

Werk & zo

In India geboren en in Friesland opgegroeid

'Ik weet hoe groot het verschil in kansen is'

Cao beschermplu
jonge en oudere
werknemers

Slechte leiders
afgeserveerd
bij chimpansees

Bedrijf failliet...
dankzij
de vakbond

Waar blijft
de onbestelbare
post?

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

medewerkers
Özcan Akyol, Peter van der Eijk,
Caroline Koetsenruijter, Emma
Olij, Sofie van de Waart

coverfoto
Fotobureau Hoge Noorden

grafische vormgeving
Robert-Paul van Hardeveld,
Marjoleine 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
© december 2025



Zo kom je aan een cao

Een cao is bij uitstek het middel om goede afspraken te maken over salaris, groei, mantelzorg, rouw en reisvergoedingen.

Maar als je nog geen cao hebt, hoe zorg je dan dat je er een krijgt?

18



Duurzaam werken

Een 'groene' werkomgeving is goed voor klimaat, gezondheid en werkplezier. 'De wereld verandert niet direct als één persoon duurzamer leeft of werkt, maar elke kleine stap telt.'

06



Fysiotherapeut van held tot boeman

Als de deels arbeidsongeschikte Eline ziek wordt, slaat de aanvankelijke dankbaarheid voor de baan die ze kreeg om in onbegrip. De jurist van CNV komt met succes voor haar op.

10



Leren van (mens)apen

12

Door de wereldberoemde chimpansee-deskundige Jane Goodall specialiseerde bioloog Patrick van Veen zich in apen. 'Onze genen zijn voor 98% gelijk aan mensapen. Verschil is dat bij chimpansees slechte leiders niet worden geaccepteerd.'

Onze cao-top 5 voor 2026

Loonsverhoging, maatwerk, vaste contracten, loopbaanchecks en meer cao-betrokkenheid.

26

2 generaties uitvaartverzorger

Bij Van Dijk in Breukelen staat de 4e generatie klaar voor het familiebedrijf.

32

Puzzelen op onbestelbare post

Niet bezorgen is geen optie voor afdeling Onbestelbare Stukken van PostNL.

38

Werken met AI?

Want chatbots kunnen teksten schrijven, samenvatten, plannen en ideeën bedenken als de beste.

42

& ook nog:

Dit wil je weten **4** | Krijg ik wat ik verdien? **5** | Column Eus **9**
Reacties **25** | Column Caroline Koetsenruijter **29**
Vragen van leden **30** | Op de werkvloer **34** | Trainingen **37**
Jaarpuzzel **40** | Cao-nieuws **44** | Ledenvoordeel **47** | Blij met de bond **48**

Bom

Verbijsterd was ik, toen ik te horen kreeg dat Picnic zich 'als uitzondering' niet meer aan de supermarkt-cao hoeft te houden. De boodschappenbezorger krijgt van de minister vrij spel om 25% (!) op personeelskosten te besparen. De 'supermarkt op wielen' kan daarmee zijn boodschappen dus 'gratis' blijven rondbrengen. Althans, op kosten van de medewerkers nu.

Niet alleen een pijnlijke ontwikkeling, ook een heel zorgelijke. Want de minister honoreerde het argument dat Picnic een vernieuwende speler is die in zijn innovatie niet geremd mag worden door regels die gelden voor een 'ouderwetse' sector. Deze redenering biedt alle ondernemingen die zichzelf maar een beetje als vernieuwend beschouwen een opening om onder de branche-cao uit te kunnen. En van cao-ontduiking zijn medewerkers altijd de dupe. Dat is ook precies de reden waarom Europa wil dat in Nederland juist meer mensen onder een cao vallen. Maar in plaats van daar serieus werk van te maken, legt de minister nu een bom onder ons cao-stelsel. Zeer verontrustend!

Piet Fortuin
voorzitter CNV





Industrie in de problemen

Het gaat niet goed met de Nederlandse industrie. Veel bedrijven sluiten of trekken naar het buitenland. Er is sprake van een domino-effect waarbij het ene bedrijf het volgende met zich meetrokt. CNV maakt zich grote zorgen want er gaan tienduizenden banen verloren. Wij vinden dat Den Haag moet ingrijpen om het economisch speelveld gelijk te trekken met andere landen. Bijvoorbeeld met lagere energiekosten en een toegankelijker stroomnet. Om die boodschap kracht bij te zetten, lieten we duizenden kaartjes, ondertekend door leden en niet-leden in de industrie, terechtkomen bij de nieuwe Tweede Kamer. Onze boodschap: Laat onze industrie niet in rook opgaan!

Stagevergoeding eindelijk verplicht

Het is zeer goed nieuws dat de stagevergoeding eindelijk verplicht wordt. Hiermee komt een einde aan onbetaalde stages waar tienduizenden studenten de dupe van werden. De toezegging van de minister moet nog wel in een wet worden omgezet. Maar zodra dat het geval is, kunnen stagiairs een stuk makkelijker rondkomen, is de verwachting. Op dit moment krijgt 43% helemaal niks. Zeker als je fulltime stage loopt en geen tijd hebt voor een bijbaantje, kom je daardoor snel in de financiële problemen. Werkgevers daarentegen hebben in stagiairs vaak gratis krachten die bovendien regelmatig taken uitvoeren van volwaardige werknemers.

GEZOCHT! VAKBONDS- CONSULENTEN IN DE ZORG

Wil jij, als CNV-lid, je collega's in de zorg verder helpen bij vragen over werk en inkomen? Vind je het waardevol om mensen te ondersteunen met advies en praktische oplossingen over zaken als werk-privé, loon, vakantiedagen, werktijden, scholing en pensioen? Word ons visitekaartje en zet je kennis en ervaring in als CNV-vakbondsconsulent. Daarvoor mag je een halve tot een hele dag van je werkweek gebruiken. Die afspraak hebben bonden en werkgeversorganisaties vastgelegd in jouw cao. Zo combineer je jouw reguliere werk handig met het bieden van hulp aan je collega's. Interesse in deze functie? Kijk op www.cnv.nl/actief-voor-cnv -> vakbondsconsulent.



Vermoeide mantelzorgers vaker vrij

56% van de werkende mantelzorgers is structureel moe en 26% zit zelfs tegen een burn-out aan, blijkt uit CNV-onderzoek. Daarom willen wij dat mantelzorgers enkele dagen per jaar extra vrij krijgen. Het ziekteverzuim is al hoog, de arbeidsmarkt is krap en de vergrijzing slaat steeds harder toe. Werkgevers moeten onder hun steen vandaan komen en actief aan de slag met mantelzorgvriendelijk beleid om te voorkomen dat mantelzorgers straks zelf uitvallen. Een goed gesprek over hoe zorg met werk kan worden gecombineerd, is een eerste basis. Extra vrije dagen helpen enorm.

Miljarden-injectie Tata

De aangekondigde miljarden-injectie van de overheid in Tata Steel is goed nieuws voor de omgeving én voor de werknemers. Het staalbedrijf kan daarmee namelijk een belangrijke stap zetten naar duurzame productie. De overheid wil maximaal € 2 miljard bijdragen aan de benodigde investeringen in 'groen staal'. Vervuilende fabrieken maken straks plaats voor moderne, duurzame installaties en dat is een mooie stap naar een groenere toekomst. We hebben er alleen veel te lang op moeten wachten.

VAKBONDSVRIJHEID: geen luxe, maar mensenrecht

Een bijzonder succes, de oprichting van de allereerste vakbond in de palmoliesector van Guatemala. Mede dankzij de steun van CNV Internationaal en lokale organisaties hadden werknemers de moed en kracht om zich te organiseren. Een historische stap in een sector die bekendstaat om extreem zware werkomstandigheden en bedreigingen van vakbondsmensen. CNV Internationaal zet zich in voor vakbondsvrijheid, want zonder vrije vakbonden is er geen sprake van eerlijk werk. Werknemers moeten zich kunnen verenigen om op te komen voor hun rechten: een leefbaar loon, veilige werkomstandigheden en gelijke behandeling. Steun voor de nieuwe vakbond in Guatemala blijft nog nodig want de positie is kwetsbaar en vakbondsmedewerkers hebben nog weinig kennis en ervaring. We helpen onder meer met trainingen over onderhandelen en veiligheid op het werk.



Dankzij jullie steun, kan CNV Internationaal dit werk doen. Al donateur? Jouw gift maakt écht verschil. Kijk op www.cnvinternationaal.nl/geven

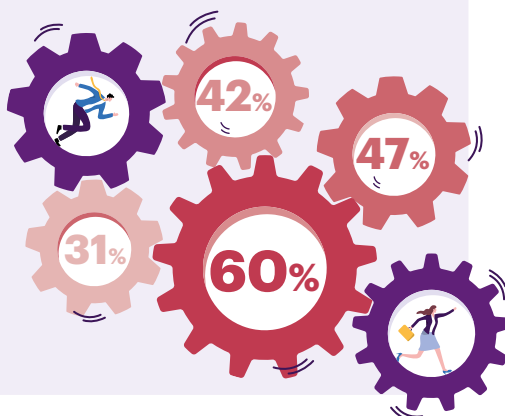
www.cnvinternationaal.nl/geven

Werk drukt op psyche

Ruim de helft van de werkenden vindt de psychische belasting van het werk hoog. 22% kampt met psychische klachten door het werk. 59% voelt een constante druk om te presteren en bij 58% neemt de werkstress toe. Dit blijkt uit CNV-onderzoek onder 2.300 werkenden. Psychische klachten zijn ook de grote boosdoener bij de WIA-instroom: bij mensen onder de 40 jaar stroomt 58% in vanwege psychische klachten. Dit is ernstig. Wij vinden dat er een Nationaal Masterplan moet komen om de psychische druk op werkenden te verminderen:

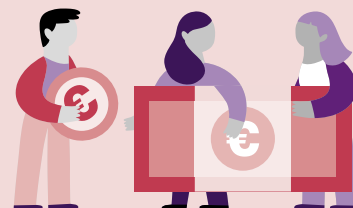
- 60% van de vrouwen zit vaak knel tussen werk, privé en andere verplichtingen
- 42% van de mannen zit vaak knel tussen werk, privé en andere verplichtingen
- 47% van de vrouwen begint de werkdag met stress
- 31% van de mannen begint de werkdag met stress

(bron: CNV-onderzoek 2025)



& krijg ik wat ik verdien?

Ferry is teamleider productie in een van de vestigingen van een grote onderneming. Hij dacht altijd dat zijn collega in een andere vestiging die, naar zijn indruk, ongeveer hetzelfde werk doet, in dezelfde schaal zat.



Recent kwam hij erachter dat die collega een schaal hoger zit. De functie heet daar ook anders: coördinator productie. De collega krijgt bijna € 200 meer! Ferry vindt dit niet eerlijk. Hij bespreekt dit met zijn leidinggevende. Die biedt aan om opnieuw te laten kijken naar de waardering van zijn functie. En zo gebeurt het ook. Er komt een interview met de deskundige van het functiewaarderingsbureau. De uitkomst is teleurstellend: Ferry's functie is goed ingeschaald. Voor hem blijft het onrechtvaardig voelen. Waarom is niet ook naar de functie van de collega gekeken? Waarom is die hoger ingeschaald? Het gaat toch om gelijk loon voor gelijkwaardig werk? Van zijn leidinggevende krijgt hij geen reactie meer. Ferry stapt naar CNV. Daar checkt de deskundige bewust alleen de inschaling van zijn functie. De conclusie is dat die, op basis van de functiewaarderingsystematiek, correct is. CNV gaat niet over de inschaling van Ferry's collega. De verantwoordelijkheid voor inschaling en de uitleg van mogelijke verschillen ligt bij de werkgever.

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, PETER MAGNÉE, JEROEN TIJPKEMA, BEELD: ARCHIEF CNV

Duurzame keuzes aan de cao-tafel

Steeds meer mensen zoeken een baan die past bij hun waarden en waarmee ze maatschappelijke impact maken. Uit recent onderzoek van de Universiteit van Amsterdam blijkt dat 68% van de werkenden liever kiest voor een klimaatbewuste organisatie. Een derde is zelfs bereid een deel van het salaris in te leveren voor een duurzamere baan. Ligt daar een rol voor de vakbond? Als het aan CNV Jongeren ligt wel.

De jongere generatie leeft het langst met de gevolgen van klimaatverandering. We moeten daar dan ook over meepraten.' Dat vindt Myrthe

'Een duurzame werkomgeving is goed voor het klimaat, maar ook voor je gezondheid en werkplezier'

Kooijman van CNV Jongeren, die om die reden het initiatief nam voor een werkgroep Duurzaamheid. Het brengt jonge werknemers samen om te praten over gezonde, toekomstbestendige werkplekken. 'Het gaat niet alleen over klimaat, maar ook over meebeslissen hoe werk en duurzaamheid beter kunnen samengaan. Voor jongeren is verduurzaming geen keuze, maar noodzaak. De samenleving moet veranderen, de toekomst moet groener.

Daarom denken we na over concrete alternatieven, die we met activiteiten, campagnes en met lobbyen onder de aandacht van politici en beleidsmakers brengen. Want klimaattransitie slaagt alleen als jongeren meebeslissen over hun toekomst. Daarom lobbyt CNV Jongeren voor eerlijk klimaatbeleid voor jonge werkenden en zetten we duurzaamheid op de agenda bij cao-onderhandelingen. Zo profiteren jongeren en werknemers tegelijkertijd van een groen perspectief.'

De meest duurzame cao

Hoe dat eruit kan zien? Dat laat de pilot *Duurzame cao Rijk* zien. Een samenwerking tussen verschillende vakbonden en werkgever Rijk om cao-afspraken te maken, gericht op duurzaamheid. De pilot leverde honderden ideeën op van werknemers. Van betere fietsregelingen tot minder voedselverspilling. Van al deze reacties zijn er 14 uitgewerkt waarvan een aantal al een plek kregen in de cao Rijk 2024–2025. Het laat zien dat duurzaamheid ook werkt in de praktijk.

Van experiment naar nieuwe norm

Myrthe ziet de pilot als een mooi begin. 'Een duurzame werkomgeving is goed voor het klimaat, maar ook voor je gezondheid en werkplezier. Via een cao kun je duizenden werknemers tegelijk bereiken. Denk aan afspraken over het inzetten van je Individueel Keuzebudget (IKB) voor duurzame doelen, het vergroenen van kantoren en werkplekken, of initiatieven die gezonde, duurzame gewoontes stimuleren. Daarmee maak je echt verschil.'



Maak impact!

Heb je duurzame ambities en ideeën? Meld je aan via de QR-code en praat mee!



Ruth Rottiné (43),
strategisch communicatieadviseur
Leeuwarden Oost



‘Wonen en werken op één plek, midden in de natuur – dat was altijd al een droom van mij. Afgelopen zomer ben ik verhuisd naar Ontmoetingsplek Het Esse in Lieren. Daar coach ik mensen met behulp van mijn paard. Op het terrein worden ook trainingen en teambuildings georganiseerd. Er is een yogazaal en een prachtige groene tuin. Natuur én dierenwelzijn zijn voor mij essentieel en hier komt het eigenlijk allemaal samen. We wonen gasloos, werken met natuurlijke materialen en kijken steeds hoe we een stapje duurzamer kunnen worden. Hoe meer verbinding je voelt met de natuur, hoe beter het ook met jezelf gaat. Dat probeer ik anderen ook mee te geven.’



‘Fijne plekken creëren is voor mij een belangrijke drijfveer. Locaties waar mensen elkaar ontmoeten en verbinding met de omgeving wordt gevoed. Tijdens mijn studie Bouwkunde kwam duurzaamheid vaak ter sprake. Maar toen ik me erin wilde specialiseren, vond ik het onderwijsaanbod onvoldoende. Veel aspecten werden niet belicht. Ik verbind lokale initiatieven en landelijke ontwikkelingen. Het geeft voldoening anderen te inspireren, kinderen te zien opbloeien op vergroende schoolpleinen of ontmoetingsplekken in wijken te creëren. Voor mij gaat duurzaamheid niet alleen over de toekomst, maar ook over nu: zorgen voor elkaar, voor je omgeving en voor jezelf.’

Anna van der Veen (33), teamcoördinator educatie/adviseur natuur- en duurzaamheidseducatie



‘Jarenlang maakte ik met mijn marketingbureau zichtbaar wat watertechbedrijven doen voor een schonere en duurzamere wereld. Ik wilde meer bijdragen aan duurzaamheid die mensen direct raakt. Zo kwam ik bij programmabureau Leeuwarden Oost. Daar werken we aan de leefbaarheid van 5 wijken, met bewoners, scholen, woningcorporaties en lokale organisaties. Geen losse projecten, maar een integrale aanpak die voor blijvende verandering zorgt. Omdat ik in India ben geboren en in Friesland opgegroeid, weet ik hoe groot het verschil in kansen is. Dat besef motiveert me om mijn kennis en ervaring voor iedereen in te zetten.’

Toufik Osrouf (33), administratief medewerker UWV



‘Als administratief medewerker bij UWV help ik mee om processen soepel te laten verlopen. Tegelijk wil ik ook bijdragen aan een grotere, duurzamere toekomst. Daarom ben ik actief in de werkgroep Klimaat van CNV Jongeren. Met een groep betrokken jongeren bedenken we vernieuwende oplossingen voor arbeidsmarkt vraagstukken, met aandacht voor duurzaamheid. De wereld verandert niet direct als 1 persoon duurzamer werkt of leeft, maar elke kleine stap telt. Je kunt bewuster leven, zuiniger omgaan met wat je hebt of anderen inspireren hetzelfde te doen. Verandering begint bij jezelf. Dat idee geeft me rust én energie. Ik doe iets, hoe klein ook. Maar samen komen we een heel eind.’



Collectieve zorgverzekering bij VGZ

via CNV

VGZ helpt de zorg vernieuwen om goede zorg te behouden. We moeten blijven vernieuwen, zodat jij beter én sneller geholpen wordt. Dat doen we niet alleen. Zo werken we ook samen met CNV om jou de best passende zorgverzekering te bieden.

De belangrijkste voordelen van VGZ Werkt op een rij



20% korting op je aanvullende verzekering en **15% korting** op de tandverzekering



Extra ruime vergoedingen voor fysiotherapie, mondzorg en orthodontie



Korting op beweeg- en gezondheidsproducten zoals fitnessartikelen of wandelschoenen



Een persoonlijk gezondheidsbudget tot € 700 voor bijvoorbeeld een werk- en leefstijlprogramma



Sneller geholpen worden? Vergelijk wachttijden in de VGZ app



Persoonlijk advies van een Mentaal fit coach



Vernieuw nu jouw zorgverzekering
Bereken je premie op vgz.nl/cnv
Of scan de QR-code



Samen voorop met



Pesten op de werkvloer

Pestgedrag beperkt zich niet alleen tot het schoolplein. Dat merkte ik weer eerder deze maand toen ik iemand tegenkwam die ik kende van mijn stagebedrijf op het mbo. Hij zat in de kantine altijd stilletjes in een hoek, trok ook op de werkvloer niet veel aandacht en werd steevast ingezet als een manusje-van-alles.

‘Weet je wel dat het voor mij een vreselijke tijd was?’, vroeg hij uit het niets. We stonden op de markt in Deventer. Ik merkte dat hij moed nodig had voor die uitspraak. ‘Nee, daar heb ik nooit wat van gezien.’

‘Ik kreeg elke week domme opmerkingen naar mijn hoofd geslingerd.’ Hij had inmiddels vuurrode ogen. ‘En vanaf de dag dat ik daar bij de directrice melding van maakte, negeerde ze mij volledig. Ik werd niet eens begroet.’

‘Maar waarom bleef je er werken?’ vroeg ik wat overhaast.

Hij had inmiddels een trillende onderlip en staaarde me alleen maar aan. We gaven elkaar een hand en de ietwat vreemde reünie eindigde op die manier.

Het is makkelijk om pestgedrag te bagatelliseren als jij niet het slachtoffer bent.

‘Het is makkelijk om pestgedrag te bagatelliseren als jij niet het slachtoffer bent’

Al eerder was bekend dat treiteren een serieus probleem is op de werkvloer, maar ondanks het feit dat het keer op keer wordt geagendeerd, verandert er weinig aan deze dynamiek.

Toch moet er door werkgevers een grotere prioriteit van worden gemaakt, bijvoorbeeld door elk kwartaal met groepen werknemers bij elkaar te zitten, zodat iedereen kan delen wat wordt gevoeld of geobserveerd.

Door het verhaal van mijn vroegere collega kijk ik nu heel anders naar mijn stagebedrijf. Ik weet niet wie nog meer ongelukkig was door het gedrag van anderen. En kennelijk is het helemaal langs me heengegaan dat er nare mensen werkten. Dat is een smet op een waardevolle tijd.

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.





Fysiotherapeut wordt **'Ik verwacht**

Eline is dolblij als ze een klein baantje kan krijgen bij de receptie van een praktijk voor fysiotherapie. Daarmee kan ze haar uitkering aanvullen. Ze is de fysiotherapeut dankbaar voor die kans. Maar een half jaar later treffen ze elkaar in de rechtszaal. De held is een boeman geworden. Wat ging er mis?

van held een boeman je vandaag weer op het werk'

Eline (57) is gedeeltelijk arbeidsgeschikt. Ze krijgt een tijdlang een 'loongerelateerde uitkering', die gebaseerd is op haar laatste baan. Als die periode bijna afloopt – en ze dus zal terugvallen op een lagere vervolguitkering – krijgt ze een sympathiek aanbod van de fysiotherapeut waar ze geregeld komt. Ze kan daar voor 13 uur in de week komen werken, als receptioniste en gastvrouw. Een mooie kans: ze wil graag weer wat werken en met die uren kan ze haar uitkering aanvullen.

Eline krijgt een contract voor een half jaar. Maar na een aantal maanden blijkt het werk toch niet wat ze ervan had verwacht. Geregeld krijgt ze taken die helemaal niet

Als Eline daar geen gehoor aan geeft, ontslaat hij haar meteen wegens werkweigering en ziekmelding zonder geldige redenen. Ze krijgt geen cent meer. En hij schrapte de 35 vakantie-uren die ze nog tegoed heeft.

Botte reactie

'Het was heel raar wat de fysiotherapeut hier deed', zegt CNV-jurist Karin Pronk, die bij de zaak betrokken raakt. 'Ik heb gevraagd om dit weer recht te zetten, maar ik kreeg alleen maar een botte en afwijzende reactie. Hij accepteerde ook niet dat ik als gemachtigde voor Eline optrad.'



Karin Pronk
CNV-jurist

VOOR DOKTER SPELEN

'Wat hier misging, is dat de fysiotherapeut dacht dat hij zelf wel even kon bepalen dat de ziekmelding van Eline onterecht was. Het punt is: daar gaat een werkgever niet over, dat is het terrein van de bedrijfsarts. Hij mag niet zelf voor dokter gaan spelen en eisen dat iemand alsnog komt werken. Een ziekmelding kan nooit een reden zijn voor een officiële waarschuwing of zelfs ontslag. Als je ooit zelf in een situatie komt waarbij je werkgever moeilijk doet over een ziekmelding, neem dan contact met ons op voor advies.'

'Het was zo klaar als een klontje wat de uitkomst zou zijn'

bij haar functie horen. En dan ontstaat er ook nog een discussie over haar werkdagen. De fysiotherapeut wil dat ze op andere dagen gaat werken, wat haar helemaal niet goed uitkomt. De sfeer verslechtert snel en door alle spanningen meldt ze zich uiteindelijk ziek, 3 weken voordat haar contract afloopt.

Waarschuwing

Maar dat accepteert de fysiotherapeut niet. In een boze mail laat hij haar weten: *Ik vind het vervelend om dit te doen, maar bij deze heb je een officiële waarschuwing. Jouw 'ziekmelding' is niet gegrond. (...) Ik stel voor om in persoon te bespreken welke consequenties jouw handelen heeft. Ik verwacht je vandaag weer op het werk.*

Het draait zelfs uit op een rechtszaak. 'Het was voor mij zo klaar als een klontje wat de uitkomst zou zijn', zegt Karin. 'De rechter was heel duidelijk: het ontslag van Eline was onterecht. De fysiotherapeut moest alsnog haar resterende loon, vakantiegeld, vakantiedagen en de transitievergoeding betalen, bij elkaar ruim € 1.200 bruto. Plus alle proceskosten, ook nog eens ruim € 1.000. Door al dit gedoe was hij dus uiteindelijk veel duurder uit.'



Ook een juridisch probleem?

Neem contact op met CNV: 030 75 11 001 of info@cnv.nl.
Onze loonspecialisten en juristen gaan graag voor je aan de slag.



de loopbaan van...

Patrick van Veen

Bomendokter werd hij als kind genoemd, maar het werden de apen, na een omweg als pensioenskundige. Zoveel verschillen onze genen niet van mensapen als gorilla's, chimpansees en orang-oetans, weet gedragsbioloog, schrijver en keynotespreker Patrick van Veen. 'Met dit verschil dat zij leren van hun fouten. Een ongeschikte leider of stoorzender wordt door de alfavrouwen uit de groep gedonderd.'

Begin oktober overleed de wereldberoemde etholoog en antropoloog Jane Goodall op 91-jarige leeftijd. De Britse zette zich meer dan een halve eeuw in voor wereldwijde bescherming en welzijn van chimpansees en hun natuurlijke leefgebieden. Steun kreeg ze daarbij van Patrick die lange tijd voorzitter en bestuurder was van het door haar opgezette Jane Goodall Institute Global. Voor de voormalige gedragsdeskundige van het RTL-programma *Married at First Sight* waaraan hij 6 jaar verbonden was, was Goodall mede de reden dat hij zich specialiseerde in het gedrag van apen. 'Zij ontdekte en herkende de mens in de chimpansee, want ook zij maken en gebruiken gereedschap, gaan op jacht en voeren oorlog. Jane bestudeerde een leven lang de overeenkomsten, maar ook hun oplossingen.'

Apenheul

Vlak voor Goodalls overlijden sprak ik met Patrick in het kantoor van Apemanagement in het Limburgse gehucht Withuis, op de grens met België. Van daaruit worden door hem en zijn vrouw Danielle lezingen, cursussen en trainingen georganiseerd, vaak in samenwerking met dierenpark Apenheul in Apeldoorn. Aan de tafel waar wij zitten, met uitzicht

'Mensapen leren van hun fouten'

op een voormalige douanepost, schrijft hij zijn goed verkochte boeken. Achter mij de nagemaakte schedels van een gorilla, chimpansee en orang-oetan, de belangrijkste primaten in zijn werk.



Zaadje geplant

Patrick groeide op onder de rook van de laatste Oranje-Nassaumijn in Heerlen. Een industrie waarin zijn hele familie werkzaam was. Zelf had hij meer met de natuur. 'De bomendokter' was zijn bijnaam als kind. Op zijn 12de kreeg hij een microscoop. Maar het zaadje werd echt geplant door zijn docent biologie in 4vwo. 'Die gaf ons veel ruimte. We wonnen zelfs prijzen.' Hij studeerde af als zoöloog in de richting biologie en maatschappij, maar koos aanvankelijk voor zekerheid bij een verzekeraar.

Ratrace

Toch kroop het bloed waar het niet gaan kon tijdens een interne managementopleiding. 'De kennis die ik over chimpansees had opgedaan in Burgers' Zoo in Arnhem borrelde op door het ellebogenwerk dat ik signaleerde. Mijn collegacursisten probeerden elkaar de loef af te steken hoe je het beste in de kosten kon snijden. Een *ratrace*. Vooral toen we ook nog in een fusieproces kwamen. Het was letterlijk het gedrag van de chimpansees dat ik bestudeerd had. Niet zo vreemd als je bedenkt dat onze genen voor 98 procent gelijk zijn aan die van mensapen. Tot frustratie van mijn



‘Organisaties blijven veelal apenrotsen waar imponeergedrag onvermijdelijk is’

individueel en vertonen het gedrag van de solitaire levende orang-oetans. Maar dat kun je ook van buschauffeurs of treinmachinisten zeggen. In de bouw kom je juist de bonobo's tegen. Die doen veel samen. In dit geval een project en het delen van hetzelfde gevoel voor die typische afzeikhumor.’

Apen grijpen in

Eén van zijn boeken *Pestkop apenkop* dat hij in 2012 met collega-onderzoeker Sarah Mutsaers schreef, raakte een gevoelige snaar. Dat kwam mede door de zelfmoord van een aantal leerlingen in die periode vanwege fataal pestgedrag. ‘Pesten bij apen is fysiek zichtbaar, net zoals bij kinderen. Ook zij slaan, duwen of lopen voor de voeten. Maar bij apen grijpen de dominante types in, terwijl in het onderwijs pestgedrag onvoldoende wordt herkend of bestreden.’

Imponeergedrag

Patrick heeft niet de illusie dat mensen hun apenstreken snel verleren. ‘In de kern blijven organisaties apenrotsen waar imponeergedrag kennelijk onvermijdelijk is en kan leiden tot grensoverschrijdend gedrag. Heel veel leidinggevers zijn incompetent. Dat gaat van het uitzetten van een verkeerde koers, het creëren van een giftig klimaat tot het niet (durven of willen) optreden tegen pesters. In tegenstelling tot mensen waar ongeschiktheid door kan blijven etteren, was zo iemand er bij de chimpansees al lang door de alfavrouwen uitgedonderd. Zij bewaken de stabiliteit. Machtsmisbruik of het niet rechtvaardig verdelen van voedsel zorgt voor onrust en brengt hun leven in gevaar. Kunnen we nog wat van leren.’

docenten gingen al mijn vragen daarover. Leverde dit nou werkelijk betere managers op?’

Kennis opzuigen

‘Ik nam toen een rigoureuze besluit. Wel doorgaan met de opleiding, maar een dag minder in de week werken. Op mijn vrije dag dook ik in Utrecht, waar ik na mijn studie nog woonde, onder in de universiteitsbibliotheek. In 2 jaar tijd zoog ik alles op wat ik kon vinden over apen en hun gedrag. Om iets te kunnen doen met mijn opgedane kennis richtte ik Apemanagement op. In eigen beheer publiceerde ik toen mijn eerste boek *Help, mijn baas is een aap!*’

Dominante leider

‘Medisch specialisten zijn vergelijkbaar met gorilla's die een dominante leider kennen’, maakt hij een vergelijking met een ziekenhuis. ‘Zo’n chirurg is de autoriteit, de daadkrachtige persoonlijkheid, die snel beslissingen moet nemen in de operatiekamer. De interne geneeskundigen zijn de chimpansees. Er is veel overleg, dus sociale vaardigheden zijn belangrijk. Iets wat ook voor het onderwijs geldt in het contact tussen leraar, leerling en ouder. Psychiaters werken

↑ ‘In tegenstelling tot apen blijft bij mensen leidinggevende ongeschiktheid dooretteren.’

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

Bedrijf failliet, dankzij... de vakbond

Het gebeurt zelden en het blijft iets bijzonders: een vakbond die zèlf aanstuurt op het faillissement van een bedrijf. In nog geen jaar tijd was het 3 keer raak. 'Het klinkt gek, maar voor de werknemers is een faillissement soms het beste.'

Een faillissement aanvragen gebeurt niet zomaar, dan moet er wel flink wat mis zijn. Dat was het geval bij schoonmaakbedrijf Optimaal Cleaning uit Nieuwegein. De eerste signalen komen in 2023 van schoonmakers op een vakantiepark in Putten. Later blijkt dat het schoonmaakbedrijf er ook op andere plekken een potje van maakt.

'Optimaal Cleaning had de bedrijfsvoering totaal niet op orde', zegt CNV-onderhandelaar Jan Kampherbeek. 'Loonstrookjes deugden niet, de loonbetalingen klopten niet en de pensioenpremies werden wel bij

'Hoe gek het ook klinkt, een faillissement is soms het beste'

de schoonmakers ingehouden, maar niet afgedragen aan het pensioenfonds. Schoonmakers die ziek waren, werden onterecht gekort op hun salaris. Uit alles bleek dat dit bedrijf zich niet aan de cao hield.'

Enorme betalingsachterstand

CNV sommeert Optimaal Cleaning om het allemaal in orde te maken. Maar dat gaat op z'n zachtst gezegd niet soepel, zegt Kampherbeek. 'De directie beloofde telkens van alles, maar kwam keer op keer de afspraken niet na.'

Inmiddels wordt ook duidelijk dat Optimaal Cleaning een enorme betalingsachterstand heeft bij het pensioenfonds in de schoonmaak. Precieze bedragen wil het pen-




VLOERENBEDRIJF VLOERLOODS (KAMPEN)

juli 2024 – Het faillissement van Vloerloods heeft een dramatische aanleiding. Het bedrijf - onder meer bekend van tv-programma's als *Eigen Huis & Tuin* en *Help, mijn man is klusser* – belandt begin 2024 plotseling in een grote crisis. Bij een uit de hand gelopen ruzie vermoordt een van de eigenaren zijn zakenpartner. Na een paar stuurloze maanden worden de ongeveer 30 werknemers naar huis gestuurd. 'Zonder opzegging of wat dan ook', zegt CNV-onderhandelaar Martin van Eerde. 'Ze kregen geen salaris meer, geen vakantiegeld. Het was een trieste situatie, voor iedereen. We hebben vergeefs geprobeerd om met het bedrijf in contact te komen. Maar we kregen geen enkele reactie op brieven en voicemail. Er zat niets anders op dan namens onze leden zelf het faillissement aan te vragen. Dat gaf in ieder geval duidelijkheid én de zekerheid dat ze het achterstallige salaris nog zouden krijgen.'

sioenfonds niet noemen, maar wel dat het om 'een zeer flink' bedrag gaat. Het bedrijf staat bovenaan de lijst als het gaat om niet-betaalde premies. Het pensioenfonds heeft er tabak van en start een rechtszaak.

Maat is vol

Ook voor CNV raakt de maat vol. 'Optimaal Cleaning bleek een dubieus schoonmaakbedrijf, waar helaas vele tientallen schoonmakers het slachtoffer van zijn geworden', zegt Kampherbeek. 'Namens werknemers hebben we het faillissement aangevraagd. Dat was uiteindelijk de enige mogelijkheid om dit wangedrag te stoppen.'

Op 16 april 2025 wordt Optimaal Cleaning failliet verklaard. Voor de schoonmakers is het een verlossing. Het betekent dat ze via het UWV alsnog hun salaris krijgen over de 13 voorafgaande weken. Ook over hun pensioen hoeven ze zich geen zorgen te maken, zegt Kampherbeek. 'We hebben hierover contact gehad met het pensioenfonds. Ook al heeft Optimaal Cleaning jarenlang de pensioenpremies niet goed afgedragen, de schoonmakers mogen niet de dupe worden.' 

LAMPENFABRIEK VITRITE (MIDDELBURG)

september 2024 – De ruim 100 werknemers van lampenfabriek Vitrite zitten al bijna 3 maanden zonder loon. Het bedrijf verkeert in acute geldnood en kan de salarissen niet meer betalen. Namens de werknemers vraagt CNV het faillissement aan. Vlak voordat de zaak bij de rechter komt, trekt de directie zelf de stekker eruit omdat de toekomst er hopeloos uitziet. De werknemers krijgen zo in ieder geval – via het UWV – alsnog hun achterstallige salaris. CNV-onderhandelaar Kathelijne van der Voort: 'Hoe gek het ook klinkt, een faillissement is op zo'n moment het beste.'



Spelen deze zaken ook bij jouw werkgever? Neem contact op met CNV Info, **030 75 11 001**, of mail naar: info@cnv.nl. Chatten kan ook op werkdagen van 8.30 uur tot 20.00 uur. Ga daarvoor naar: www.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.



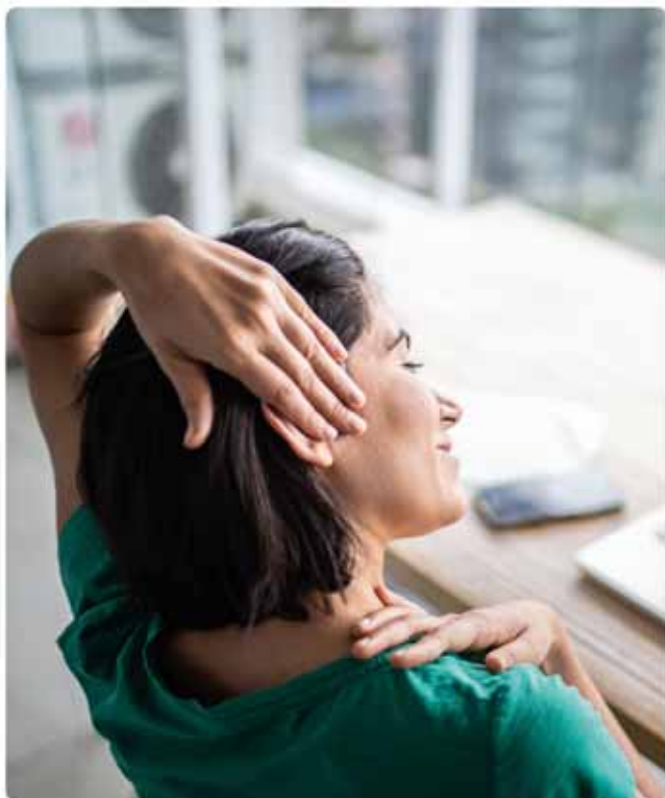
Wordt je collega lid van CNV, dan profiteert die van:

- ✔ 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

Advertentie



 **Zilveren
Kruis**



Jouw gezondheid op nummer 1.

Onze collectieve zorgverzekering:

- Via CNV korting op je aanvullende verzekering
- Scherpe premie en kies zelf het afschrijfmoment.
- Je eigen budget met de Gezond en Fitbundel.
- Declaraties worden binnen 1 werkdag uitbetaald.

Scan mij!



Check al je andere voordelen op zk.nl/cnv



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



Voorwaarde is dat werknemers het graag willen

Hoe kom je aan een cao?

‘Doe mij ook maar zo’n cao!’ is een oproep waar een vakbond zoals CNV graag gehoor aan zou geven. We vinden het tenslotte belangrijk dat afspraken tussen werkgevers en werknemers netjes zijn vastgelegd. Maar als je nog geen cao hebt, hoe moeilijk is het dan om er één te krijgen?

Het aandeel van alle werknemers in Nederland dat onder een cao valt, daalt. Dat betekent dat deze werknemers in principe het minimumloon

moeten gekoesterd worden, constateren ook de Stichting van de Arbeid en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).


‘De eerste stap is dat je met een groep collega’s kunt verwoorden wat je als organisatie nodig hebt’

en minimum aantal verlofdagen kunnen krijgen zoals in de wet is vastgelegd. En niets meer. Een cao is een belangrijk middel om afspraken te maken over mantelzorg, rouw, reisvergoedingen en natuurlijk salaris en bijbehorende groei mogelijkheden. Goede arbeidsvoorwaarden én het brede maatschappelijke belang van cao’s

Daarom heeft CNV het project *Waarde van de cao* opgestart. Dit project heeft 2 doelen: de cao-dekkingsgraad verhogen (dus meer mensen onder een cao laten vallen) en meer inspraak tijdens cao-trajecten. Zodat je in jouw cao-resultaat ook terugziet wat jij en je collega’s belangrijk vinden.

Noëlle Payton, bestuurder van het nieuwe CNV-project: ‘Het stigma is dat er in een cao vooral afspraken worden gemaakt voor oudere werknemers. Dat willen we veranderen. We willen ook dat mensen zich bewuster worden van de rol van een vakbond bij cao-onderhandelingen. En welke rol je zelf kunt pakken.’

3 manieren

Kort gezegd zijn er 3 manieren om aan een cao te komen: het bedrijf waar je werkt zoekt de vakbond op om een cao af te spreken, het bedrijf waar je werkt komt onder een cao te vallen die algemeen verbindend wordt verklaard (zie kader op pagina 21), of je kaart het zelf aan bij je werkgever samen met je collega’s en de vakbond. Maar, vertelt Noëlle, het kan op allerlei plekken blijven steken. ‘Wij willen óók dat jij een cao hebt. Dat vraagt ook iets van jou en je collega’s. We kunnen als vakbond alleen naar jouw werkgever als we die ervan kunnen overtuigen dat de werknemers graag een cao willen. En dat dit een breed gedeelde behoefte is. Je hoeft geen ondernemingsraad te hebben of daar in te zitten. De eerste stap is dat je bereid bent om jouw collega’s aan te spreken. Dat je met een groep kunt 



'Bij ziekte gaan we na 1 week al terug naar 70% van ons loon'

Davitha de Rooij (30) | teamleider fullservice ict-dienstverlener

'Wij hebben geen cao in de ict. Ik geef leiding aan een team ict-professionals, dus ik wist wat me te wachten stond toen ik langdurig ziek werd. Dan gaan we namelijk al na 1 week naar 70% van ons loon. Dat is overigens al een verbetering, voorheen was het 3 dagen. Ik ben in totaal 5 maanden (gedeeltelijk) uitgevallen, dus dat merk je wel. Mijn man en ik zijn gelukkig tweeverdieners en we kunnen het opvangen. Maar ik kan me voorstellen dat iemand snel in de problemen kan raken. Zeker als je het niet aan ziet komen. Want je gaat er niet vanuit dat je lang ziek wordt.

En er worden ook goede dingen geregeld. Zo kan iedereen cursussen doen en certificaten halen zonder dat er voorwaarden aan vast zitten. Daar hebben we dan juist weer veel vrijheid in. Ik begrijp de meerwaarde van een cao, maar ik zie dat voor ons niet gauw gebeuren. Het bedrijf gaat er zelf

geen opstellen en wij staan ook niet op de barricades. Ik zou dan liever onder een bedrijfstak-cao vallen, maar waar horen we dan bij? We zijn een ict-bedrijf, maar niet in hardware of software. We detacheren werknemers. Horen we dan bij de uitzendbranche? Het wordt wel heel ingewikkeld zo.

We zijn wel onlangs overgenomen door een groep die 3 soortgelijke organisaties onder zich heeft. Ik denk dat geen ervan een cao heeft, dus het wordt een interessante tijd. We hebben een actieve or, die ook echt wel zaken tegen kan houden. Misschien dat er een arbeidsvoorwaardenregeling komt. Ik ben zwanger, ook met ouderschapsverlof heb ik alleen recht op de wettelijke basis. Maar dat is al best veel. Ik ga minder werken, van 40 uur naar 32, maar ook dat is goed geregeld. Wat dat betreft heb ik geluk met mijn werkgever. Er wordt wel echt rekening met ons gehouden.'

→ verwoorden wat je als organisatie nodig hebt.'

Lange adem

Collega's opzoeken binnen 1 organisatie kan al een uitdaging zijn. Laat staan als het om een bedrijfstak-cao gaat die voor een hele branche geldt, zoals de metaalkroon, bouw en primair onderwijs. De optiekbedrijven zijn een goed voorbeeld van hoe moeilijk het is. Daar ligt al lang een wens voor een cao. Maar het traject loopt al jaren. De sector is breed en divers: van zelfstandige opticiens met een paar medewerkers tot grote landelijke ketens met hun eigen personeelsbeleid. Dat maakt het extra lastig om alle partijen aan tafel te krijgen en tot afspraken te komen die voor de hele branche werkbaar zijn. Toch blijft CNV zich hiervoor inzetten. Want ook medewerkers in de optiek verdienen heldere, eerlijke en collectieve afspraken over zaken als loon, werktijden en ontwikkeling: een stevige basis waarop ze kunnen vertrouwen.

Noëlle: 'Een ander voorbeeld zijn de klantcontactcentra. Daar waren bijna geen leden meer. De cao was ingeslapen en CNV was geen partij. Daar zijn werknemers ook verspreid door het hele land en ze werken steeds vaker vanuit huis. Het heeft de CNV-bestuurder een aantal jaar gekost om die cao nieuw leven in te blazen. Die is inmiddels zelfs algemeen verbindend verklaard. Dat betekent dat elk klantcontactcentrum zich eraan moet houden. Een prachtig resultaat.'

Vanuit onverwachte hoek

'Laatst werden de vakbonden gevraagd om mee te werken aan een sociaal plan. Een groot



← Noëlle Payton: 'Net zoals er bij veel werknemers geen besef is over hoe een cao tot stand komt, is dat bij werkgevers soms ook het geval.'

bedrijf moest reorganiseren en de or voelde zich niet toegerust om het zelf te doen. Natuurlijk wilden we helpen. De voorwaarde was wel dat we het dan óók over een cao gingen hebben. Er lag al een best keurige arbeidsvoorwaarderegeling, een teken dat de werkgever welwillend is. Dan begin je al met een goede basis.'

Veel te winnen

Naast eerdergenoemde sectoren zijn er nog meer grote groepen werknemers zonder cao. Noëlle: 'Ict is zo'n sector, maar ook werknemers in distributiecentra zijn een belangrijke groep. Dat is een flinke sector in Nederland, typisch zo'n minimumloonsector omdat er geen cao is. Als je denkt aan duurzame inzetbaarheid, scholing en ontwikkeling, maar ook toeslagen voor avond- en weekenddiensten dan valt daar veel te winnen.' Ook werkgevers hebben baat bij een cao. Noëlle: 'Net als er bij veel werk-

Mensen moeten bewuster zijn van de rol van de vakbond voor cao's

nemers geen besef is over hoe een cao tot stand komt, is het bij werkgevers soms ook het geval, zeker in het mkb. Het is echt niet altijd onwil, het is ook onwetendheid. Voor heel wat werkgevers in het mkb kan een cao een hoop administratie schelen en zelfs voorkomen dat het wiel opnieuw wordt uitgevonden.'



Meer weten?

Op onze site vind je veel informatie:
www.cnv.nl/themas/contract/cao

BESLISBOOM: KAN IK EEN CAO KRIJGEN?



TÓCH EEN CAO DANKZIJ STOKOUE WET

Dankzij een stokoude, maar uiterst belangrijke wet uit 1937 hebben honderdduizenden werknemers 'automatisch' een cao. Dat zit zo.

Even een kleine duik in de geschiedenis. De allereerste landelijke cao, in de grafische industrie, dateert van 1914. Om de cao te stimuleren en ondersteunen kwam er in 1937 een wet met een nogal lange naam: Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van cao's (kortweg de Wet AVV).

Die nog altijd actuele wet houdt in dat vakbonden en werkgevers – na het bereiken van een cao-akkoord – aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kunnen vragen om de cao 'algemeen verbindend te verklaren' voor de hele bedrijfstak. Geeft de minister groen licht, dan geldt de cao voor alle werknemers en werkgevers in die bedrijfstak. Oók als die werkgevers zelf helemaal niet betrokken zijn

geweest bij de onderhandelingen. Het ministerie toetst de aanvraag wel aan een aantal voorwaarden; het kan dus een aantal maanden duren voordat een cao algemeen verbindend wordt verklaard. Soms wijst de minister zo'n verzoek af of maakt hij een uitzondering voor sommige werkgevers.

Gelijk speelveld

Het grote voordeel van de algemeen-verbindend-verklaring (avv) is dat er op dat moment een gelijk speelveld ontstaat. Alle werkgevers in die bedrijfstak moeten zich houden aan de cao. Ze kunnen elkaar dus niet meer beconcurreren op loon en andere arbeidsvoorwaarden, want die zijn voor iedereen hetzelfde.

Vakbonden en werkgevers maken dan ook nog altijd graag gebruik van deze oude wet. Er zijn nu bijna 100 bedrijfstakcao's met een avv. Bijvoorbeeld de bouw, de callcenters, de schoonmaak, de kappers, de bakkers, de gehandicaptenzorg en de reisbranche. Een compleet overzicht – ook van lopende aanvragen – vind je op de website van het ministerie van SZW: cao.minszw.nl



‘In de toekomst willen we nog meer functies onder de cao krijgen’

Peter Diepenhorst (65) | vice-voorzitter or van een contactcenter

‘De cao Contactcenters is in een gezamenlijk streven van alle vakbonden in 2020 nieuw leven ingeblazen. Daarvoor was er 10 jaar lang geen cao en de oude was afgesloten met een kleine vakbond. Die tekst vormde wel de basis, maar ging vooral over salaris en was voor één specifieke functie: agent of css’er (customer service en support). Onze wensen waren groot, maar je moet kleine stapjes maken om iedereen tevreden te houden.

Na een breder draagvlak te hebben gevonden, hebben de vakbonden en werkgevers de cao algemeen verbindend laten verklaren bij het ministerie. Zodat ook de werkgevers die niet verenigd waren, zich aan de cao moeten houden. De volgende stap was om met een pensioenregeling te beginnen en meer functies onder de cao te laten vallen. Inmiddels zijn in de laatste cao ook teamleiders aan de cao toegevoegd. In de toekomst willen we nog meer functies onder de cao krijgen en meer scholing regelen.

Ik ben 8 jaar geleden begonnen als css’er en heb inmiddels de functie van vice-voorzitter van de or. In deze rol zet ik me in om de stem van de werknemers beter op te halen. Bij de cao-onderhandelingen zijn altijd kaderleden aanwezig, evenals een vertegenwoordiger van het or-platform. In dit platform zijn ondernemingsraden van facilitaire contactcenters georganiseerd. We willen het platform professionaliseren, om zo een betere gesprekspartner te worden aan de onderhandelingstafel. Voordat ik met pensioen ga, zou ik dat graag nog willen bereiken.

Eind 2027 gaan we weer onderhandelen over de nieuwe cao. De cao-onderhandelingen moeten verder gaan dan het salaris. We willen vanaf de werkvloer kunnen meedenken over bijvoorbeeld de invloed van AI op ons werk, want die is groot. Samenvattingen hoeven we zelf al niet meer te maken, bijvoorbeeld. Dat betekent minder uren werk en dus minder inkomsten.’

CAO KRIJGT VEEL WAARDERING, MAAR NIET IEDEREEN HEEFT ER EEN

De cao is nog steeds populair. Ruim 90% van alle werknemers vindt de cao van groot belang. Toch heeft lang niet iedereen het geluk om er zelf een te hebben. Dat hangt vooral af van het werk dat je doet.

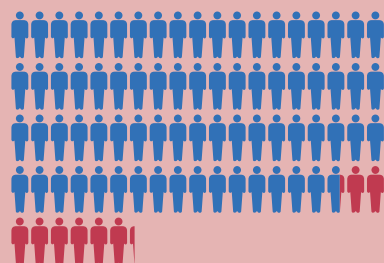
Als je bij de overheid of in het onderwijs of in de zorg werkt, heb je vrijwel altijd een cao. In andere sectoren ligt dat percentage veel lager. Het laagst scoort de sector informatie en communicatietechnologie: daar heeft slechts 17% van de werknemers een cao.

Over heel Nederland gezien heeft 72,5% van alle 8.626.900 werknemers een cao. Dat percentage heet de dekkingsgraad. Van de Europese Unie moet die dekkingsgraad van cao's omhoog naar minimaal 80%. Vakbonden, werkgevers en overheid zetten komende jaren een tandje bij om dat voor elkaar te krijgen.

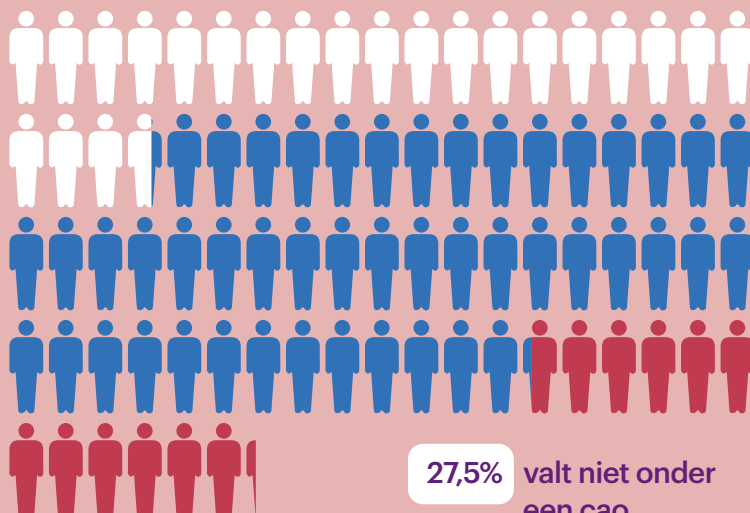
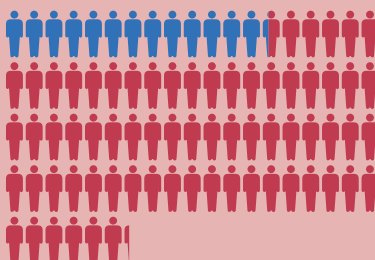
Totaal aantal werknemers: **8.626.900***



90% vindt de cao van groot belang



15,4% is lid van een vakbond



27,5% valt niet onder een cao

65% valt onder een bedrijfstakcao

7,5% valt onder een ondernemingscao

* AANTAL JULI 2024

Bronnen: CBS, Ministerie SZW, TNO



Vraag naar de mogelijkheden

Val jij niet onder een cao en willen jij en je collega's daar wel werk van maken? Neem contact op met CNV en vraag met wie je dit kunt bespreken:

030 75 11 001.

Of mail: info@cnv.nl



= 100.000 WERKNEMERS

CNV Belastingzittingen 2026

Ook in 2026 helpt CNV je graag weer met het invullen van je belastingaangifte. Vanaf dinsdag 20 januari kun je eenvoudig zelf online een afspraak maken via cnv.nl/belastingsservice. De afspraken voor het invullen van je belastingaangifte vinden plaats in maart en april.

We helpen ook met zorg- en huurtoeslag

CNV Belastingsservice helpt jou als lid ook met het aanvragen of wijzigen van je zorg- of huurtoeslag. Dit doen we meestal meteen bij het invullen van je aangifte. Maar als het nodig is, kunnen we daarvoor ook een aparte afspraak maken.

Voor de afspraak vragen we je om het volgende goed voor te bereiden:

- ✓ Lees je bevestigingsbrief én de checklist zorgvuldig door.
- ✓ Neem alle relevante documenten op papier mee. Let op: documenten op een smartphone zijn niet goed leesbaar voor onze belastinginvullers.
- ✓ Volg de instructies voor het aanvragen van de juiste machtigingscode (zie checklist). Zonder geldige machtigingscode kunnen we je helaas niet verder helpen.
- ✓ Neem je eigen telefoon mee en, indien van toepassing, ook die van je fiscale partner. Soms is er ter plekke een sms-code nodig voor verificatie.
- ✓ Giften moeten een voor een worden ingevoerd. Maak alvast een lijstje met de naam van de organisatie en het RSIN-nummer en neem dat uitgeprint mee naar de zitting.
- ✓ Maak een overzicht van de niet vergoede zorgkosten (zie checklist).

Zelf verantwoordelijk

Je aangifte is bij ons in vertrouwde handen. Houd er wel rekening mee dat je zelf verantwoordelijk blijft voor je aangifte. Aan onze hulp of advies kunnen geen rechten worden ontleend.

Goed om te weten:

- ✓ De eigen bijdrage voor deze service vind je online op cnv.nl/belastingsservice
- ✓ Ook voor jongeren met een bijbaan loont het om aangifte te doen, wellicht krijg je geld terug.
- ✓ Veel aftrekposten (zoals giften, zorguitgaven, kosten nieuw huis) zijn niet vooraf ingevuld.
- ✓ Leden waardeerden onze service in 2024 met een 8,7.

Aparte afspraken (buiten de belastingzitting) maak je voor:

- ✓ Opgaaf Werkelijk Rendement (OWR) Box 3
- ✓ Hulp bij een voorlopige aanslag (VA)
- ✓ Hulp bij aangifte in geval van overlijden (F-formulier)
- ✓ Hulp bij aangifte grensarbeid
- ✓ Hulp bij een C- of M-biljet
- ✓ Andere belastingvragen



reacties

Reacties krijgen we graag. Want een vakbond, dat zijn we met elkaar. Je kunt reageren op veel manieren. Laat bijvoorbeeld een bericht achter op onze social media of mail ons: magazine@cnv.nl. Bellen kan ook: 030 75 11 001.

LEDEN SCHRIJVEN



Op het station

Ik zag een *Werk&zo* bij de ruilboeken liggen op het Centraal Station van Utrecht. Dat is toch leuk! Dat iemand het magazine uit heeft en andere reizigers de mogelijkheid geeft om het magazine ook te lezen. Ik heb het blad laten liggen, ik kende 'm al 😊.

Martine Sprangers, fotograaf voor CNV, Wilhelminaoord

Mis ik iets?

In het septembernummer ontbrak in mijn ledenmagazine het gedeelte voor senioren. Ik ben 67 jaar en werk nog steeds, maar ik hoor toch ook al bij de doelgroep?

E. de J., Harderwijk

Reactie van de redactie: Ja, je hoort het seniorenkatern te ontvangen en nee, er is niet iets misgegaan. In september was er namelijk geen uitgave van *Werk&daarna*. Alle leden van CNV van 62 jaar en ouder ontvangen dit katern 2 x per jaar bij hun gewone magazine: in juni en december.

LEDEN BELLEN

Foutje

Op de achterkant van het septembernummer van *Werk&zo* vertelt Henk dat hij erg blij is met de hulp van CNV bij het checken van zijn vaststellingsovereenkomst. Het telefoonnummer van CNV in het kader klopt alleen niet!

D.S. van D., Utrecht

Reactie van de redactie: Onze excuses, daar staat inderdaad een verkeerd nummer. Onze fout. Je bereikt CNV met al je vragen over werk en inkomen dagelijks via: 030 75 11 001.

LEDEN BEZOEKEN

'Wat goed dat jullie hier zijn! Ik ben wel benieuwd wat CNV voor mij kan betekenen', was een van de opmerkingen die medewerkers van CNV kregen op dé horecavakbeurs in Maastricht, begin oktober. Het evenement is voor Nederlandse en Belgische horecaprofessionals. Regelmatig gehoord: 'Heel goed dat jullie opkomen voor de rechten van werknemers.'

Veel bezoekers gebruikten de gelegenheid om vragen te stellen aan CNV'ers. Bijvoorbeeld over de werkroosters (hoe lang moeten die van tevoren beschikbaar zijn?). En over proefdagen. Mag een werkgever bijvoorbeeld vragen om een dag gratis te komen proefdraaien voordat je je contract krijgt (Nee! Dat mag zeker niet!). De CNV-stand trok ook veel jongeren. Die kwamen vooral met vragen over het minimumloon.



Reageren op een artikel?

Mail naar de redactie: magazine@cnv.nl

Onze **TOP 5** voor de cao's in 2026

Wie aan een nieuwe cao denkt, denkt in de meeste gevallen vooral aan loonsverhoging. Terecht, want je vaste lasten kunnen blijven betalen, is een eerste levensbehoefte. Een stevige loonvraag staat dan ook bovenaan het CNV-lijstje voor de cao's in 2026. Maar ook andere thema's zijn wat ons betreft van groot belang. Dit is onze top 5 voor komend cao-seizoen.

1 Loonsverhoging 3,5% tot 5%

Hoeveel loonsverhoging we precies gaan vragen volgend jaar, verschilt per cao. Uiteraard vinden we dat werknemers ten minste gecompenseerd moeten worden voor de verwachte inflatie in 2026 (2,3%). Maar ook kijken we naar de arbeidsproductiviteit, dus hoeveel een werknemer (of een groep werk-

Extra bij je cao: 'fit-naar-de-finish-' of 'werken-aan-mijn-loopbaan-pakket'

nemers) per jaar produceert. In 2025 was dat 1,6% meer dan verwacht. Daar houden we rekening mee. Ten slotte willen we dat werknemers er in koopkracht een stukje op vooruitgaan als dat mogelijk is. Afhankelijk van de situatie van jouw sector of bedrijf ligt onze loonvraag in 2026 daarom tussen 3,5% en 5%.

2 Iedere levensfase zijn eigen cao-pakket

Mensen hebben het steeds drukker, zowel op het werk als privé. Door het tekort aan personeel stijgt de werkdruk. Aan de andere kant nemen zaken als mantelzorg en (bij)scholing ook steeds meer tijd in beslag. Het leidt tot een ongewenste toe-

name van stress en andere psychische klachten en een grote WIA-instroom. Omdat iedere levensfase zijn eigen uitdagingen kent, zijn we ervan overtuigd dat maatwerk in cao's de oplossing is. Wat ons betreft kunnen werknemers volgend jaar kiezen uit 4 of 5 extra cao-pakketten - bovenop de standaard-cao - die aansluiten bij hun specifieke levensfase. Bijvoorbeeld een 'fit-naar-de-finish-pakket', een 'werken-aan-mijn-loopbaan-pakket' of een 'combi-arbeid-en-zorg-pakket'.

3 Structureel werk is vast contract

Zoals gezegd blijft de arbeidsmarkt ook in 2026 krap. Toch zorgt het tekort aan menskracht er niet voor dat de structuur van onze arbeidsmarkt verandert. Nog steeds heeft maar 56% van de werkenden een vast contract. Wij vinden dat bij structureel werk een structureel - dus vast - contract hoort. En dat iedereen die hetzelfde werk doet, hetzelfde wordt behandeld en beloond. Wij willen daarom volgend jaar met de werkgevers afspreken dat tijdelijke contracten maximaal 1 jaar mogen duren. Bovendien krijgt iedereen daarna gewoon een vast contract. Dat betekent ook dat zzp'ers die door de verscherpte controles niet meer als zelfstandige actief zijn, niet massaal worden vervangen door uitzendkrachten.

4 Iedereen een loopbaancheck

Het is voor iedereen ontzettend belangrijk om zich te blijven ontwikkelen. Nieuwe kennis zorgt niet alleen voor zelfvertrouwen en optimisme, het maakt je huidige of je toekomstige werk ook gewoon leuker. Dat werkt ook in het voordeel van de werkgevers. Daarom willen wij iedereen ondersteunen bij hun weg op de arbeidsmarkt. Wij willen dat werknemers elke 3 jaar een officiële loopbaancheck via de vakbond (De VAKbeweging of James) aangeboden krijgen, op kosten van de zaak. Zo kan je voor jezelf ontdekken wat de arbeidsmarkt te bieden heeft en of je (nog) wel of niet (meer) op de juiste plek zit.



Jouw cao vind je op onze site

Benieuwd wat er in jouw cao staat? Je vindt hem op onze site: www.cnv.nl/caos



5 Alle medewerkers betrekken bij de cao

Voor veel mensen is een cao zo vanzelfsprekend dat ze er niet eens over nadenken om lid te worden van de vakbond. Ze denken of stemmen dus ook niet actief mee tijdens een cao-proces. Hun mening blijft ongehoord, wat op langere termijn de waarde van de cao ondermijnt. Daarom willen wij de betrokkenheid van medewerkers bij hun cao vergroten. Zowel bij de inhoud als bij het proces. Dat betekent dat wij volgend jaar alle werknemers, dus niet alleen leden, bij de start van een cao-traject de mogelijkheid willen geven mee te denken over onze inzet. En aan het einde van ieder traject om mee te praten over de uitkomst. De uiteindelijke inzetbepaling en stemming blijft wel (statutair) voorbehouden aan leden.



Meer dan 450 cao's

Wist je dat CNV meer dan 450 cao's afsluit? Voor de onderhandelingen over al die cao's stelt CNV ieder jaar een centrale lijn op: de *Arbeidsvoorwaardennota*. Alle leden kunnen input voor die nota leveren via een speciale vragenlijst die we rond Prinsjesdag versturen. Elke cao heeft ook zijn eigen specifieke onderwerpen. Zodra jouw cao vernieuwd moet worden, gaat de CNV-onderhandelaar daarover met jou en je collega's in overleg.

Keuze uit 48
Enjoyhotels!

enjoyhotels.nl
Alles-inclusief-vakanties

32
Jaar
Enjoyhotels

ALLES INCLUSIEF
5 dagen met eigen auto!

Hoe kan het voor zo'n prijs?

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

HOCHSAUERLAND

Enjoy Berghotel Hochsauerland in Winterberg

Eén van de mooiste plekken
in Hochsauerland.



NIEUW
Enjoyhotel in
Duitsland

GEOPEND
VANAF
JANUARI
2026

OPENINGSAANBIEDING

**5 DAGEN
VANAF €
229,95**
p.p.



- ✓ Rust en natuur
- ✓ Ideaal voor wandelen
- ✓ Hier voelt elk seizoen als hoogseizoen
- ✓ Op 10 km van het gezellige Winterberg

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" ontbijt- buffet
- ✓ 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 Apfelkorn
- ✓ 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 ENJOYHOTELS
BROCHURE
2026**

Vraag 'm nu gratis aan op
www.enjoyhotels.nl

WADDENEILANDEN - VLIELAND

Enjoyhotel Vlieland in Oost-Vlieland

Rust, ruimte en natuur
in z'n puurste vorm



NIEUW
Enjoyhotel in
Nederland

GEOPEND
VANAF
FEBRUARI
2026

OPENINGSAANBIEDING

**5 DAGEN
VANAF €
269,95**
p.p.



- ✓ Fantastische ligging
- ✓ In de levendige Dorpsstraat
- ✓ Op 5 minuten lopen van de veerboot
- ✓ Ideaal voor wandelen en fietsen

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



Begrip als brandstof voor agressie en geweld

Geweld is niet normaal. Ook niet als je je zorgen maakt. Doe hier geen afbreuk aan als politiek rolmodel. Introduceer geen onduidelijk taalgebruik bij agressie en geweld. Accepteer nooit geweld tegen welke hulpverlener dan ook.

Agressie en geweld uiten naar politie of andere hulpverleners is écht iets anders dan je zorgen maken. Politici die geweld afkeuren, maar de zorgen begrijpen, klinken inlevend en empathisch.

Ik hoor heel wat anders. Die 'maar' is giftig. Het gebruik van dat kleine woordje leidt tot een tegenwerping en introduceert iets dat het voorgaande tegenspreekt. Het doet afbreuk aan wat eerst zo stellig werd uitgesproken.

Wat gebeurt er, denk je, bij een relschopper die dit hoort? Die hoort niet het afkeuren, maar juist de rechtvaardiging. Alsof hun gescheld, hun dreigement of zelfs hun trap richting een agent ergens begrijpelijk is. Zoals de relschoppers die op het Malieveld in Den Haag de politie belaagden of in Amsterdam Frans Timmermans uitscholden en intimideerden. Dat zijn geen bezorgde burgers, maar mensen die agressie en geweld inzetten. Ook volksvertegenwoordigers worden steeds vaker bedreigd. Dat mag nooit genormaliseerd worden.

'Medewerkers met een publieke taak verdienen bescherming, geen relativering'

We leven in een tijd waarin woorden ertoe doen. Zeker voor medewerkers met een publieke taak. Zij verdienen bescherming, geen relativering. Opdracht aan de nieuwe Tweede Kamer en het nieuwe kabinet: trek hier een duidelijke grens. Geef het goede voorbeeld. Geen begrip voor geweld, geen 'gemaar', zeg gewoon: 'Nee!'

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





vragen

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

Ik heb te maken met ongewenst gedrag op mijn werk. Hoe betrouwbaar is een vertrouwenspersoon?

Dat is heel vervelend om te horen. Goed dat je aan de bel trekt, want dit moet natuurlijk zo snel mogelijk worden opgelost. Een vertrouwenspersoon is er om jou te ondersteunen met het vinden van een oplossing. Wat je bespreekt met de vertrouwenspersoon is vertrouwelijk en zal dus niet met anderen worden besproken. Ook wanneer de vertrouwenspersoon een collega is.



De werkgever moet zorgen voor een gezonde werkomgeving

Ik ben langdurig uitgevallen en wil mijn baan opzeggen. Wat kan ik doen?

Natuurlijk is het je eigen keuze als je op wilt stappen, maar wij adviseren je om dit niet te doen. Je hebt tijdens arbeidsongeschiktheid namelijk recht op doorbetaling van je loon. Bovendien is jouw werkgever ook verantwoordelijk voor je re-integratie waardoor je misschien sneller weer aan het werk bent. Daarnaast heb je ook geen recht op een uitkering als je tijdens arbeidsongeschiktheid zelf je baan opzegt.



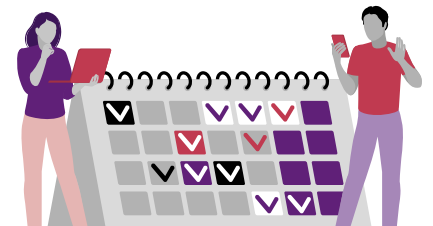
Ik begin binnenkort bij een nieuw bedrijf, maar hier is geen pensioenregeling. Hoe pak ik dit het beste aan?

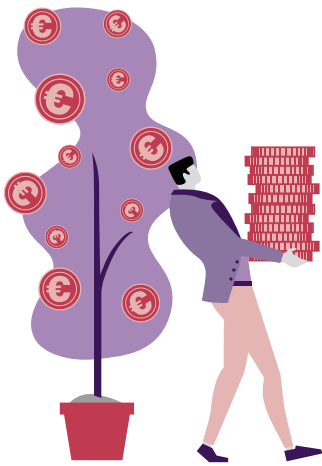
Goed dat je dit onderzoekt. Het is belangrijk om te weten wat er maandelijks voor je wordt geregeld door je werkgever. In de meeste cao's is afgesproken dat de werkgever een pensioenregeling aanbiedt. Is dit niet het geval, dan kun je zelf maandelijks geld opzijzetten, geld beleggen of een individuele verzekering afsluiten. Je pensioen is een bedrag dat je bovenop je AOW krijgt. Die uitkering krijgt iedereen die in Nederland woont en werkt vanaf de afgesproken AOW-leeftijd. Kijk voor meer informatie op www.cnv.nl/pensioen



Ik heb duurzame inzetbaarheidsuren ingepland, maar mijn werkgever vraagt mij deze op een ander moment in te zetten. Mag dat?

Je werkgever mag het vragen, maar de keuze is aan jou of je daar gehoor aan geeft. Duurzame inzetbaarheidsuren zijn bedoeld voor oudere werknemers in het onderwijs zodat zij langer door kunnen werken. Deze uren worden ingepland in overleg met je werkgever, meestal voorafgaand aan het schooljaar. Als je de uren al hebt afgesproken en ingepland, mag je vasthouden aan deze afspraak. Je werkgever mag wel vragen om de planning aan te passen. Het is verstandig hierover in gesprek te gaan, maar je bent niet verplicht het afgesproken moment van opname te wijzigen.



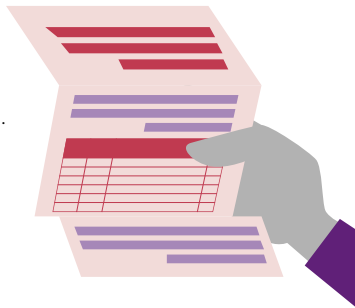


Ik werk in de bouw en zou graag het geld uit mijn Tijdsparfondsen willen laten uitkeren. Hoe werkt dat?

In de cao Bouw & Infra is vastgelegd dat je werkgever maandelijks of per 4 weken een deel van je loon opziet voor het Tijdsparfonds. Hiermee wordt geld gespaard dat je zelf kunt besteden zoals je wilt. Om jouw gespaarde bedrag uit te laten keren, kun je ons bellen: 030 75 11 001. Of je regelt het zelf op www.cnv.nl/tijdsparfondsen

Ik heb een brief van de Belastingdienst ontvangen over de opgave van mijn werkelijk rendement. Hoe zit dat?

Je hebt deze brief ontvangen omdat je in 2020, 2021, 2022 of 2023 een vermogen in Box 3 had. De Belastingdienst nodigt je daarom uit om je werkelijk rendement aan te tonen zodat je een bezwaarschrift of verzoek tot vermindering kunt indienen. Je doet dit door het invullen van het online formulier 'opgave werkelijk rendement'. Denk aan rente op je spaarrekening, dividend van je beleggingen of (verhuur)inkomsten van een tweede woning. Je bent niet verplicht dit uit te zoeken, maar krijgt wel de mogelijkheid. Dit kan slim zijn als je veel vermogen had en weinig inkomsten daaruit. Je kunt soms geld terugkrijgen, maar je hoeft nooit bij te betalen. Je kunt hierbij hulp vragen van CNV Belastingsservice. Kijk op www.cnv.nl/belastingsservice



Er zijn werknemers die Hemelvaartsdag mogen ruilen tegen Ketikoti



Ik ben zwanger van een tweeling. Krijg ik nu dubbel verlof?

Het verlof bij een twee- of meerling bedraagt 10 weken zwangerschapsverlof en minimaal 10 weken bevallingsverlof. Je hebt dus recht op 20 weken verlof. Als je in verwachting bent van 1 kind, heb je recht op 16 weken verlof. Dit is opgedeeld in maximaal 6 weken zwangerschapsverlof en minimaal 10 weken bevallingsverlof. De duur van je bevallingsverlof hangt af van je zwangerschapsverlof. Het ouderschapsverlof, dat je op kunt nemen om tijdelijk minder te werken (tot je kind 8 jaar is), krijg je wel per kind. Dus deze uren ontvang je dubbel. Kijk voor meer informatie over deze verlofsoorten op www.cnv.nl/themas/verlof

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 chat op www.cnv.nl op werkdagen van 8.30 tot 20.00 uur. Via mail: info@cnv.nl





Uitvaartonder

Ralf van Dijk (58) is de 3e generatie die aan het hoofd van Uitvaartverzorging Van Dijk in Breukelen staat. Zoon Thomas (26) rolde ook in het vak. Wat hebben vader en zoon van elkaar geleerd? [→](#)

nemer – toen en nu

Het was geen verplichting om in de voetsporen van zijn vader te treden, vertelt Ralf. ‘Ik heb ook de keuze gekregen’, vult Thomas aan, die de opleiding facilitair management heeft afgerond. Wel zijn beide mannen al jong met het vak in aanraking gekomen. ‘Zo gaat dat in een onderneming van je vader’, aldus Ralf. ‘Ik liep al vroeg mee en vond het werk interessant. Nadat ik het middelbaar middenstands-onderwijs had afgerond, heb ik de opleiding uitvaart-ondernemer gedaan. Maar in de praktijk leer je veel meer.’

Dat beaamt ook Thomas, die op zijn 16e voor het eerst meeding. ‘Om iemand op te halen en aan te kleden. Zo begin je in dit vak! Daar zijn we gelukkig wel nuchter in. Ik begon met dit werk als bijbaantje, soms in de weekenden of in vakanties. Ik dacht niet meteen “dit ga ik later doen”. Maar je krijgt een kijkje in het werk, je groeit erin.’ Ralf: ‘De eerste keer vergeet je nooit meer, maar het went snel. Tenminste, je moet er tegen kunnen. Het is wel dood en verdriet, je hebt veel met emoties te maken. Het is daarom juist ook dankbaar werk.’

Is het vak veranderd?

Thomas: ‘Vroeger was een uitvaart meer taboe, werd alles achter gesloten deuren

besproken. Zelfs ik heb al verandering gezien in de afgelopen 10 jaar. Eerst waren het vooral kerkdiensten, begravenissen met koffie en cake. Inmiddels zitten we minder in kerken en cremeren we vaker. De koffie en cake zijn biertjes en bitterballen geworden. Ik vind het mooi dat ik nog mee heb kunnen maken hoe het was.’ Zijn vader: ‘Iemands leven wordt meer gevierd, in plaats van dat het alleen maar verdrietig is dat diegene er niet meer is.’

Ralf: ‘Door de verschuiving naar uitvaartcentra is ons werk intensiever geworden. Bij kerkdiensten was je er meer voor de logistieke handelingen. We hoefden niets te doen met de dienst. Tegenwoordig is dat anders, het is persoonlijker. Dat vergt meer voorbereidingstijd. Het werk wordt er geestelijk zwaarder door, er wordt meer van ons gevraagd. Families liggen vaker niet op één lijn. Dan zijn wij de mediator tussen de kampen en moeten we zorgen dat iedereen tevreden is. Afscheid nemen kun je tenslotte maar één keer doen.’

Hoe is de werkdruk?

De persoonlijke aandacht is waarom Thomas rustig aan in het vak begint. ‘Ik ben nog geen uitvaartleider, ik ga nog niet in mijn eentje naar families. Daar vind ik mezelf nog

te onervaren voor. De meeste mensen waar we mee te maken krijgen, zijn van mijn vaders leeftijd. Ik wil me eerst focussen op een goede basis, zodat ik later de families beter kan helpen met het nemen van beslissingen.’ Ralf: ‘Sommige families zouden het juist heel leuk vinden als hij meegaat. Ik word vaak zelf ook persoonlijk gevraagd, omdat mijn vader voor hen uitvaarten heeft gedaan.’

Het is daarom voor Ralf lastig om een stapje terug te doen. Iets dat hij wel graag wil. ‘Ik zie steeds meer mensen die

Om mensen beter de kans te geven om deze vragen te stellen, zijn er inlooptagen in het door Ralf en zijn collega’s opgerichte Infohuis. ‘Zo kan iedereen laagdrempelig zijn ei kwijt.’

Iets van elkaar geleerd?

Thomas: ‘Dat hij goed voor zijn personeel zorgt. Het zijn onregelmatige diensten, je moet altijd aanstaan. En hoe hij met mensen omgaat, die persoonlijke aandacht. Hij schrijft ook altijd nog met pen en papier als hij gesprekken heeft. Een laptopscherm is zo afstandelijk. Dat zou ik zeker

‘De koffie en cake zijn biertjes en bitterballen geworden’

jonger zijn dan ik, waarvan ik de uitvaart heb mogen verzorgen. Dan realiseer je je wel dat je daar ook had kunnen liggen. Dus wat meer tijd voor mezelf krijgen om leuke dingen te doen, dat zou ik wel graag willen. In principe kan ik dat doen, maar de persoonlijke vragen maken dat lastig. We werken en wonen in een dorp. Ik word bij de bakker en op de markt aangesproken voor een korte vraag – die altijd langer blijkt – of om iets voor te bespreken.’

niet veranderen. Hoewel ik wel sneller kan typen, haha!’

Ralf: ‘Er is tegenwoordig zo veel mogelijk met computers, ik begrijp echt niet wat Thomas allemaal met foto’s kan. Een kleinkind weghalen uit een foto van oma, bijvoorbeeld. Daar begin ik niet meer aan. En zijn frisse blik bij het updaten van ons eigen interieur. Het was wat gedateerd, Thomas wees me erop. Ik sta zeker open voor nieuwe inzichten.’



TEKST: EDWIN VAN BAARLE, BEELD: MARTINE SPRANGERS



Als de lichtjes branden

Onbekend bij het winkelende publiek, maar onmisbaar voor de sfeer in december: Starlight Holland, specialist in feestverlichting en sfeerverlichting voor buitenlocaties. Werknemers van het bedrijf uit Heino hebben de winkelstraten vanaf oktober voorzien van kerstverlichting. Zoals hier in Leiden. In januari en februari gaat alles weer de opslag in. Slechte weersomstandigheden kunnen het werk zwaar maken. De meest bijzondere klus voor het bedrijf was de kerstverlichting aanbrengen in Designer Outlet in Roermond, met als letterlijke hoogtepunten 2 kunstkerstbomen van 20 en 25 meter hoog. De rest van het jaar houden de medewerkers zich bezig met productie, verkoop, opslag en onderhoud van verlichting.



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



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 of met meer zelfvertrouwen in je schoenen te staan.

Trainingen en activiteiten voor leden

De tarieven voor trainingen en activiteiten voor leden variëren van € 5 tot € 25. Aanmelden kan via de site. Daar vind je ook een overzicht van alle activiteiten:

www.cnv.nl/activiteiten

Ben je CNV-vrijwilliger, dan kun je je inschrijven voor **gratis trainingen en vaardigheidsworkshops** van de kaderacademie:

www.cnv.nl/kaderacademie

Trainingen voor teams van CNV Academie

CNV Academie verzorgt training en advies

voor medezeggenschapsorganen en teams (*incompany*-trainingen).

Op **www.cnvacademie.nl** vind je het aanbod.

Wil je meer informatie of wil je een offerte aanvragen, neem dan contact met ons op:

030 75 11 747. Mailen kan ook:

aanvraagacademie@cnv.nl

Trainingen Harrie

Een Harrie is iemand die een collega met een ondersteuningsbehoefte op de werkvloer helpt. Wil je graag een CNV-training volgen om een Harrie te worden, kijk dan op:

www.ikbenharrie.nl



EEN GREEP UIT DE MOGELIJKHEDEN VAN CNV ACADEMIE:

Opkomen voor wat jij belangrijk vindt

Training *Zeg het!*

In de training *Zeg het!* leer je hoe je opkomt voor wat jij belangrijk vindt. We gaan aan de slag met grenzen stellen, "nee" zeggen, lastige feedback geven en je mening kenbaar maken. Aan het eind van de dag sta je steviger in je schoenen om te zeggen wat jij belangrijk vindt. In de training gebruiken we de theorie in de vorm van oefeningen, zodat je het ook in de praktijk kunt gebruiken.

Wat kun je na deze training?

- Je kent de verschillende vormen van assertiviteit.
- Je kunt beter vertellen wat je nodig hebt.
- Je kunt 'nee' zeggen.
- Je kunt het feedbackmodel gebruiken.
- Je kent de *Roos van Leary* over communicatie en gedrag.
- Je hebt geoefend met een aantal communicatietechnieken.

Volg de training met het team

Wil je de training met collega's volgen? Dat kan! Voor het hele team of de afdeling kunnen we de training op de door jullie gewenste locatie aanbieden. Invulling en duur worden afgestemd op de behoefte. Wil je meer informatie over de mogelijkheden? Stuur dan een mail naar **aanvraagacademie@cnv.nl**.



Neem ook een kijkje op **www.cnvacademie.nl**

Werk waarvan (bijna) niemand iets weet

Puzzelen op onbestelbare post

Voor iedereen die bij PostNL werkt, of ooit heeft gewerkt, is het een bekende postcode: 2500 NA. Daar stuur je alle poststukken naartoe die onbestelbaar zijn: briefpost en pakketjes die geen of een onjuiste adressering hebben. Ze komen terecht op de afdeling OBSB (Onbestelbare stukken). *People coach* Georgia Papadaki: 'Wij zijn de enige afdeling waar de post opengemaakt mag worden. Zeker rond de kerst heerst er grote drukte.'

Op de afdeling in Rotterdam werken 6 mensen, die elke dag proberen om zoveel mogelijk post alsnog bij een geadresseerde of afzender te krijgen. Medewerker Nerma vertelt: 'Wat we heel vaak tegenkomen is dat mensen bij het adresseren alleen een naam en een straatnaam zonder huisnummer opschrijven. Dan wordt het lastig. Terwijl voor ons postcode en huis-

naam en straatnaam. Meestal komt dan de goede postcode tevoorschijn. Ook maken we vaak gebruik van de Kamer van Koophandel bij het zoeken naar adressen.'

Bewaartermijn

Ook aangetekende post komt op de afdeling terecht. Alexander: 'Soms wordt het door de persoon geweigerd voor wie het bestemd

een ander adres in staat waar het eventueel heen kan. Meestal is dat niet zo. En dan wordt het hier ingevoerd en bewaard voor het geval iemand het nog opeist.' Nerma vult aan: 'Aangetekende post wordt één jaar bewaard en na één jaar vernietigd als het niet is opgevraagd. Pakketjes bewaren we 3 maanden.'

In tranen

Mocht de post alsnog worden opgeëist, dan gebeurt dat via de klantenservice. Papadaki legt uit: 'De klantenservice registreert welke post door klanten wordt gezocht. Die meldingen komen in een systeem te staan en de mensen van deze afdeling gaan na of de gezochte post zich bij ons bevindt.'

Soms leidt dat tot bijzondere momenten. Papadaki: 'Er was ooit een klant wiens paspoort was verstuurd per aangetekende brief. Het ging om een Amerikaans paspoort van iemand die

'Wij zijn echt de laatste optie'

nummer al voldoende zijn.' Haar collega Alexander: 'Mensen draaien ook vaak cijfers om bij het opschrijven van de postcode. Dan gaat het fout. Over het algemeen zoeken we, als er een woonplaats bij staat, omgekeerd op plaats-

is. Als er een afzender te vinden is, stuurt PostNL het terug, maar die wil het soms ook niet meer hebben. Dan gaat het heen en weer en uiteindelijk komt het bij ons terecht. We maken het dan open en kijken eerst of er nog





in Nederland woonde. Het document kon om de een of andere reden niet bezorgd worden en kwam bij ons terecht. Maar die man moest de volgende dag naar Amerika vliegen. Er was veel paniek. Via de klantenservice kwam de melding bij ons binnen en de collega's hier vonden de brief met het identiteitsdocument erin. Precies op tijd! De man is toen persoonlijk hier naar toe gekomen om het paspoort op te halen. Hij was zo blij en helemaal in tranen.'

Laatste optie

Logistics coach Tyreen Augusta benadrukt dat hun afdeling de laatste schakel is in een lang proces: 'Vóór onze afdeling zit ook nog de afdeling Beschadigde stukken. Stel dat een poststuk beschadigd is, maar het adres nog wel zichtbaar, dan wordt het vanaf daar naar de klant gestuurd. Als het toch bij onze afdeling terechtkomt, is het omdat er niets

meer mee kan gebeuren. Wij zijn echt de laatste optie.'

Rouwpost

Papadaki schat het percentage poststukken dat toch nog ergens heen wordt gestuurd op ongeveer 30% van de hoeveelheid die bij hen binnenkomt.

Vaak lukt dat niet, vertelt Alexander. 'Soms krijg je verjaardagskaarten van oude mensen die ze sturen aan hun kleinkinderen. Maar het adres klopt niet. En er is ook geen retouradres. Je wilt dat dan toch kunnen bezorgen. Het is dan frustrerend als dat niet lukt.'

Rouwpost neemt een bijzondere plek in. Bij die categorie post moet door de aard van de zaak snel worden gehandeld. Alexander: 'Rouwkaarten openen we direct om te zien of de begrafenis of crematie nog moet plaatsvinden. Is dat het geval, dan neemt de klantenservice contact op met de mogelijke afzender of de uitvaartondernemer, zodat de nabestaan-

den tijdig op de hoogte zijn en nog actie kunnen ondernemen. Als de uitvaart al achter de rug is, en er staat een correspondentieadres in de kaart, dan sturen we de kaart terug.'

Inhoud pakketjes

En wat gebeurt er met de inhoud van alle pakketjes die nergens naartoe kunnen? Alexander: 'Die wordt gesorteerd: kleding, elektronica, enzovoorts. Alles wat je via de post kunt bestellen, zien wij langskomen. Na het sorteren wordt de pakketinhoud aan kringloopwinkels gedoneerd. 'Alles met een houdbaarheidsdatum wordt weggegooid', vult Augusta aan. Papadaki: 'In dit team hebben mensen een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Een verkeerd geadresseerde brief vernietigen we niet zomaar. De klant staat voor hen centraal. We doen veel moeite om de post toch op de plaats van bestemming te krijgen. Daar ben ik trots op.'

Op verzoek vermelden we van Alexander en Nerma alleen hun voornaam.



jaarpuzzel 2025

Welke oud-president belandde even achter de tralies? En wie was slechts één dag informateur? Veel plezier weer met de hersenkraker van het jaar!

van links naar rechts

1 ... Papam! – 7 Probleemwolf – 10 Populaire burgemeester van Istanbul achter de tralies – 13 Verbrandingsrest – 14 Rode loper voor Poetin in ... – 15 ... Weski – 16 Hij (Frans) – 17 Plus – 18 Veranderen – 21 Chinees AI-taalmodel, concurrent van ChatGPT – 22 In – 23 Dominee (afk.) – 24 Publieke omroep – 25 Kostbare gouden helm gestolen uit museum in ... – 27 Intensive care (afk.) – 28 Na 47 jaar weer in de Eredivisie – 33 Titel van een Nederlandse krant (afk.) – 34 Ongeschonden – 35 Franse heldin toegejuicht bij geruchtmakende rechtszaak – 36 Internationaal onderzoeksnetwerk – 39 Ontharen – 40 Modern oorlogstuig – 41 Was één dag informateur – 42 Dorp in de Noordoostpolder – 43 Zoogdier – 45 Waterwijzer Landbouw (afk.) – 47 Harde huidlaag – 49 Oud-Kamervoorzitter strijdt voor eerherstel – 52 En andere (afk.) – 56 Japans spel – 57 Groep dieren – 58 Niet te koop voor Trump – 61 Emeritus (afk.) – 62 Dubieus restproduct van Tata Steel ligt verspreid over het land – 66 Solliciteerde als burgemeester van Delft en Tilburg – 68 Groeiwijze – 69 Aangehaald werk (Latijn, afk.) – 71 Voorbeeld (afk.) – 72 Eerste prinses in militaire dienst – 74 Landcode van Finland – 75 Arabische luit – 76 Toegewijd – 78 Insect – 79 Bespottelijk – 81 Musical 'Malle Babbe', over het leven van Rob de ... – 82 Inkomstenbelasting (afk.) – 83 Persoonlijke voornaamwoord – 84 Straattaal voor vriend – 86 Wint stikstofzaak tegen de staat – 89 Markante NOS-verslaggever neemt afscheid – 93 Onder andere (afk.) – 94 Frans oud-president even achter de tralies – 95 Prins raakt titel kwijt en moet verhuizen.

Van boven naar beneden:

1 'Bouquet Residence, the lady of the house speaking!' – 2 Presenteerde jarenlang de 'Honeymoonquiz' – 3 Supermark-

ten stoppen met de verkoop van deze vis – 4 Ja (Spaans) – 5 'Het ... wel' bij D66 – 6 Kleur – 7 Zwitsers dorpje bedolven onder puin en modder, na instorten gletsjer – 8 Radboud Universiteit (afk.) – 9 Eerste land ter wereld met een generationeel rookverbod – 11 VS en Oekraïne sluiten ...deal – 12 De Kaäba in ... – 16 Ingenieur (afk.) – 17 Boom – 19 Hetzelfde – 20 Van O naar 20 en van 20 naar 0 – 26 Tv-programma van de buis gehaald na onthullingen over mismatches – 29 Oude lengtemaat – 30 Graafwerktuig – 31 Aankomstplaats van Sinterklaas – 32 Friszure – 37 Moet dit dorp plaatsmaken voor industrie? – 38 Selenium (afk.) – 39 Wet sociale werkvoorziening (afk.) – 40 Lidwoord – 41 'De beste premier die Nederland nooit heeft gehad' – 44 Bekende sciencefiction-film – 46 Keltische taal – 48 Oud landbouwwerktuig – 49 Uitroep van pijn – 50 Identiteit (afk.) – 51 'Don Leo' – 53 Italiaanse modeontwerper en zakenman – 54 Oud-voorman van D66 en jeugdboekenschrijver – 55 Aantrekkelijk – 57 Verkooptent – 59 Apenstaartje – 60 Drogisterijketen – 63 Restaurant De ... verliest plotseling topkok – 64 Beneden peil – 65 Gouden Televiziering voor zieke presentator – 67 Wordt de nieuwe 'De Cock' – 70 Van de EO naar het CDA (voornaam) – 71 Kwam als laatste gemeente met de verkiezingsuitslag – 73 Benedenwindse zijde – 74 Minister die weigert te tekenen voor lintjes voor COA-medewerkers – 77 International School Eindhoven (afk.) – 79 Documenten (Engels, afk.) – 80 Aanval van razernij – 82 Tablet-pc – 83 In het onderhavige geval (Latijn, afk.) – 85 Romeinse Rijk (Latijn, afk.) – 87 Kloosterlinge – 88 Tennisterm – 90 Aanlegsteiger – 91 Heer (afk.) – 92 Chinese naam voor Boeddha.

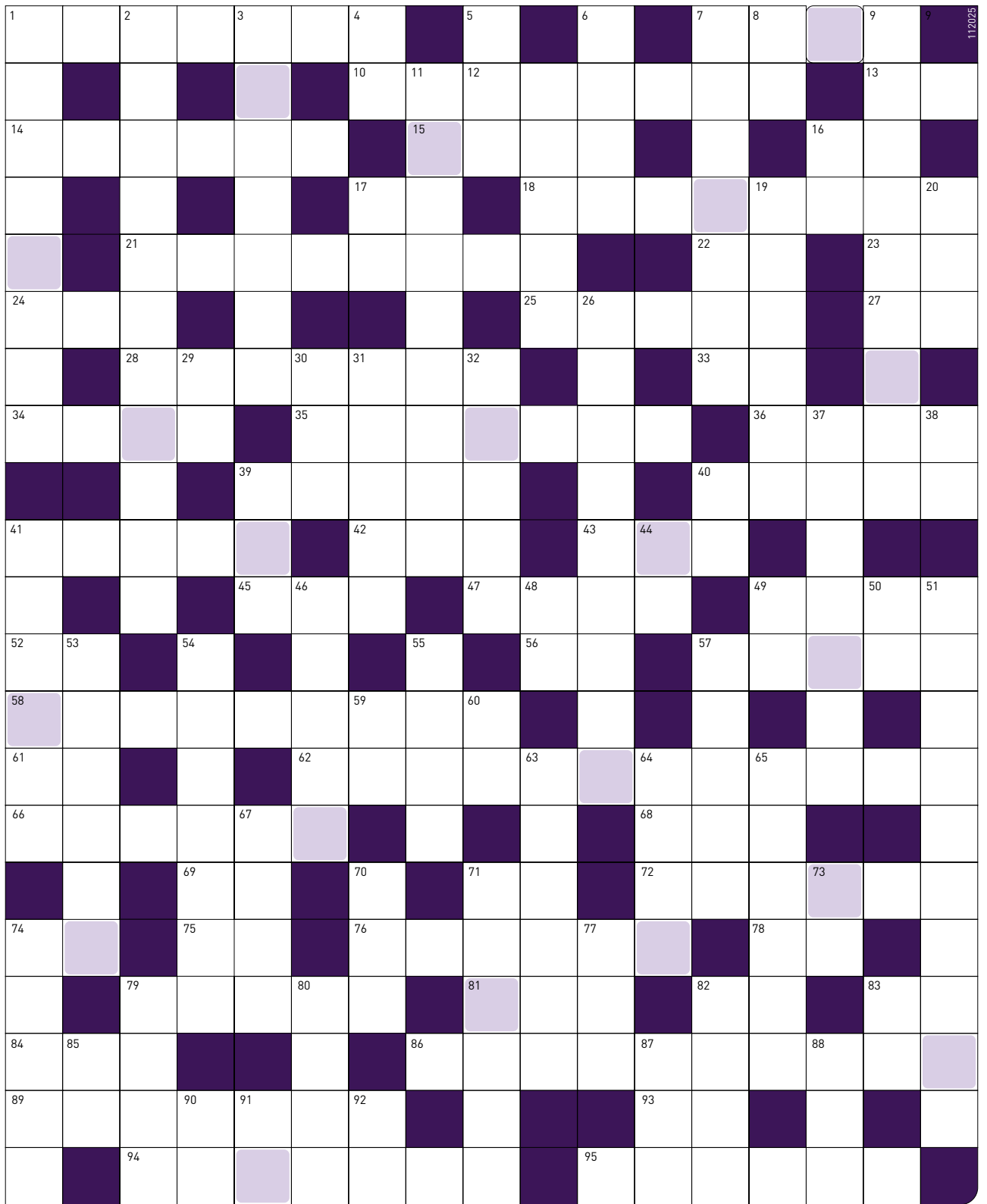
DOE MEE EN WIN!

Maak met de gevonden letters een woord dat in 2025 geregeld in het nieuws is geweest. *Hint: Oekraïne.* Vul de oplossing in op www.cnv.nl/jaarpuzzel. Per post kan ook: Redactie *Werk&zo*, t.a.v. Kees de Vos, Postbus 2525, 3500 GM Utrecht. De inzendingstermijn sluit op 31 januari 2026.

DE PRIJZEN

- 3x kookboek *De makkelijke bakplaat*
- 3x familiespel *Locus*
- 3x puzzelboek *Reis om de wereld in 200 puzzels*
- 3x dobbelspel *Regenwormen*
- 3x legpuzzel *Jan van Haasteren*





Vorm met de letters in de gekleurde vakjes een woord dat in 2025 vaak in het nieuws was:





Gun jezelf tijdwinst met ChatGPT

Werk sneller en slimmer in jouw sector met AI

Waarom?

1 op de 3

mensen ervaart
tijdsdruk op het werk

(Bron: TNO & CBS, 2023)

1 op de 2

mensen ervaart
hoge psychische belasting
op het werk

(Bron: CNV, 2025)

Het gevolg? Meer werkstress

Daarom kijken steeds meer mensen hoe ze hun werk slimmer kunnen organiseren. Hulpmiddelen die daarbij kunnen helpen, zijn chatbots als ChatGPT, Copilot, Gemini, Grok of een andere AI-assistent. Zij kunnen voor jou bijvoorbeeld teksten schrijven, samenvatten, plannen en ideeën bedenken. Het is er nu eenmaal, dus gebruik het in jouw voordeel.

Verminder je werkstress

Met AI kun je veel standaardtaken versnellen. Zo win je tijd voor wat écht belangrijk is in je werk, zoals zorg verlenen, lesgeven, klanten helpen, of je handen vrij hebben voor de bouw of productie.

Wat AI voor je kan doen

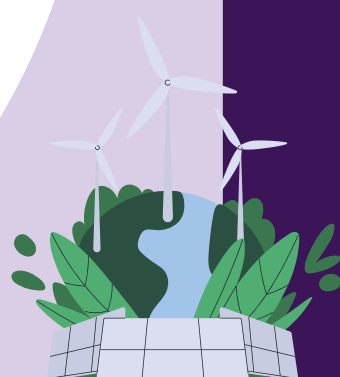
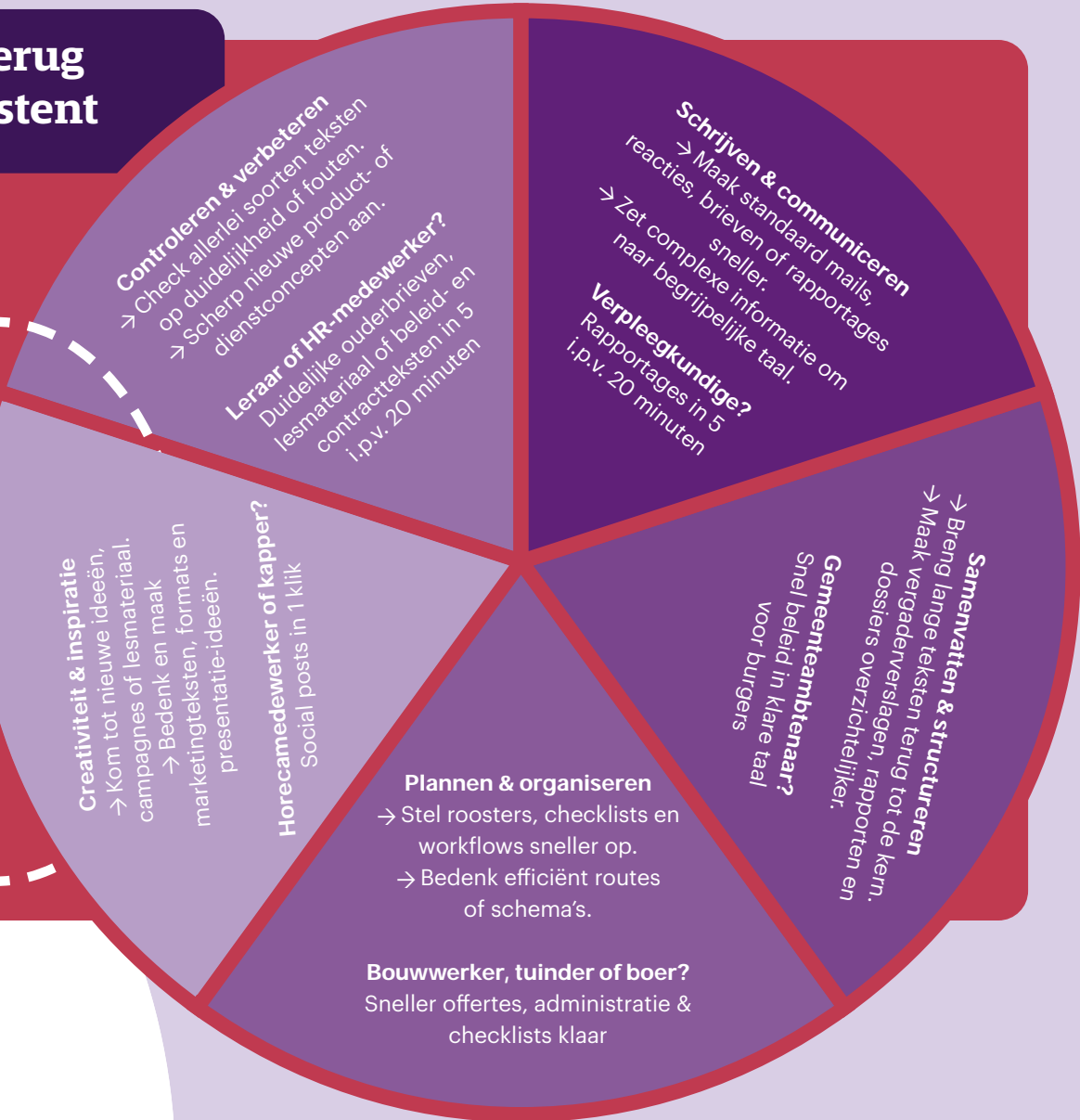
Zeg eerlijk: verlies jij ook veel tijd aan administratie, mails of rapporten? Zo begin je eenvoudig met bijvoorbeeld ChatGPT:

1.
Ga naar
chat.openai.com.

2.
Stel bijvoorbeeld deze vraag: *Ik werk als <functie> in <sector>. Waarmee kan jij me helpen om tijd te winnen voor mijn <kerntaken> waar ik nu per dag/week gemiddeld <uur> aan kwijt ben?*

3.
Begin klein: laat ChatGPT een tekst samenvatten, herschrijven op taalniveau of verbeteren voor de doelgroep. Een kleine investering in tijd levert snel tijdswinst op.

Win jouw tijd terug met een AI-assistent



Gebruik AI bewust

Een chatbot kán fouten maken

Een AI kan zelf niet denken en redeneren. Check teksten en gebruikte bronnen altijd met jouw menselijke blik.

AI kost energie en water

Grote datacenters gebruiken (nog) veel energie en water (koelsystemen). Beperk onnodig en intensief gebruik. Duurzaamheid telt!



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.



Picnic bezorgt, CNV bezorgd

Nu demissionair minister Paul heeft besloten dat Picnic zich niet aan de supermarkten-cao hoeft te houden, kan de online supermarkt 25% besparen op werknemerskosten. Wij zijn verbijsterd! De minister gaat bovendien voorbij aan de rechter die tot 2 keer toe oordeelde dat online supermarkten wel degelijk onder dezelfde werkingssfeer vallen. De beslissing om uitzondering te verlenen, zet nu de hele cao onder druk. Want waarom zouden andere boodschappenbezorgpartijen zich er nog wel aan houden? De arbeidsvoorwaarden van alle 350.000 supermarktmedewerkers zijn daarmee ernstig in gevaar. Wij beraden ons op vervolgstappen.

800

In Nederland gelden er in totaal tussen de 650 en 800 verschillende cao's, afhankelijk van hoe je telt. CNV sluit er ruim 450 af.

KLM-cao eindelijk van de grond

'Zonder ons vliegt er niks!', riepen honderden KLM'ers tijdens acties in september. KLM moest door de stakingen van het grondpersoneel honderden vluchten annuleren. De acties hadden succes. Er moest een bemiddelaar aan te pas komen – oud-CNV'er en oud-minister Aart Jan de Geus –, maar uiteindelijk lag er eind oktober een beter cao-resultaat dan het 'inleverakkoord' dat KLM eerder met 3 andere bonden had gesloten. Meer loon, een beloning voor flexibiliteit en een betere regeling voor zwaar werk.



Gezondheid op 1 in de metaalsector

De onderhandelingen over nieuwe cao's voor metaal & techniek en voor metaalektro (waar in totaal bijna een half miljoen mensen in werken) zijn dit najaar van start gegaan. Dit keer zetten we tijdens de besprekingen gezondheid op 1. Dus zowel die van de sector, als die van de medewerkers. Voor metaal en techniek hebben we zelfs een 'schijf van 5' samengesteld en aan de werkgevers voorgelegd. Onze ingrediënten: jongeren behouden, ouderen koesteren, werktijden aanpassen aan de huidige wensen, gezond je pensioen halen en natuurlijk een gezonde loonsverhoging.



Jouw cao vind je op onze site

Benieuwd wat er in jouw cao staat?

Je vindt hem op onze site: www.cnv.nl/caos



Catering richting putje

We maken ons grote zorgen om de bijna 17.000 medewerkers in de contractcatering. Onder werkgevers is er namelijk te weinig draagvlak om een nieuwe cao af te spreken die voor de hele branche geldt. Daarin wordt gewerkt met tenders, wat betekent dat de cateraar die het goedkoopst inschrijft, vaak de opdracht krijgt. Zonder brede cao kunnen cateraars concurreren met lagere lonen of slechtere voorwaarden. In de praktijk betekent dat vaak een race naar het putje voor de medewerkers. Bedrijven die het wel goed willen doen, komen in de problemen omdat ze zichzelf uit de markt prijzen. Wij zullen er alles aan doen om te voorkomen dat medewerkers tussen wal en schip vallen.

72

In Nederland valt ongeveer 72% van alle werknemers onder een cao. De EU-richtlijn is 80%.

Slagers boeren goed met nieuwe cao

Er ligt een mooie nieuwe cao voor de ruim 16.000 werknemers die werken in de slagerijen. In anderhalf jaar tijd gaan hun lonen met 6% omhoog. In de lagere schalen is de opbouw van de loonsverhoging zelfs nog hoger, om de verschillende schalen en treden beter met elkaar in balans te brengen. Het voorstel van de werkgevers om de zondag- en nachtoeslag af te schaffen hebben we kunnen tegenhouden. Het cao-resultaat bevat ook goed nieuws voor uitzendkrachten. Zij krijgen veel sneller zicht op een vast contract; al na 2 jaar in plaats van 5. De stagevergoeding gaat omhoog naar € 400.



Beroepschauffeurs weer stukje vooruit

De 165.000 werknemers in de transportsector hebben vanaf 1 januari 2026 weer een nieuwe cao. De lonen gaan meteen op die datum omhoog met 4%. Daarnaast wordt het voor chauffeurs en de vakbonden makkelijker om te controleren of de gewerkte uren ook kloppen. Verder gaat de stagevergoeding omhoog naar € 300 per maand en wordt de zwaarwerkregeling verlengd.



Centrale lijn in cao's

Wist je dat CNV elk jaar een centrale lijn opstelt met ingrediënten die wat de bond betreft in alle cao's moeten terugkomen? We noemen dat onze Arbeidsvoorwaardennota. We vragen daarvoor alle leden om input. Elke cao kent daarbovenop ook zijn specifieke onderwerpen. Daarvoor benadert de CNV-onderhandelaar jou persoonlijk.

**Op
Groen**

**Zorgverzekering.
Check, en door!**



**Fit op jouw manier.
Met een zorgverzekering die bij je past.**

Samen met CNV hebben wij meerdere collectieve zorgverzekeringen samengesteld die jou zekerheid én voordeel bieden. Twijfel je nog of je de juiste dekking hebt of niet teveel betaalt? Maak dan gebruik van onze OpGroen Keuzehulp. Binnen twee minuten heb je een persoonlijk advies.



**Verzekerd vanaf
€ 156,95 p/m***

- ✓ 11% korting op de CZ aanvullende zorgverzekering, 16% korting op het CZ Top-pakket, 5% korting op de CZ tandartsverzekering
- ✓ 5 ongebruikte fysiobehandelingen meenemen naar het volgende jaar
- ✓ Vakbondspakket met ruime vergoedingen incl. tandarts en orthodontie
- ✓ Jaarlijkse HealthCheck
- ✓ Méér dan 20 extra's om fit en gezond te blijven
- ✓ Controleer moedervlekken met SkinVision



direct
**Verzekerd vanaf
€ 148,95 p/m***

- ✓ 5 ongebruikte fysiobehandelingen meenemen naar het volgende jaar
- ✓ Voordelig verzekerd voor meest gekozen zorg
- ✓ Jaarlijkse HealthCheck bij de meeste aanvullende verzekeringen
- ✓ Méér dan 20 extra's om fit en gezond te blijven
- ✓ Aantrekkelijk geprijsde aanvullende verzekeringen

*Bij een eigen risico van € 385,-



Scan de QR-code of ga naar opgroen.nl/cnv.





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 (nieuwe) contributietarieven en de data waarop de contributie wordt geïnd, vind je op: www.cnv.nl/tarieven

WAT KIES JIJ?

Een planner om beter te focussen, een gids met conflictstijlen (handig om grip te krijgen op ruzies), of het nieuwe boek van de Franse econoom Thomas Piketty over de verdeling en verspreiding van rijkdom.

Wat kies jij?

- 5x** *Daily Focusplanner. Weekplanner.*
Anouk Brack, uitgeverij Thema, € 21,99
- 5x** *Gelijkheid. Wat het is en waarom het ertoe doet.*
Thomas Piketty en Michael Sandel, uitgeverij Ten Have, € 19,95
- 5x** *Hoe je met iedereen overweg kunt. Voorkom en voorspel conflict – zowel thuis als op het werk.*
John Eliot & Jim Guinn, uitgeverij Spectrum, € 22,99



win een
GRATIS
exemplaar

Gratis exemplaar?

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

& blij met de bond

MARTIN VAN DER VEEN (41)
ONDERSTEUNEND AMBULANT
BEGELEIDER IN DE GGZ

'Dat je kunt meepraten over je cao, vind ik heel waardevol. Ook dat ik als lid goed op de hoogte ben van hoe alles ervoor staat in mijn vakgebied. Ik krijg mails met informatie van de onderhandelaar. Heel informatief. Bijvoorbeeld over veranderingen in de nieuwe cao, die nog niet lekker lopen. Ik ben roosteraar van onze locatie en heb veel met cao-afspraken te maken. Ik ben blij dat ik goed op de hoogte word gehouden.'

'Toen ik bij onze instelling met de CNV-vakbondsconsulent aan de praat raakte over de nieuwe cao en roosterzaken, ben ik lid geworden van de bond. Op dat moment waren de cao-onderhandelingen bezig en kon ik meteen meestemmen.'

Ik ben ook aanspreekpunt voor collega's. Ik rooster voor mensen die onder cao GGZ óf GHZ vallen, met elk hun eigen regels. Omdat er nog onderhandelingen liepen, vond ik het prettig om te weten wat mogelijk nieuwe afspraken zouden worden. Een nieuwe cao-afpraak had directe invloed op het rooster. Met de informatie van de vakbondsconsulent kon ik gericht intern afstemmen. Dat heeft mij echt geholpen in mijn rol.'

**'Als lid ben ik goed op de hoogte
en kan ik meepraten'**



Ook een vraag over jouw cao?

Neem contact op met CNV: **030 75 11 001**. Onze loonspecialisten en juridische medewerkers gaan graag voor je aan de slag.

TEKST: NATHALIE PÉREZ, BEELD: MARCEL J. DE JONG

cnv

CNV | Postbus 2525 | 3500 GM Utrecht

PostNL
Port Betaald
Port Payé
Pays-Bas