



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

**De vakbond CNV stelt zich voor**  
CNV Publieke Zaak

**Citation**

De vakbond CNV stelt zich voor. (2008). De vakbond CNV stelt zich voor. *Bestuurskundige Berichten*, 23(3), 16-19. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3211721>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3211721>

**Note:** To cite this publication please use the final published version (if applicable).

## De vakbond CNV stelt zich voor...

Waarom denkt u als het gaat over vakbonden? Stakingen? Polderoverleg? Looneisen? Een kennismaking met CNV Publieke Zaak laat zien dat een moderne bond zich ook met hele andere zaken bezighoudt, zoals waardering, gezondheid en rouwverwerking.

### 'Waarderen is een kunst'

Regelmatig toetst de vakbond CNV de mening van haar leden over belangrijke onderwerpen. Zo stonden ze begin 2008 stil bij het waarderen van werken in de publieke sector. Maar liefst 4400 personen deden mee aan het onderzoek.

**Type 1 (45%)**  
Goede communicatie heeft grote invloed op het welbevinden. Waardering uit zich dan ook in goede omgangsvormen op de werkvloer. Door slechte communicatie voelt men zich ondergewaardeerd. Positieve opmerkingen van collega's en een goede wisselwerking met de leidinggevende stimuleert het gevoel van waardering.

**Type 2 (25%)**  
Waardering heeft vooral te maken heeft met de erkenning van kennis of een bepaalde moeilijke situatie door de leidinggevende. Men vindt dat de werkgever het gevoel moet geven dat de bijdrage van iedere werknemer zinvol is en begrip toont voor moeilijke situaties. Door dat niet te doen, ontstaan er enorme irritaties.

**Type 3 (30%)**  
Een groter gevoel van waardering vloeit met name voort uit een hoger salaris. Er is een duidelijk verband tussen waardering en beloning. Men vindt dat eventuele andere vormen van waardering altijd loos zijn als de werkgever slecht betaalt.

Kiest men voor een schouderklopje of toch voor meer salaris? Uit het onderzoek komen drie type werknemers naar voren. Iemand die sociaal geïsoleerd is of op zoek is naar voldoende inkomen om rond te komen, heeft al snel een lager gevoel van (eigen) waardering. Naarmate iemands leven dus meer op orde is, gaat het gewaardeerd voelen omhoog. Een goede balans tussen werk en privé is daarom belangrijk.

**Voorzitter Paul Koeslag:**  
"Waardering opnemen in cao-inzet"

We legden voorzitter Paul Koeslag van CNV Publieke Zaak, de vakbond voor de publieke sector, de uitkomsten voor. Zijn conclusie: 'Dit is een belangrijk onderwerp voor onze vakbond!'

Wat valt u het meest op aan de uitkomsten van dit onderzoek? "Dat dit onderwerp enorm leeft onder werknemers in de publieke sector. Ik kan me daar wel iets bij voorstellen. De werknemers bij de overheid en in de zorg en welzijn voeren nuttige en noodzakelijke taken uit. Zeker bij een krappere wordende arbeidsmarkt kunnen zij ook elders gaan werken. Maar dat willen zij niet. Deze loyaliteit zou moeten worden gewaardeerd, maar wordt nu vaak te weinig gedaan."

Welke rol is er voor een vakbond weggelegd om waardering te stimuleren?

"Waardering kun je niet afdwingen. Het komt vanuit de mensen zelf. Maar wij zijn de uitgesproken partij om een te laag gevoel van waardering namens de werknemers kenbaar te maken bij werkgevers of via de media de publieke opinie te beïnvloeden. En we moeten niet vergeten dat door het tonen van waardering mensen ook sneller geneigd zijn harder te lopen en beter in hun vel zitten. Dus zowel werkgever als werknemer hebben belang bij het investeren in meer waardering. Wel blijkt uit het onderzoek dat het goed waarderen van een individu ingewikkeld is, omdat waardering bestaat uit meerdere componenten zoals communicatie, de mate van zelfstandigheid die werknemers wordt gegund én de hoogte van het salaris."

### 'Leef ik gezond genoeg voor mijn werk?'

Wat heeft de baas te zeggen over iemands levensstijl? Mag een leidinggevende invloed hebben op wat je eet, of je rookt en hoe fanatiek je sport? Nee, dat is ongewenste bemoeienis met het privé-leven, vinden velen.

Werkgevers zullen zich de komende jaren toch steeds meer gaan bemoeien met de levensstijl van hun medewerkers, zo is de verwachting. Gaan we een toekomst tegemoet waarin levensstijl bepalend wordt

voor het soort werk dat je kunt krijgen? Nu al komt het voor dat werkgevers - al dan niet terecht - hun werknemers aanspreken op hun gedrag in privé-tijd en ze wijzen op de gevaren die kleven aan hun hobby's. Dat de werknemer bij de uitoefening

**Rechtszaak 1:**  
De zaalvoetballer  
Het Gerechtshof in Arnhem stelde een werkgever in het gelijk die geen 100 procent loon aan een geblesseerde werknemer wilde betalen. De werknemer meldde zich diverse keren ziek wegens blessures door zaalvoetbal. De werkgever had de man al verschillende keren gevraagd een minder gevaarlijke sport te kiezen, maar de werknemer weigerde. Toen hij opnieuw in de ziektewet terechtkwam, weigerde de werkgever zijn 70 procent uitkering aan te vullen tot 100 procent, zoals in de cao was afgesproken. De rechter gaf de werkgever gelijk omdat deze de affaire tot in detail in het personeelsdossier had gearchiveerd.

**Rechtszaak 2:**  
De scheepskok  
Begin 2007 werd een scheepskok door zijn werkgever ontslagen vanwege ernstig overgewicht. De kok was al ruim dertien jaar zonder problemen in dienst. Hij was eerder medisch gekeurd en daaruit bleek dat hij door zijn omvang niet aan de keuringseisen voldeed. Hij werd daarop tijdelijk geschorst en kreeg op kosten van de baas twee maanden de tijd om zijn gewicht op orde te brengen. Dat lukte, maar bij een volgende keuring bleek hij opnieuw te zwaar te zijn. De werkgever vroeg vervolgens ontbinding van het dienstverband. De kantonrechter was het eens met de werkgever dat het de kok kwalijk was te nemen dat hij de discipline niet kon opbrengen om te voorkomen dat hij weer werd afgekeurd. Het feit dat hij dertien jaar goed gefunctioneerd had, maakte geen indruk op de rechter en hij stelde de werkgever in het gelijk.

van sport of hobby letsel oploopt waardoor hij arbeidsongeschikt raakt, is namelijk tegen het zere been van veel werkgevers. Die is verplicht nog twee jaar lang loon door te betalen aan een zieke werknemer.

### Werknemers verdienen bescherming

Yvon van Houdt, bestuurslid van het CNV: "Deze twee rechtszaken zijn een teken aan de wand, er waait een nieuwe wind door dit land. Werknemers verdienen bescherming, maar tegelijk zijn ze ook verantwoordelijk voor hun lijf en leden om hun werk goed te kunnen doen. Redelijkheid mag zowel van werkgevers als van werknemers worden gevraagd. Daarin moet een balans gevonden worden. Veel van onze leden vinden een goede gezondheid belangrijk, maar willen zelf keuzes kunnen maken om gezond te kunnen leven. Een gezond assortiment in het bedrijfsrestaurant, een eigen fitnessruimte op het werk of korting op een sportschoolabonnement. Een ondernemingsraad kan inspelen op dat soort wensen. Het moet alleen niet te betuttelend worden. Het aantal kroketten dat per jaar geconsumeerd wordt is geen cao-kwestie."

Geen cao-aanbevelingen dus, maar wel goede voorbeelden in kaart brengen en die breder bekend maken. De trend is duidelijk, levensstijl wordt een belangrijk thema. Gezien de oorzaken van het ziekteverzuim is daar reden toe. Maar het CNV houdt nauwlettend in de gaten dat rechten van werknemers beschermd worden. En CNV-leden kunnen misstanden op de werkvloer daarom ook altijd bij ons melden."

Wat vind jij? Hoe ver mag een werkgever gaan om de levensstijl van zijn of haar werknemers te beïnvloeden?

Een verplichte werkweek van dertig uur. Of juist het opnieuw invoeren van een 40-urige werkweek. Of alle vrouwen aan het werk voor vier dagen per week. Allemaal ideeën bedoeld om de gevolgen van de vergrijzing op te kunnen vangen.

Heb jij een goed idee of oplossing? Namens onze leden brengt het CNV de ideeën en goede oplossingen in bij de politiek.



## ‘Hoe ga je om met ziekte en rouw van een collega?’

Een ernstige ziekte van een naaste collega heeft veel impact. Jaarlijks krijgen bijvoorbeeld 30.000 werknemers te horen dat ze kanker hebben. Hoe ga je op de juiste manier om met een collega die onlangs een dergelijk verdriet heeft meegemaakt?

Volgens cijfers kampt bijna de helft van de werkende Nederlanders met vragen en twijfels als er een zieke of verdrietige collega op de werkvloer is. Daarbij blijkt uit onderzoek van TNO dat onbegrip en het ontbreken van steun op de werkvloer een van de grootste uitvalsrisico's is voor zieke en rouwende werknemers. Daarom vindt het CNV het ook belangrijk dat bedrijven en organisaties, samen met het personeel, over dit type onderwerpen praten en nadenken.

### Onbegrip

Veel werknemers vinden het moeilijk in dergelijke gevallen een correcte houding te vinden. “Dat is heel logisch”, vindt Machteld de Bont van Stichting Care for Cancer. “Een ernstige ziekte is heel beladen. Veel mensen weten zich na een negatieve uitslag bij de dokter moeilijk staande te houden. Voor omstanders is het erg lastig om hierop te reageren. Vooral als ze wat verder van de getroffen persoon af staan. Veel organisaties voelen zich tekort schieten in het omgaan met iemand met een ernstige, soms terminale ziekte zoals kanker”, merkt De Bont.

### Open gesprek

Als collega van een zieke werknemer heb je vooral een sociale functie. “Mensen reageren heel verschillend op de ziekte van een collega”, weet De Bont. “Een groot aantal vindt het vreselijk en klapt dicht. En als reactie daarop gaan ze hun zieke collega mijden of ontzien. Of worden ze juist overactief en duiken ze op de zieke, terwijl ze voorheen heel anders met hem of haar omgingen.”

Niet alleen de omgang met ernstig zieke collega's is moeilijk. Veel werknemers vinden het ook pijnlijk om te gaan met rouwende collega's. Zo'n 230.000 werknemers krijgen op jaarbasis te maken met het overlijden van een dierbare.

Verliesdeskundige Anne-Marie Vermaat: “Ik heb een cliënte begeleid die, toen haar man net was overleden, toch meteen wilde doorgaan met werken. Haar collega's wisten niet goed met haar emoties om te gaan. Naast de persoonlijke begeleiding heb ik toen op de werkvloer voorlichting gegeven over rouwprocessen, zodat de collega's beter wisten wat ze moesten doen.”

### Doen

- Spreek gevoelens uit, samen met collega's
- Bepaal een gezamenlijk vertrekpunt na het bericht
- Bedenk hoe je zelf behandeld zou willen worden
- Laat de leidinggevende de communicatie coördineren
- Raadpleeg het rouwprotocol
- Schakel hulp in van een bedrijfsarts, bedrijfspsycholoog of vertrouwenspersoon van het CNV

### Niet doen

- Doen alsof er niets aan de hand is
- De zieke of rouwende negeren
- Er bovenop springen
- Niet praten over de situatie
- Geen vragen stellen
- Mensen lastigvallen in privé-tijd

## “Het is niet makkelijk je zwakte te tonen”

De Bont adviseert collega's als groep te praten over de situatie. Dit kan het beste georganiseerd worden door een vast aanspreekpunt binnen de organisatie aan te wijzen die goed contact heeft met de zieke of rouwende. “Praat met elkaar in de tijd die tussen het bericht en de terugkomst van de betreffende collega op de werkvloer ligt. Doe niet alsof er niets aan de hand is en stel vooral veel vragen. Bedenk ook hoe je zelf zou willen dat je collega's met jou omgaan als je ziek of intens verdrietig zou zijn. Je mag best zeggen dat je het moeilijk vindt om met de situatie om te gaan. Dat lucht op en je hebt op jouw manier medeleven getoond.” Vermaat voegt daaraan toe dat de situatie helemaal afhankelijk is van de betrokkene zelf. “Ieder mens gaat weer anders met ziekte en sterfgevallen om. Het hangt ook erg van de bedrijfscultuur af.”

Bij onverwachte gevallen, als een collega plotseling overlijdt bijvoorbeeld, is de situatie compleet anders. Het is goed om af te gaan op de wensen van de zieke collega of van de achterblijvende familie. Als je er samen niet uitkomt, of als er behoefte bestaat aan extra advies, kun je altijd aankloppen bij de bedrijfsarts, de bedrijfspsycholoog of een vertrouwenspersoon van het CNV.

Wil je meer informatie over (werken bij) het CNV?

Ga naar [www.cnv.nl](http://www.cnv.nl) of bel 030 – 751 1001

Durf te kiezen voor een vakbond die bij jou past!

## ‘Een hecht team’

Luc Grosveld stelt zich voor...

Margje de Graaff stelt zich voor...

Luc is nog maar enkele weken als regiojurist in dienst van het CNV op het regiokantoor in Hilversum. Samen met de juridisch medewerkers vormt hij het behandelteam. Als het niet lukt met de werkgever een regeling te treffen, kan er een rechtszaak worden gestart. De juristen op alle regiokantoren voeren deze rechtszaken. Luc noemt zich een echt vakbondsdier met een grote betrokkenheid voor werknemers.

“Ik heb ook voor een advocatenkantoor gewerkt, maar dan moet je vaak zaken doen waar je moreel niet achter staat. Je hebt dan het gevoel dat je aan de verkeerde kant staat. Veel liever kom ik op voor de underdog. Het geeft echt voldoening als je een sterkere partij op de knieën krijgt. Uit eigen ervaring weet ik ook dat werkgevers soms heel slecht omgaan met werknemers. Daarom is het ook zo goed dat er een vakbond is.”

Margje, juridisch medewerker, verliet de bond enkele jaren geleden voor een andere werkgever. Ze had daar echter al snel spijt van. “Ik had het helemaal niet naar mijn zin bij mijn nieuwe werkgever. Er heerste veel wantrouwen door een lopende reorganisatie.” Na een tijdje hoorde ze dat er een vacature was op het regiokantoor in Hilversum en greep deze kans met beide handen aan en kwam terug. “Ik voel me hier echt thuis. Dit werk geeft zo veel voldoening. Het is misschien toch wel belangrijk geweest dat ik een tijdje ergens anders gewerkt heb. Nu snap ik leden heel goed als ze mij vertellen dat ze niet goed in hun vel zitten. Plezier in je werk is zo belangrijk. Wij vormen hier op kantoor met z'n allen een hecht team. Je helpt mensen en dat doet iedereen op zijn eigen wijze.”

### Wat is een cao?

De wet regelt een aantal zaken waar werkgever en werknemer zich aan te houden hebben. Bijvoorbeeld de hoogte van het wettelijk minimumloon. Per cao worden er vervolgens loonafspraken gemaakt die boven het minimumloon uitgaan.

De wet laat ook een heleboel open of regelt dat werkgevers en werknemers aanvullende bepalingen kunnen afspreken. Zo stelt de wet dat er veilig en gezond moet worden gewerkt, maar wat daarvoor nodig is moeten werkgevers en werknemers in de organisaties zelf regelen. Als je een cao opent zie je waarom een sterke vakbond belangrijk is. Er staan afspraken in over loon, vakantie en reiskosten om maar wat te noemen, maar ook over scholing of telewerken of wat er gebeurt als u voor langere tijd ziek wordt. In de cao staan zowel de rechten als plichten van werknemers.

Namens de werknemers treden vakbonden als woordvoerder op. De onderhandelingen worden gevoerd door professionals die worden bijgestaan door actieve leden van de vakbond.

Elke vakbond heeft eigen speerpunten. Hoe meer leden een vakbond heeft, hoe eerder de speerpunten van die vakbond worden opgenomen in de CAO. Het werkt net als in de politiek.

Het CNV is dus meer dan looneisen, stakingen en eindeloos overleggen. En terecht, want veel mensen besteden 40 jaar van hun leven bijna net zoveel tijd met hun collega's als met hun gezin.

