



NIEUWSFLITS

Vierde jaargang, nummer 4, 13 december 2023

Inhoudsopgave

Voorwoord

De fusie bij het CNV om tot 1- CNV te komen en de Tweede Kamer verkiezingen die voor een grote politieke verschuiving zorgde, maar ook een van de warmste zomers sinds 1901, de dagelijkse blokkering van wegen door milieuactivisten, rechtvaardigen de conclusie dat het jaar 2023 wordt het jaar van veel veranderingen. 2

Het CNV Nieuws

Het CNV heeft regelmatig nieuws dat kan worden teruggevonden op de website van het CNV Connectief. 3

De Klokkenluider

Steeds vaker lezen we in de media over, al dan niet anoniem geuite, meldingen van misstanden. Vaak denkt men dan te maken hebben met een klokkenluider. Echter alvorens mensen misstanden melden is het goed te weten wat een klokkenluider nu eigenlijk is. 4

Het luizengaatje

Medewerkers die ontslag nemen of worden ontslagen hebben op grond van artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek (BW) recht op een transitievergoeding. Is echter sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer dan vervalt dit recht, maar niet altijd. 6

The Day After

De naam 'The Day After' de naam van een film uit 1983 over een nucleaire oorlog vind ik een pakkende titel voor donderdag 23 november, de dag na de verkiezingen. In de film gaat het om de dag na een strijd met nucleaire wapens, een dag met nagenoeg uitsluitend chaos. 8

Diensten van het CNV

Het CNV kent vele diensten voor zijn leden. Al die diensten zijn terug te vinden op de website van het CNV. Echter als je de diensten niet nodig (denkt) te hebben dan kan het lastig zijn om die terug te vinden als zich een stressvolle situatie voordoet. 10

Van Werk Naar Werk-beleid

Wellicht heb je weleens de afkorting VWNW gezien, een afkorting die staat voor Van Werk Naar Werk-beleid. De beleid treedt in werking als een reorganisatie gevolgen heeft voor de werklocatie of als overtolligheid dreigt. 12

Vakbondsconsulent

Wil jij je collega's steunen en die stap zetten om daar waar nodig het plezier in werk te ondersteunen. 14

Versterk het CNV door het aanbrengen van een nieuw lid

Vakbonden staan midden in het leven. Het doel is om met elkaar te werken aan goede arbeidsvoorwaarden en rechtsbescherming voor alle werkenden. Daarnaast ondersteunt het CNV haar leden ook bij individuele zaken. 15

Colofon

16

NIEUWSFLITS

Vierde jaargang, nummer 4, 13 december 2023

Voorwoord

De fusie bij het CNV om tot 1- CNV te komen en de Tweede Kamer verkiezingen die voor een grote politieke verschuiving zorgde, maar ook een van de warmste zomers sinds 1901, de dagelijkse blokkering van wegen door milieuactivisten, rechtvaardigen de conclusie dat het jaar 2023 wordt het jaar van veel veranderingen.

Op het moment dat dit wordt geschreven is het nog even bijkomen van de schokgolf die op 22 november 2023, de dag van de Tweede Kamer verkiezingen, heeft plaatsgevonden in het politieke landschap. Vriend en vijand waren verrast door de uitkomst. De beelden op de televisie toonde dolblijje winnaars, maar ook erg teleurgestelde verliezers, althans als je de sprekers mag geloven.

Het blijft verbazend wekkend, want verkiezingen zijn geen wedstrijd, maar het is het volk dat uitspreekt wie zij vinden dat het beste hun kan vertegenwoordigen. In Nederland gebeurt dat door de partijen die de grootste achterban hebben, de zogenoemde parlementaire democratie. Natuurlijk is het begrijpelijk dat men teleurgesteld is als blijkt dat de achterban gekrompen is. Echter nu is ook het moment aangebroken voor de partijen om de handen in een te slaan en gezamenlijk echt de bevolking te vertegenwoordigen. Het zal zeker een uitdaging worden en hopelijk kan men de ego's op zij zetten. Het gaat er om dat de gerezen problemen in Nederland op een voor het overgrote deel van de bevolking acceptabele wijze worden aangepakt.

Ondertussen gaat de reis naar 1-CNV gewoon door. Binnenkort zal een en ander juridisch zijn beslag krijgen en zodra de tijd rijp is en alle partijen hun zegje hebben gedaan zal ook de metamorfose van meerdere bonden naar 1 CNV zijn beslag krijgen. Kortom er staat ons nog van alles te wachten in 2024.

Nu gaan we even een rustige en feestelijke periode tegemoet. Een periode van bezinning en even tot rust komen, zodat we met een volgeladen accu in 2024 van start kunnen gaan.



Fijne feestdagen en een goede start voor 2024



Han Bekker
06-25157769
bekker@actiefvoorcnav.nl

[Terug naar inhoudsopgave](#)



NIEUWSFLITS

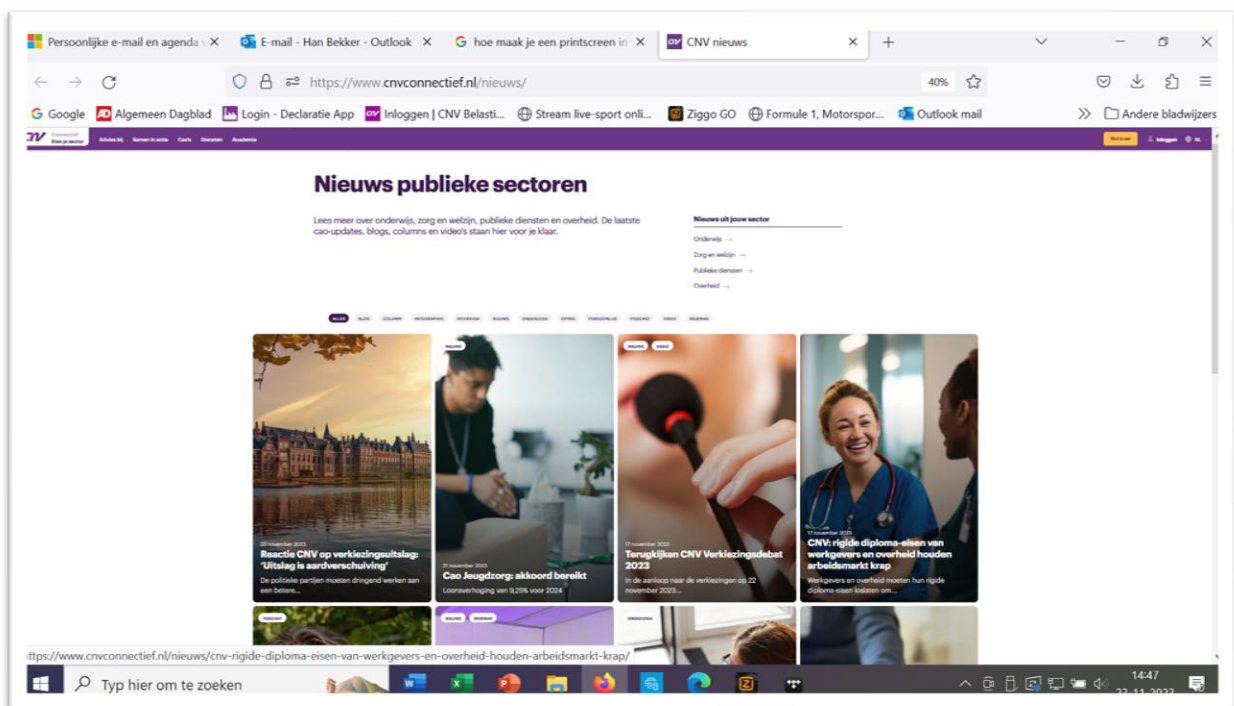
Vierde jaargang, nummer 4, 13 december 2023

Het CNV Nieuws

Het CNV heeft regelmatig nieuws dat kan worden teruggevonden op de website van het CNV Connectief.

Het gaat dan om allerlei berichten die voor jou van belang kunnen zijn. Je kan die berichten eenvoudig vinden als je gebruikmaakt van de volgende link: [CNV nieuws](https://www.cnvconnectief.nl/nieuws/).

Het is zinloos om deze berichten hier op te nemen, daarom alleen een korte verwijzing plus link. Je ziet dan op je beeldscherm het onderstaande en kan het bericht dat je interessant vindt eenvoudig zoeken en aanklikken om te lezen.



[Terug naar inhoudsopgave](#)

De Klokkenluider

Steeds vaker lezen we in de media over, al dan niet anoniem geuite, meldingen van misstanden. Vaak denkt men dan te maken hebben met een klokkenluider. Echter alvorens mensen misstanden melden is het goed te weten wat een klokkenluider nu eigenlijk is.

Soms zien mensen in hun werk zaken waarvan zij denken dat is niet goed. Het melden van dergelijke zaken kan soms mensen in een lastig parket brengen. Zo kan iemand bang zijn dat het hem of haar zal schaden in een toekomstig carrièreperspectief of nog erger, bijvoorbeeld een ongewenste overplaatsing of mogelijk zelfs ontslag.



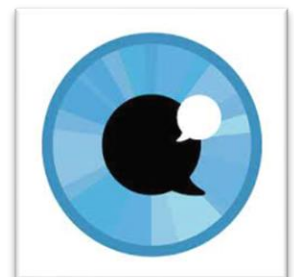
Om te voorkomen dat zaken niet worden gemeld of in de publiciteit komen op een wijze dat mogelijk sprake is van een schending van de geheimhoudingsplicht, is de Wet bescherming klokkenluiders (Wbk) in het leven geroepen, zie voor de tekst van die wet; <https://wetten.overheid.nl/BWBR0037852/>. Het doel van deze wet is melders van misstanden te beschermen. Kort gezegd komt het er op neer dat als de melder stelt benadeeld te zijn door zijn werkgever, de werkgever moet aantonen dat dit niet zo is.

Dit betekent dat alle werkgevers waar tenminste 50 mensen werken, dus ook de overheid, moeten een meldregeling hebben voor het melden van vermoedens van misstanden. Het huis voor klokkenluiders heeft de

'[Brochure Integriteit in de Praktijk de Meldregeling, van september 2023](#)' uitgegeven.

In deze brochure staat beschreven wat verstaan moet worden onder een melder (klokkenluider), en wat onder een misstand moet worden verstaan.

Het belang van deze informatie is dat men eerst goed nadenkt, alvorens stappen te ondernemen. Het biedt de melder ook gelegenheid om even afstand te nemen, zodat de melding zakelijk zonder afleidende emoties kunnen worden gedaan, maar ook voorkomen wordt dat anderen of de organisatie zonder bewijs worden beschadigd. Het gaat juist om het doel om een misstand te beëindigen, nadat het huis voor klokkenluiders op basis van feiten onderzoek kan doen.



[huisvoorklokkenluiders](https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/)

Kan een klokkenluider anonieme meldingen doen?

Nee, meldingen moeten altijd gedaan worden onder vermelding van naam en adres van de melder; zie <https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/privacy/privacy---algemeen>.

Dat betekent niet dat die gegevens gelijk op straat liggen. Hoe het huis voor klokkenluiders met die gegevens omgaat kan je terugvinden in de vragen en antwoorden over dit onderwerp, zie; <https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/privacy/privacy---vragen-en-antwoorden>.

Dus ook al zie je in de media geen namen dan betekent dit niet, misschien anders dan in de media staat, dat het om een anonieme melding ging.

In het misstandonderzoek naar de toepassing van de remplaçantenregeling staat goed beschreven hoe een onderzoek plaatsvindt. Zie voor het volledige onderzoeksrapport, [onderzoeksrapport onjuiste toepassing vertrekregeling door agentschap/20221208 Onderzoeksrapport.pdf](https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/onderzoek/onderzoeksrapport-onjuiste-toepassing-vertrekregeling-door-agentschap/20221208-Onderzoeksrapport.pdf).



NIEUWSFLITS

Vierde jaargang, nummer 4, 13 december 2023

Na vaststelling of het verzoek ontvankelijk is, artikel 5 van de Wbk. Dit betekent dat het verzoekschrift aan de volgende eisen moet voldoen:

Artikel 5

1. Het verzoekschrift wordt ondertekend door de verzoeker of diens gemachtigde en bevat ten minste:
 - a. de naam en het adres van de verzoeker;
 - b. de dagtekening;
 - c. een omschrijving van de misstand die wordt vermoed, waaronder de naam van de werkgever tegen wie het vermoeden zich richt, en
 - d. de gronden waarop het vermoeden van een misstand is gebaseerd.
2. [Artikel 9:28, tweede en derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht](#) is van overeenkomstige toepassing op het verzoekschrift.

Door middel van de volgende link kom je bij de wettekst van de Wbk, <https://wetten.overheid.nl/BWBR0037852/>.

De belangrijkste onderzoeksstappen zijn:

- a. Beoordelen of sprake is van de schending van een wettelijk voorschrift;
- b. Beoordelen of sprake is van het vermoeden van een misstand;
- c. Beoordelen welke maatregelen zijn getroffen.

Het is altijd verstandig eerst goed uit te zoeken wat wel of niet kan en niet alleen om principiële redenen (te) snel tot acties over te gaan, waardoor je jezelf mogelijk in een heel moeilijk parket brengt. Vraag bij twijfel altijd advies aan een van de juristen bij het CNV, op werkdagen kan je van 08:00 – 18:00 uur, terecht door middel van telefoonnummer 030-75 11 007, of kijk op de website: www.cnvconnectief.nl/diensten/rechtsbijstand/.

Han Bekker

[Terug naar inhoudsopgave](#)



NIEUWSFLITS

Vierde jaargang, nummer 4, 13 december 2023

Het luizengaatje

Medewerkers die ontslag nemen of worden ontslagen hebben op grond van artikel 7:673 van het Burgerlijk Wetboek (BW) recht op een transitievergoeding. Is echter sprake van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer dan vervalt dit recht, maar niet altijd.

Er zijn omstandigheden dat zelfs bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, de werknemer toch in aanmerking komt voor een transitievergoeding. De werkgever zal dit alleen doen als de rechter hem daartoe opdracht geeft, dit is geregeld in artikel 7:673, lid 8, van het BW.

Dit wordt het 'luizengaatje' genoemd, omdat het om situaties gaat die zelden voorkomen. In andere woorden het uitgangspunt, dat bij verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer geen transitievergoeding wordt toegekend, is juist. Echter onder omstandigheden kan het niet toekennen niet als redelijk en billijk worden gezien en dan zal een rechter de transitievergoeding geheel of gedeeltelijk toekennen.

De omstandigheden die kunnen leiden tot het alsnog toekennen van de transitievergoeding zijn bijvoorbeeld de ernst van de misstap. Bijvoorbeeld het één keer niet betalen van je boodschappen in relatie tot een onberispelijk dienstverband. Natuurlijk is en blijft het niet betalen van de boodschappen een misstap, maar is relatief licht als je het vergelijkt met een situatie dat iemand regelmatig zijn of haar boodschappen niet betaald.

Daarnaast zijn er ook andere omstandigheden die een rol spelen. Daarbij moet je bijvoorbeeld denken aan zaken als arbeidsongeschiktheid, het zijn van een gewaardeerde collega, de financiële gevolgen van de ontbinding van de arbeidsovereenkomst en/of het feit dat de werknemer mede gelet op zijn leeftijd niet makkelijk een andere vergelijkbare baan zal vinden tegen hetzelfde salaris.

Om een indruk te krijgen wanneer wel of geen transitievergoeding verwijst ik naar twee uitspraken:

1. [ECLI:NL:GHAMS:2022:2095](#);
2. [ECLI:NL:GHSHE:2023:631](#).

Ad. 1. ECLI:NL:GHAMS:2022:2095

In een casus heeft de rechter geoordeeld:

Dat stelselmatig boodschappen meenemen zonder te betalen een objectieve en subjectieve dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert.

In casu is het ontslag op staande voet onverwijld gegeven, omdat de werkgever met de nodige voortvarendheid heeft gehandeld bij het instellen van onderzoek naar de gedragingen van de werknemster. Direct nadat de beeldanalyse van het onderzoek beschikbaar was is tot ontslag op staande voet overgegaan.

De kantonrechter kende geen transitievergoeding toe.

De werknemster is in Hoger Beroep gegaan. Het Hof verklaarde het niet toekennen van een transitievergoeding gelet op redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar, Die omstandigheden waren:

- Een leeftijd van 63 jaar had;
- Een dienstverband van 21 jaar;
- Haar goede functioneren en het zijn van een gewaardeerd collega;
- Weinig kans op de arbeidsmarkt maakt en het getoonde berouw.

Wel moest zij een deel van de onderzoekskosten en schadevergoeding aan haar werkgever betalen.

NIEUWSFLITS

Vierde jaargang, nummer 4, 13 december 2023

Noot

Het is zeker niet goed te praten dat een medewerkster wekelijks een deel van haar boodschappen niet betaald. Sterker de rechter merkt het aan als ernstig verwijtbaar handelen dat ontslag rechtvaardigt. De medewerkster blijft dan ook ontslagen.

De gevolgen van het ontslag voor de medewerkster zijn behalve het feit dat zij geen werk meer heeft ook en vrijwel geen kans meer op een andere baan. Daarnaast kampte de medewerkster met slechte financiële omstandigheden. In de visie van de rechter is de medewerkster mede gelet op alle omstandigheden terecht ontslagen, maar is gelet op alle omstandigheden het redelijk en billijk om haar toch een transitievergoeding toe te kennen.

Ad. 2. ECLI:GHSHE:2023:631

In deze casus ging het mis tijdens het re-integratietraject. Beide partijen hebben steken laten vallen. Het resultaat was dat het wantrouwen en de spanningen bij de medewerker toenam. Bij de bedrijfsarts was informatie voorhanden waaruit kon worden afgeleid dat het arbeidsconflict invloed had op het welbevinden van de medewerker. Deze informatie was bekend bij de bedrijfsarts en valt daarmee onder de verantwoordelijkheid van de werkgever, die daar niet voortvarend mee aan de slag is gegaan. Vervolgens heeft een gesprek plaatsgevonden waarbij de medewerker zich geplaagd zag tegenover drie medewerkers van de werkgever. De rechter vond het makkelijk voorstelbaar dat dit ertoe heeft geleid dat de medewerker zich in een hoek gedrukt voelde.

Onder deze omstandigheden vond de rechter het niet toekennen van een transitievergoeding naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar.

In Hoger Beroep bleef de uitspraak instant.

Noot

Het handelen van de medewerker, het zich zodanig gedragen dat een dreigende en gevaarlijke situatie ontstond voor hem en zijn collega's en alle mensen die zich in het pand bevonden, was terecht aangemerkt als ernstig verwijtbaar handelen. De situatie deed zich voor op het moment dat de medewerker alleen een gesprek moest voeren tegenover de werkgever, vertegenwoordigd door drie medewerkers. Gezien het feit dat de werkgever ook het nodige te verwijten viel, de psychische gesteldheid van de medewerker tijdens voormeld gesprek, wat hem bracht tot zijn daad. Was het in de ogen van de rechter niet redelijk en billijk om de medewerker de transitievergoeding te ontfangen.



Deze muis past niet door luizengaatje

en



mist dit

Han Bekker

[Terug naar inhoudsopgave](#)

NIEUWSFLITS

Vierde jaargang, nummer 4, 13 december 2023

The Day After

De naam 'The Day After' de naam van een film uit 1983 over een nucleaire oorlog vind ik een pakkende titel voor donderdag 23 november, de dag na de verkiezingen. In de film gaat het om de dag na een strijd met nucleaire wapens, een dag met nagenoeg uitsluitend chaos.



Enthousiast de verkiezingen in

We kunnen vaststellen dat de opkomst met 79,2% ongeveer een halve procentpunt lager is uitgevallen dan de opkomst in 2021. Daarnaast heeft een grote verschuiving tussen de partijen plaatsgevonden. Dit laatste zie ik wel als een soort chaos, zonder daarmee iets te willen zeggen over de aard van de verschuivingen. Ik denk zelf dat vrijwel iedereen hierdoor is verrast.

Wat maakt de uitkomst voor mij duidelijk. Dat het gedaalde vertrouwen in de politiek mogelijk invloed heeft gehad op het opkomstpercentage. Immers de problemen waar Nederland mee kampt zijn groot en belangrijk genoeg om je stem niet verloren te laten gaan. De daling van 0,5% lijkt niet veel, maar als je dit vertaald in het aantal stemgerechtigden dat geen gebruik heeft gemaakt van het stemrecht dan gaat het om 68.000 stemmen (0,5% van 13,6 miljoen stemgerechtigden).

Het is jammer als mensen zo weinig vertrouwen hebben in de politiek dat zij besluiten hun stem verloren te laten gaan, maar gelukkig heeft in Nederland wel iedereen de vrijheid om dit te doen.

Een ander opvallend element is voor mij dat je kan stellen dat 3,7 van de 10 mensen voor de PVV stemmen, terwijl ik in de stad waar ik woon nagenoeg iedereen hoor zeggen zich niet te kunnen voorstellen dat mensen op de PVV hebben gestemd. Los van de vraag of ik misschien met de verkeerde mensen heb gesproken denk ik dat

veel mensen op de PVV hebben gestemd niet omdat zij vinden dat bevolkingsgroepen moeten worden uitgesloten, wat veel prominente politici gisteren voor de camera vertelden. Nee, ik heb zelf het vermoeden dat veel mensen voor de PVV kiezen, omdat zij vinden dat hun kinderen meer recht hebben op huisvesting. Indirect sluiten deze mensen dus wel bevolkingsgroepen uit, maar mogelijk onbewust of ervaren zij dit als een gevolg van het belang dat hun 'Nederlandse' kinderen en gezinnen voorrang behoren te krijgen.

Uit onderzoek, In opdracht van KBO-PCOB en ANBO, blijkt dat binnen de groep die jarenlang loyaal op dezelfde partij stemde, bijna drie op de vijf senioren nu de voorkeur geven aan een andere partij of twijfelen.

Het vertrouwen in de politiek is bij de senioren ongekend laag, want 60% geeft aan weinig tot geen fiducia te hebben in het landelijk beleid van de overheid.

Dit overziende denk ik dat Dilan Yeşilgöz-Zegerius, de lijsttrekker van de VVD wel een punt heeft met haar opmerking 'wij hebben niet goed geluisterd naar de kiezers'. Die opmerking geldt mijns inziens voor alle partijen. Het lijkt een déjà vu met de opkomst van Pim Fortuyn, toen ook pijnlijk zichtbaar werd dat menig Nederlandse kiezer zich niet of onvoldoende gehoord voelde door de grote partijen. Overal ontstonden lokale partijen, want die staan dicht bij de bevolking en weten wat er lokaal speelt.



Ondanks lagere opkomst toch volle hokjes

Waarom dan de sterke groei van de PVV?

Het gebrek aan regeringsverantwoordelijkheid zou hier weleens een belangrijke rol kunnen spelen. Immers niemand kan de PVV betichten van het niet nakomen van beloftes. Dit mogelijk winstbepalend element kan ook nog weleens de valkuil worden. Indien de PVV nakomt wat zij al de afgelopen jaren heeft beloofd, zelfs als je binnen de wettelijke kaders blijft, zou het zomaar kunnen dat menig kiezer zich weer van deze partij af zal keren.

Is wat er nu gebeurt goed?

Ja, los van of je wel of niet blij wordt van de uitkomst van de verkiezingen ben ik trots dat ik in een land woon waar iedereen in vrijheid zijn stem kan uitbrengen. Daardoor kunnen we nu vaststellen dat heel veel mensen hebben laten weten dat het zo niet verder kan. De echte winst ontstaat als de partijen uit hun bolwerken komen en zich nu echt gaan bezig houden met wat de mensen in Nederland dwars zit en kijken hoe je dat op een goede manier aanpakt. In hoeverre de winst gaat komen moet nog blijken.

Wat ik wel verontrustend vind is het zogenoemde strategische stemmen van mensen. Strategisch stemmen kan zinvol zijn als je beschikt over veel kennis en informatie, wat er op het moment van de verkiezingen gewoon niet is. Dan komt het bij mij meer over als gokken in plaats van strategisch stemmen.

Los van wat er werkelijk is gebeurd kan ik alleen maar concluderen dat de verkiezingen een resultaat hebben opgeleverd waar we de komende jaren mee zullen moeten dealen. In ieder geval zal de komende tijd in het teken staan van de formatie.

Han Bekker

[Terug naar inhoudsopgave](#)



NIEUWSFLITS

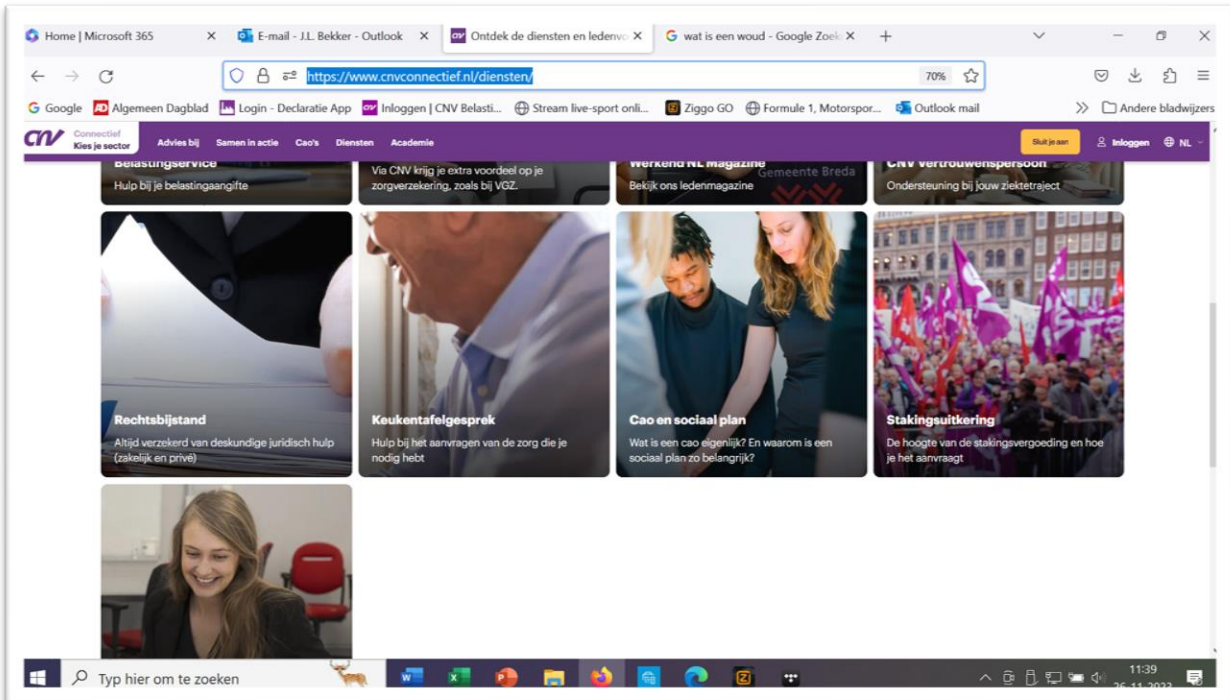
Vierde jaargang, nummer 4, 13 december 2023

Diensten van het CNV

Het CNV kent vele diensten voor zijn leden. Al die diensten zijn terug te vinden op de website van het CNV. Echter als je de diensten niet nodig (denkt) te hebben dan kan het lastig zijn om die terug te vinden als zich een stressvolle situatie voordoet.

Als je onverwacht hulp nodig hebt dan is het altijd fijn als je weet waar en hoe die hulp toegankelijk is voor jou. Er zijn genoeg verzekeringen en loketten waar je terecht kunt, alleen is er geen loket dat je de weg kan wijzen in dat enorme woud van verzekeringen en loketten.

Ook het CNV biedt veel hulp aan haar leden. Door middel van de volgende link: <https://www.cnvconnectief.nl/diensten/>. Onderstaand scherm krijg je dan te zien, waar elk tegeltje een dienst voorstelt.



Op deze manier kan je relatief eenvoudig ontdekken wat het CNV voor je kan doen en hoe je in contact kunt komen met een medewerker die verstand van zaken heeft en je adequaat verder kan helpen.





Connectief

NIEUWSFLITS

Vierde jaargang, nummer 4, 13 december 2023



Zeker als je erg gestrest bent en daardoor mogelijk niet meer optimaal voor jezelf kunt opkomen kan dit je steun geven. De deskundigen van het CNV kunnen je helpen en begeleiden, zodat jouw belangen optimaal worden behartigd. Bedenk dat het vragen van hulp geen schande of teken van zwakte is. Integendeel erkennen dat je hulp nodig hebt is het tonen van moed en kracht. Immers alleen jij kent je zwakte en valkuilen. Samen met de hulpverlener kun je krachten optimaliseren en valkuilen vermijden.

Han Bekker

[Terug naar inhoudsopgave](#)

Van Werk Naar Werk-beleid

Wellicht heb je weleens de afkorting VWNW gezien, een afkorting die staat voor Van Werk Naar Werk-beleid. De beleid treedt in werking als een reorganisatie gevolgen heeft voor de werklocatie of als overtuiging dreigt.

Het beleid omvat voorschriften en voorzieningen voor werkgever en medewerker die ertoe leiden om de medewerker naar ander werkt te begeleiden. Een belangrijk uitgangspunt is een aanpak om ander werk voor je te realiseren, daarbij is het belangrijk om te beseffen dat dit beleid voor de werkgever en de werknemer niet vrijblijvend is.



Alternatieven voor ontslag bij een reorganisatie

Een reorganisatie gaat vaak gepaard met gedwongen ontslagen. Voordat de werkgever overgaat tot ontslag van werknemers, is het belangrijk dat hij ook andere opties onderzoekt. De OR kan de bestuurder daarover adviseren. Welke alternatieven zijn er zoal, en wat zijn de voor- en nadelen hiervan?

Aflopende contracten niet verlengen

- geen toestemming UWV of kantonrechter nodig
- vaste werknemers behouden hun baan
- tijdelijke krachten verliezen hun baan
- werkgever moet transitievergoeding betalen

Vacaturestop

- optimale inzet bestaande arbeidscapaciteit
- werkgever kan vacatures opvullen met overtuigde werknemers van andere afdeling
- functiewijziging kan leiden tot weerstand
- om- of bijscholing werknemer vergt investering

Werknemers vragen om offers

De werkgever kan werknemers ook om offers vragen om de organisatie door een crisis te loodsen, zoals:

- (onbetaald) verlof laten opnemen
- arbeidsduur (tijdelijk) verkorten
- toeslagen, overwerk, vakantiegeld of 13e maand niet uitbetalen
- geen loonsverhoging toekennen
- kan faillissement voorkomen
- vrijwillig (werknemer hoeft niet akkoord te gaan)
- bestuurder heeft toestemming individuele werknemers nodig
- ingrijpende maatregel voor werknemers

Natuurlijk verloop stimuleren

- geen gedwongen ontslag
- geen toestemming UWV of kantonrechter nodig
- geen verplichte transitievergoeding, dus relatief goedkoop
- vrijwillig vertrek biedt werknemer voordelen (omscholing, vertrekpremie, etc.)
- geen effect op korte termijn

Detacheren

- baanbehoud werknemers
- werknemers zijn in toekomst weer beschikbaar voor eigen organisatie
- vergoeding van inlenende organisatie
- loondoorbetaling gedetacheerde werknemer
- detacheringsplek vinden vergt tijd

Rendement

Op de website van het CNV kan je een en ander terugvinden over het Van Werk Naar Werk-beleid, zie: [wat je moet weten over het van werk naar werk beleid-beleid](#). Via een link op die site kom je bij de paragrafen van de CAO-Rijk waar alles staat over het Van Werk Naar Werk-Beleid.



NIEUWSFLITS

Vierde jaargang, nummer 4, 13 december 2023

De onderwerpen die daar aan bod komen zijn:

- Algemene informatie (paragraaf 14.1);
- VWNW begeleiding (paragraaf 14.2);
- Voorzieningen VWNW-beleid en reorganisaties (paragraaf 14.3);
- Stimuleringspremie en uitruil stimuleringspremie (paragraaf 14.4).

Is sprake van een reorganisatie, waarbij het Van Werk Naar Werk-beleid een rol kan spelen, onderzoek dan wat dit voor jou betekent. Vindt je de materie te complex neem dan contact op met een van de vakbondsconsulenten en vraag om uitleg of advies. Op die manier voorkom je dat je onvoldoende voorbereid het gesprek of de onderhandelingen moet starten.

Han Bekker

[Terug naar inhoudsopgave](#)

NIEUWSFLITS

Vierde jaargang, nummer 4, 13 december 2023

Vakbondsconsulent

Wil jij je collega's steunen en die stap zetten om daar waar nodig het plezier in werk te ondersteunen.

Wordt dan het aanspreekpunt voor al je collega's (leden en niet-leden). Je helpt je collega's niet alleen op het gebied van de informatievoorziening, maar kan ze ook doorverwijzen binnen het CNV als het gaat om arbeidsrechtelijke kwesties of als het gaat om dienstverleningsproducten. Daarmee voorkom je dat een collega in een stressvolle situatie ook nog eens zijn weg moet vinden binnen het CNV. Je bent dan gewoon even een maatje die zijn collega ondersteunt.

Je draagt dan ook bij aan het bevorderen van de balans tussen werk en privé. Je zal merken dat dit ook ten goede zal komen van je eigen balans tussen werk en privé, maar ook draag je je steentje bij om je collega in staat te stellen zichzelf te redden.

Vereist is een welwillend oor voor de geluiden van je collega's. Alleen als je hun hulpvraag begrijpt kan je ze helpen bij de beantwoording van hun vragen over werk en/of inkomen.

Die hulp kan bestaan uit het zelf of in overleg met de bestuurder beantwoorden van vragen. Daarnaast kan je je collega die lid is van het CNV eventueel goed en efficiënt doorverwijzen naar het juiste loket binnen het CNV.

In het geval de collega nog niet lid is dan kan je hem ook helpen door ze eventueel te adviseren en gelijk ook wijzen op de voordelen van een lidmaatschap van het CNV.



'Mijn CNV'



Wil je meer weten over het functieprofiel, kijk op: [vakbondsconsulent](#).

Uiteraard krijg je ondersteuning bijvoorbeeld door scholing of de ruggensteun van de specialisten die bij het CNV werken. ***CNV is de vakbond die ervoor zorgt dat jij je werk met plezier doet en helpt uit je loopbaan te halen wat je ervan verwacht.***

Wil je na het lezen van dit artikel aanmelden als vakbondsconsulent klik dan op de volgende link: [word actief lid bij cnv connectief](#).

[Terug naar inhoudsopgave](#)

NIEUWSFLITS

Vierde jaargang, nummer 4, 13 december 2023

Versterk het CNV door het aanbrengen van een nieuw lid

Vakbonden staan midden in het leven. Het doel is om met elkaar te werken aan goede arbeidsvoorwaarden en rechtsbescherming voor alle werkenden. Daarnaast ondersteunt het CNV haar leden ook bij individuele zaken.

Heb je een collega die nog geen lid is pols dan eens of het geen tijd is om lid te worden van een vakbond, bij voorkeur het CNV. Misschien kan jij dan die collega overtuigen van het belang om lid te worden van het CNV. Op de site van het CNV staat een goede uitleg waarom het CNV noodzakelijk is. Die uitleg kan je vinden door middel van de volgende link: [waarom is de vakbond nodig](#).



Daarna kan jij als je dit wilt iemand vragen om lid te worden, klik dan op de volgende link: [maak iemand in jouw omgeving lid van CNV](#). Op die link vind je niet alleen informatie hoe je iemand lid kan maken, maar ook hoe het CNV jouw inspanningen zal waarderen.

Uiteraard kan iemand zich ook zelf aanmelden. Dan is het goed om gebruik te maken van de volgende link, <https://www.cnvconnectief.nl/sluit-je-aan/word-lid-van-cnv-actie2023/>. Het nieuwe lid betaalt dan tijdelijk in totaal €20,23 voor de eerste 6 maanden. Daarna is het [contributietarief](#) tussen de €5,00 en €18,30 per maand op basis van je bruto maandinkomen. Voor studenten is het lidmaatschap gratis (je betaalt eenmalig €0,01 om je gegevens te controleren). Starters, senioren en (tijdelijk) niet-werkenden betalen een gereduceerd tarief. Geef je (werk)situatie door via het online formulier dat je direct na inschrijving per email ontvangt.

[Terug naar inhoudsopgave](#)



Connectief

NIEUWSFLITS

Vierde jaargang, nummer 4, 13 december 2023



Colofon

Eindredacteur:

Han Bekker

Contactadres:

bekker@actievoorcnv.nl

Telefoonnummer:

06-25157769

Ook kunnen jullie met vragen terecht bij de Sector Rijk (rijk@cnv.nl).



Connectief

[Terug naar inhoudsopgave](#)