

VISIE

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

Een periodieke uitgave van vakbond **LBV Landelijke Belangen Vereniging**

VISIE 2 2024

UITGAVE
DECEMBER

VOORUIT NAAR MORGEN SAMEN KLAAR VOOR DE TOEKOMST VAN WERK



IN DEZE VISIE:

Work-life balance in
een hybride wereld:
tips voor gezinnen

05

Hoe Aegon 2,5 miljard
euro roof!

07

De toekomst van
zelfstandigen in 2025

11

De opkomst van online
communities

14

De kracht van elkaar

22

LBV.NL

BLIK VOORUIT, GROEI SAMEN

IN EEN WERELD VOL VERANDERING STAAN WIJ NAAST ONZE LEDEN, KLAAR VOOR WAT KOMT. DE TOEKOMST VAN WERK VRAAGT OM AANPASSINGSVERMOGEN, BETROKKENHEID EN EEN STERKE STEUN AAN ELKAAR. BIJ LBV HELPEN WE JOU MET KENNIS, ZEKERHEID EN SOLIDARITEIT, ZODAT JE ZELFVERZEKERD ELKE UITDAGING TEGEMOET KUNT GAAN. SAMEN BOUWEN WE AAN EEN WERKVELD WAAR RUIMTE IS VOOR GROEI, BALANS EN EEN RECHTVAARDIGE TOEKOMST VOOR IEDEREEN. SLUIT JE AAN EN MAAK DEEL UIT VAN DE TOEKOMST VAN WERK.

COLOFON

LBV visie is een periodieke uitgave voor leden en relaties.

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS Rotterdam
T 088 - 2663000

lbv@lbv.nl
www.lbv.nl

Redactie
LBV, Rotterdam

Ontwerp en vormgeving
Media Muka, Rotterdam

Auteursrecht LBV. Het overnemen en/of vermenigvuldigen van delen of hele artikelen als bedoeld in artikel 15 van de auteurswet is slechts geoorloofd na schriftelijke toestemming van LBV. Aan de totstandkoming van deze uitgave is uiterste zorg besteed. Voor informatie die eventueel onvolledig of onjuist is weergegeven aanvaarden auteurs, redactie en LBV geen aansprakelijkheid.

VOORWOORD

Beste leden,

Terwijl we ons klaarmaken om 2024 af te sluiten, staan we aan het begin van een nieuw jaar vol kansen en uitdagingen. De toekomst van werk in 2025 wordt dynamischer en innovatiever dan ooit. Technologische ontwikkelingen, economische veranderingen en nieuwe ideeën over wat werk betekent, veranderen onze arbeidsmarkt in hoog tempo.

Dit roept belangrijke vragen op: Wat betekenen deze veranderingen voor ons als vakbond? Hoe kunnen wij, in een tijd van zowel onzekerheid als vooruitgang, jullie nog beter ondersteunen?

De ontwikkelingen raken ons allemaal. De snelle opkomst van kunstmatige intelligentie en automatisering verandert banen en vraagt om nieuwe vaardigheden. Voor jongeren die net de arbeidsmarkt betreden, bieden deze ontwikkelingen kansen om in opkomende sectoren te werken. Voor ervaren werknemers kan het betekenen dat bijscholing nodig is om bij te blijven. Gepensioneerden kunnen merken dat technologische veranderingen invloed hebben op hun dagelijkse leven en pensioenvoorzieningen.

Hybride werken wordt steeds normaler, waardoor we opnieuw nadenken over de balans tussen werk en privé. Dit biedt flexibiliteit voor gezinnen en mantelzorgers, maar brengt ook nieuwe uitdagingen met zich mee, zoals het behouden van sociale contacten en werkstructuur. Tegelijkertijd groeit de wens om duurzaam te werken, wat goed is voor ons allemaal en toekomstige generaties.

Deze veranderingen bieden grote kansen voor persoonlijke en professionele groei, maar brengen ook uitdagingen mee. Als onafhankelijke vakbond is het onze taak om **iedereen**—jong en oud, werkend, ondernemer of gepensioneerd—voor te bereiden op deze veranderende wereld.

We willen de kracht van saamhorigheid en ondersteuning behouden en versterken, ondanks de veranderingen op de arbeidsmarkt.

Een thema dat veel van onze leden direct raakt, is de toekomst van zelfstandigen in Nederland. In 2025 worden de regels en wetgeving rondom zzp'ers herzien, wat grote gevolgen kan hebben. In deze editie zal ik een aantal belangrijke inzichten delen over de nieuwe regelgeving en praktische tips geven.

Ik nodig jullie uit om dit artikel aandachtig te lezen en de adviezen ter harte te nemen. LBV staat klaar om jullie vragen te beantwoorden en gaan graag het gesprek aan om samen de beste oplossingen te vinden. **Samen staan we sterker!**

Laat deze editie van **De Visie** een bron van inspiratie en informatie voor jullie zijn. Samen kunnen we de uitdagingen van de toekomst aangaan en omzetten in kansen. Laten we ons verenigen in onze missie voor een rechtvaardige, inclusieve en duurzame werkomgeving, waarin **iedereen** wordt gerespecteerd en gewaardeerd.

Ik kijk met vertrouwen en enthousiasme uit naar een toekomst waarin we elkaar blijven versterken. Laten we samen klaar zijn voor wat komt en er sterker uitkomen.

Voor nu wens ik jullie allemaal fijne feestdagen en een gelukkig nieuwjaar. Ik zie jullie graag terug in het nieuwe jaar!

Met hartelijke groet,

Henri Dekker

Jouw voorzitter



IN DEZE VISIE

04

Is het vaste contract nog de enige weg vooruit?

08

De duurzame werkplak van morgen

11

De toekomst van zelfstandigen in 2025

21

LBV Pluspakket

05

Work-life balance in een hybride wereld: tips voor gezinnen

09

Wat doet LBV voor onze leden onder de 18 jaar?

14

De opkomst van online communities

23

Horoscoop 2025: werk, wonen en een vleugje vooruitzicht

IS HET VASTE CONTRACT NOG DE ENIGE WEG VOORUIT?



mr. C.S. (Cher) Grijt

Cao-onderhandelaar en Jurist

In een tijd waarin de arbeidsmarkt bijna iedereen kansen biedt, klinkt er steeds vaker een pleidooi om het vaste contract als norm in te voeren. Plannen om flexibele werkvormen en zzp-constructies in te perken worden gepresenteerd als een manier om meer zekerheid te bieden. Maar is deze focus op vaste contracten wel wat werkend Nederland echt wil? Of zijn werkenden juist op zoek naar vrijheid, autonomie en flexibiliteit?

De behoefte aan autonomie

Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt hebben werkenden meer onderhandelingsruimte dan ooit. Veel mensen kiezen dan ook bewust voor flexibele werkvormen en zelfstandigheid, zodat ze hun werkweek, werkplek en balans tussen werk en privé kunnen bepalen. Het lijkt dan ook opmerkelijk dat nu zo'n sterke nadruk ligt op het vaste contract, terwijl steeds meer werkenden andere werkvormen kiezen die hen meer autonomie bieden.

Wil werkend Nederland wel meer vastigheid?

Hoewel vaste contracten stabiliteit kunnen bieden, wijzen trends op een andere behoefte. Thuiswerken, nieuwe verlofvormen en minder dan 40 uur per week werken zonder in te boeten op productiviteit zijn voorbeelden van een groeiende vraag naar flexibiliteit. Veel werkenden zoeken niet per se naar de zekerheid van een vast contract, maar naar werkvormen die hen vrijheid en autonomie geven, en die hen helpen werk en leven in balans te houden.

Een nieuwe arbeidsmoraal

Flexibiliteit is niet alleen een trend onder jongeren, maar een wens die leeft bij een breed scala aan werkenden. De mogelijkheid om tijdonafhankelijk te werken en nieuwe verlofvormen duiden op een behoefte aan een nieuwe arbeidsmoraal. Werkenden willen hun werk laten passen in hun leven, in plaats van hun leven om hun werk te organiseren. Dit vraagt om een arbeidsmarkt die zekerheid biedt maar ook ruimte laat voor persoonlijke groei en een balans tussen werk en privé.

Tijd voor een flexibele toekomst

In plaats van rigide vast te houden aan het vaste contract, lijkt het tijd om de diversiteit in behoeften op de arbeidsmarkt te omarmen. Werkend Nederland lijkt te snakken naar een werkstructuur die hen vrijheid, autonomie en balans biedt. De vraag zou niet moeten zijn hoe we meer vaste contracten afdwingen, maar hoe we een arbeidsmarkt kunnen creëren die ruimte biedt voor verschillende werkvormen en voorkeuren. Een toekomst waarin zekerheid en flexibiliteit hand in hand gaan, biedt werkenden de kans om werk en leven in balans te brengen.

Conclusie

Werkend Nederland zoekt niet alleen zekerheid, maar ook flexibiliteit en autonomie. De moderne werkende wil een balans tussen werk en privé waarin ruimte is voor persoonlijke keuzes en aanpassingen aan het eigen leven. Het is tijd om de arbeidsmarkt toekomstgericht in te richten en werkenden de vrijheid te geven te kiezen voor de werkvorm die het beste bij hen past.



WORK-LIFE BALANCE IN EEN HYBRIDE WERELD: TIPS VOOR GEZINNEN

De opkomst van hybride werken – een mix van thuis en op kantoor werken – brengt nieuwe mogelijkheden én uitdagingen met zich mee, vooral voor ouders en gezinnen. Hoe zorg je ervoor dat werk en privé in balans blijven? Hier zijn enkele praktische tips.

1 Stel duidelijke grenzen

Thuiswerken kan zorgen voor een vervagende scheidslijn tussen werk en privé. Spreek met je gezin én je werkgever af wanneer je beschikbaar bent voor werk en wanneer je tijd hebt voor je gezin. Gebruik bijvoorbeeld een aparte werkruimte of zet een vast werkrooster vast om dit te benadrukken.

2 Maak een realistische planning

Plannen is essentieel om chaos te voorkomen. Breng structuur aan in de dag met een vaste starttijd, pauzes en eindtijd. Werk met een gezamenlijke gezinsagenda, waarin je zowel werkafspraken als gezinsactiviteiten bijhoudt. Op deze manier kan iedereen rekening houden met elkaars planning.

3 Omarm flexibiliteit

De hybride werkomgeving biedt flexibiliteit, wat handig is voor ouders. Maak gebruik van deze vrijheid: plan bijvoorbeeld de ochtenden met de kinderen of blokkeer tijd voor een activiteit. Flexibiliteit kan ook helpen om werk en privé soepeler in elkaar over te laten lopen.

4 Neem bewuste pauzes

In een hybride werksituatie schiet een pauze er vaak bij in. Toch is het belangrijk om regelmatig even los te komen van het scherm. Gebruik pauzes om even naar buiten te gaan, tijd door te brengen met de kinderen of gewoon te ontspannen. Zo blijf je energiek en gefocust.

5 Wees mild voor jezelf

Een perfecte balans is niet altijd haalbaar, en dat is oké. Geef jezelf de ruimte om af en toe af te wijken van je planning. Het belangrijkste is dat je je niet schuldig voelt wanneer dingen niet helemaal lopen zoals gepland.

6 Blijf in gesprek met je werkgever

Een goede werk-privébalans vereist ook begrip vanuit je werk. Blijf daarom in gesprek met je leidinggevende over jouw behoeften en ervaringen met hybride werken. Veel werkgevers staan open voor oplossingen die de productiviteit én het welzijn van medewerkers ten goede komen.

Hybride werken biedt kansen, maar vraagt om bewuste keuzes en aanpassingen. Bij LBV begrijpen we dat hybride werken nieuwe uitdagingen met zich meebrengt voor ouders en gezinnen. Met deze tips kun je werk en gezinsleven op een harmonieuze manier laten samenkomen. Wij staan klaar om je te ondersteunen bij het maken van goede werkafspraken en het waarborgen van je rechten. Samen zorgen we voor een gezonde balans, zodat jij je kunt richten op wat echt belangrijk is – op werk én thuis. LBV – altijd voor jou.

R.B.P. (Roxy) Groenendijk – Frickus
Officemanager



WAAROM IS HET VOOR JONGEREN VERSTANDIG OM LID TE WORDEN VAN EEN VAKBOND?

Wat doet LBV eigenlijk?

De Landelijke Belangen Vereniging (LBV) is een vakbond die opkomt voor de rechten van werknemers in allerlei sectoren. Maar wat betekent dat nou eigenlijk? Wat doet LBV precies? Hier een korte uitleg:

- Opkomen voor jouw belangen: LBV vertegenwoordigt haar leden bij onderhandelingen met werkgevers, bijvoorbeeld als het gaat om cao's (afspraken over loon en werktijden).
- Juridische hulp: Als je problemen hebt op je werk, zoals een conflict met je baas, kun je juridische hulp krijgen.
- Trainingen en cursussen: LBV biedt soms trainingen aan die je helpen om nieuwe vaardigheden te leren.
- Informatie en updates: LBV houdt je op de hoogte van nieuws over werk, wetgeving en andere belangrijke dingen die met jouw rechten te maken hebben.
- Netwerken: Door lid te zijn van LBV kun je in contact komen met andere mensen in jouw sector.

Kortom, LBV is er om werknemers te beschermen en te helpen als dat nodig is.

Waarom is LBV handig voor jongeren?

Lid zijn van een vakbond, zoals LBV, kan heel nuttig zijn. Vooral als je net begint met werken. Hier zijn een paar redenen waarom:

- Bescherming en hulp: LBV komt voor je op als je oneerlijk behandeld wordt, bijvoorbeeld bij ontslag of als er problemen zijn met je loon.
- Betere arbeidsvoorwaarden: LBV helpt om afspraken te maken over hogere lonen en betere werktijden, wat vooral fijn is als je een bijbaan of instapfunctie hebt.
- Trainingen volgen: Je kunt via LBV soms trainingen doen om jezelf te ontwikkelen. Dat kan handig zijn als je je kansen op werk wilt vergroten.
- Juridische bijstand: Krijg je ooit ruzie met je baas? Dan kun je rekenen op hulp van LBV, zonder dat je druk hoeft te maken over de kosten.
- Invloed op regels: LBV zet zich ook in voor wetten en regels die jongeren aangaan. Zo kun jij, samen met anderen, bijdragen aan veranderingen die ook voor jouw toekomst belangrijk zijn.
- Netwerken: Via LBV leer je andere jongeren en professionals kennen. Dat kan helpen bij het vinden van een baan of stage, en geeft je handige contacten.

Kortom, lid zijn van LBV geeft je niet alleen bescherming, maar helpt je ook om te groeien en jezelf te ontwikkelen in je werk.

K. (Kevin) van der Stigchel

Bestuurslid



WETTELIJK MINIMUMLOON PER 1 JANUARI 2025

Per 1 januari 2025 stijgt het bruto minimumuurloon opnieuw. Elk jaar wordt op 1 januari en 1 juli het wettelijk minimumuurloon aangepast op basis van de cao-loonontwikkeling. Sinds 2024 bestaan er geen vaste maand-, week- en daglonen meer, maar wordt het minimumloon per uur vastgesteld.

De minimumlonen per uur naar leeftijd zien er vanaf 1 januari 2025 als volgt uit:

Leeftijd	Per uur
21 jaar en ouder	€ 14,06
20 jaar	€ 11,25
19 jaar	€ 8,44
18 jaar	€ 7,03
17 jaar	€ 5,55
16 jaar	€ 4,85
15 jaar	€ 4,22

Heb je vragen over je loon, of twijfel je of je het juiste minimumloon ontvangt? LBV staat klaar om je te helpen. Met onze gratis uurlooncheck kun je eenvoudig nagaan of je recht hebt op een hoger salaris. Mocht blijken dat je minder ontvangt dan waar je recht op hebt, dan kunnen wij ondersteunen bij het navragen van achterstallig loon en helpen je rechten te waarborgen. Samen zorgen we voor eerlijke lonen en goede arbeidsvoorwaarden.

HOE AEGON 2,5 MILJARD EURO ROOFT!

Begin oktober oordeelde de rechtbank in Den Haag in een zaak waarin havenwerkers eisten dat Aegon hun pensioenen met terugwerkende kracht zou indexeren. De rechtbank wees deze eis af.

In 1998 nam Optas de taak van PVH over om de pensioenen voor de havenwerkers te beheren. Optas had nochtans een heel eigen opvatting want in tegenstelling tot PVH, heeft Optas de pensioenen nauwelijks geïndexeerd. In 2007 nam Aegon Optas het over, en eind 2018 was de reserve opgelopen tot 2,5 miljard euro. In april 2019 fuseerde Aegon met haar dochter Optas, waardoor deze reserve aan Aegons vrije vermogen werd toegevoegd. Daarmee was de onttrekking van het pensioengeld van de havenwerkers voltooid. De rechtbank oordeelt dat Aegon zich niet aan haar verplichtingen en beloftes hoeft te houden.

De eisers voerden aan dat Optas toezeggingen hadden gedaan en wettelijke verplichtingen hadden, op basis waarvan de pensioenen moesten indexeren. Volgens de indexering zou het rendement (zoals van staatsleningen) boven de 4 procent plus een halve procent toeslag uitkomen. De rechtbank volgde echter het voordeel van Aegon en oordeelde dat het gemaakte U-rendement slechts in 2000 en 2002 boven die 4,5 procent lag. Daardoor vond er nauwelijks indexatie plaats, wat indruist tegen de gedane beloftes en verplichtingen die Optas volgens fiscale regels en statuten had. Het was volgens de eisers duidelijk dat deze afspraken nagekomen diende te worden.

HOGER BEROEP

In een samenleving waar kapitaal vaak de overhand heeft, gaan rechtbanken doorgaans niet tegen de belangen van het kapitaal in. Toch is dit geen reden om de gang naar de rechter te schuwen. Als beleidsmakers, academici, media en juristen beweren dat we in een rechtsstaat leven, dan zouden zij die rechtvaardigheid moeten bevestigen. Er wordt daarom een hoger beroep ingesteld.



DE DUURZAME WERKPLEK VAN MORGEN

Duurzaamheid is niet meer weg te denken – ook niet op de werkplek. Bijna elke werkgever heeft dit onderwerp inmiddels op de agenda staan. Maar wat betekent verduurzaming voor onze werkomgeving? En welke verantwoordelijkheid ligt hierbij voor werkgevers? Voor onze leden, kijken we alvast vooruit naar 2025: welke trends zijn er binnen duurzame werkplekken, welke voordelen levert het op, en welke stappen zijn er mogelijk om toekomstbestendig te worden?

Wat is een duurzame werkplek?

Een duurzame werkplek gaat verder dan alleen milieuvriendelijk zijn; het is een werkplek die aandacht heeft voor zowel het milieu als het welzijn van de werknemers. Dit kan op veel manieren, van energiebesparing tot het gebruik van milieuvriendelijke materialen en gezonde werkplekomstandigheden. Werkgevers realiseren zich steeds meer dat een duurzame werkplek niet alleen de planeet helpt, maar ook voordelen oplevert voor werknemers. Denk aan een betere luchtkwaliteit, meer daglicht en een comfortabelere werkomgeving.

Waarom duurzame werkplekken?

Een duurzame werkplek brengt tal van voordelen met zich mee, zowel voor de planeet als voor de werknemers. Minder uitstoot en energieverbruik dragen bij aan een schonere omgeving. Maar duurzaamheid reikt verder: het heeft een positieve invloed op gezondheid en welzijn. Goede ventilatie, groene planten en natuurlijk licht kunnen stress verlagen, de concentratie verhogen en zorgen voor een lagere kans op gezondheidsproblemen zoals hoofdpijn, allergieën en vermoeidheid. Werknemers voelen zich prettiger, gemotiveerder en productiever.

Voorbeelden van duurzame werkplekken

1. **Energiebesparing:** Door ledverlichting te installeren, apparaten uit te schakelen wanneer ze niet in gebruik zijn en slimme thermostaten te gebruiken, kan veel energie bespaard worden.
2. **Papierloos werken:** Digitalisering maakt processen vaak makkelijker en vermindert het papier verbruik. Denk aan online-vergaderingen, digitaal archiveren en minder onnodig printen.
3. **Afvalscheiding en recycling:** Aparte bakken voor papier, plastic en organisch afval dragen bij aan een lagere afvalproductie en een schonere omgeving.
4. **Gezonde werkplek met groen:** Planten zuiveren de lucht en brengen meer rust in het kantoor. Luchtreinigers kunnen daarnaast helpen om de luchtkwaliteit te verbeteren.
5. **Duurzaam woon-werkverkeer:** Werkgevers kunnen OV-abonnementen en fietsstimuleringsprogramma's aanbieden of flexibel werken bevorderen om files en uitstoot te beperken.

Wat kunnen werkgevers doen?

Werkgevers kunnen zelf grote stappen zetten richting verduurzaming. Van afvalscheiding tot grotere bouwprojecten, elke stap telt. Daarnaast is het belangrijk om werknemers te betrekken in het proces van verduurzamen, zodat ze kunnen meebeslissen. In 2025 zullen werkgevers steeds meer de druk gaan voelen om duurzaam te werken. Veel werknemers verwachten een werkplek waar duurzaamheid deel uitmaakt van de dagdagelijkse praktijk. Daarbij komt dat er steeds meer wet- en regelgeving (lees: verplichtingen) aankomt die van werkgevers vraagt een duurzaam beleid te voeren.

Wat betekent dit voor onze leden?

LBV moedigt haar leden aan om verduurzaming van de werkplek te bespreken met hun werkgevers. Vraag naar de plannen om de werkplek groener en gezonder te maken, maar draag zelf ook ideeën aan. Want een groene werkplek werkt beter, en maakt ons klaar voor de toekomst!

J.C. (Joanne) Westhove

Juridisch medewerker





WAT DOET LBV VOOR ONZE LEDEN ONDER DE 18 JAAR?

Bij LBV staan we klaar voor al onze leden, ongeacht hun leeftijd. Ook jongeren onder de 18 jaar kunnen bij ons terecht voor hulp en ondersteuning. Of het nu gaat om een bijbaan, hulp bij school gerelateerde zaken, of de overgang naar volwassenheid – wij helpen waar we kunnen. Hieronder lichten we graag toe wat LBV speciaal voor jongeren kan betekenen!

Hulp bij een bijbaan

Een bijbaan is een mooie manier voor jongeren om werkervaring op te doen en wat bij te verdienen. Helaas gaat het niet altijd vlekkeloos. Bij LBV weten we als geen ander hoe belangrijk goede arbeidsomstandigheden zijn, zeker voor jonge werknemers die nog niet bekend zijn met hun rechten. Wij bieden ondersteuning bij:

- **Controleren van de arbeidsvoorwaarden:** Voordat je begint met een nieuwe (bij)baan, kunnen wij jouw arbeidsovereenkomst controleren. Zo ben je zeker dat deze voldoen bij jouw leeftijd en ervaring.
- **Advies bij arbeidsproblemen:** Heb je al een (bij)baan en ervaar je problemen? Of het nu gaat om onvoldoende pauzes, overtreden van maximale werktijden, onderbetaling of risicovolle werkzaamheden, wij staan voor je klaar met advies. Ook kunnen we bijstaan in situaties zoals onbetaalde overuren, onterechte looninhoudingen of een onterecht ontslag. Samen zorgen we ervoor dat jij krijgt waar je recht op hebt.

Hulp bij CV en motivatiebrief

Op zoek naar een (bij)baan of stage, maar weet je niet waar je moet beginnen met solliciteren? Bij LBV helpen we je graag met het opstellen van een professionele CV en het schrijven van een motivatiebrief. Zo vergroot je je kans om die gewilde (bij)baan of stageplek te bemachtigen!

Ondersteuning bij school gerelateerde zaken

Naast werkzaamheden kunnen er ook op school problemen of vragen ontstaan. Ook hierbij staat LBV klaar voor onze jonge leden. Heb je een klacht over een examenresultaat of een andere beoordeling? Wij geven hulp en ondersteuning bij het indienen van bezwaar. Verder staan we klaar voor advies bij allerlei andere vraagstukken.

Begeleiding bij de overgang naar 18 jaar

Wanneer je 18 jaar wordt, verandert er veel. Vanaf deze leeftijd ben je officieel volwassen, en dat brengt nieuwe verantwoordelijkheden met zich mee. Om ervoor te zorgen dat deze overgang soepel verloopt, helpen wij met:

- het aanvragen van toeslagen, zoals huurtoeslag en zorgtoeslag;
- arbeidsrechtelijke veranderingen;
- belastingaangifte.

Of je nu een vraag hebt over werk, school of andere zaken. Bij LBV staan we altijd klaar om te helpen. Aarzel niet om contact met ons op te nemen – ook als je gewoon wat advies nodig hebt. LBV is er voor jou!

CONTRIBUTIEVERHOGING

LBV werkt zelfstandig en is onafhankelijk, ook financieel. De vereniging ontvangt geen externe geldmiddelen en heeft geen schulden. Dit betekent dat LBV volledig afhankelijk is van de contributie van haar leden. De contributie van het basislidmaatschap is sinds 2002 niet meer verhoogd, wat betekent dat deze inmiddels 22 jaar onveranderd is. Sindsdien zijn de kosten voor LBV flink gestegen. Om deze hogere kosten op te vangen zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit van onze dienstverlening en om LBV financieel gezond te houden is een verhoging van de contributie van het basislidmaatschap noodzakelijk. De Algemene Vergadering is op 5 oktober 2024 met de hieronder uitgewerkte verhoging van de contributie van het basislidmaatschap met ingang van 1 januari 2025 unaniem akkoord gegaan.

NIEUWE CONTRIBUTIE

De contributie voor het basislidmaatschap stijgt met ingang van 1 januari 2025 als volgt:

Nieuwe contributie per maand met ingang van 1 januari 2025		
Contributiegroep	Oud	Nieuw
1	€ 10	€ 12,50
2	€ 5	€ 6,25
3	€ 2	€ 2,50

INDELING CONTRIBUTIEGROEPEN

Contributiegroep 1: leden met inkomen uit arbeid én die in loondienst werkzaam zijn, te weten: werknemers;

Contributiegroep 2: leden zonder inkomen uit arbeid maar wél een uitkering ontvangen, te weten: PW (bijstandsuitkering), WW (werkloosheidsuitkering), ZW/WAO/WIA (arbeidsongeschiktheidsuitkering) en AOW (algemene ouderdomswet);

Contributiegroep 3: leden zonder inkomen uit arbeid, te weten: huisvrouwen/-mannen die thuis voor het gezin zorgen, studenten die naar school gaan of studeren, vrijwilligers die helpen in de gemeenschap zonder betaald te worden en mantelzorgers die voor een zieke of oudere persoon zorgen.

KORTING

LBV biedt een gezinskorting van 25 procent op het basislidmaatschap. Deze gezinskorting blijft gehandhaafd. Dit betekent dat je minder contributie betaalt wanneer je lid bent samen met je partner en/of kinderen. Voor kinderen tot 18 jaar is het lidmaatschap gratis. Ook alleenstaande ouders met kind(eren) hebben recht op deze gezinskorting. Kom je hiervoor in aanmerking neem dan contact op met het secretariaat van LBV: 088-2663000.

Contributiegroep	Contributie	Met 25% gezinskorting
1	€12,50	€ 9,38
2	€ 6,25	€ 4,69
3	€ 2,50	€ 1,88

INGANGSDATUM

De nieuwe contributiebedragen gelden met ingang van 1 januari 2025.

M.A. (Annet) Dolman

Penningmeester



DE TOEKOMST VAN ZELFSTANDIGEN IN 2025

Vanaf 1 januari 2025 kan er veel veranderen voor zelfstandigen door de opheffing van het handhavingsmoratorium rondom schijnzelfstandigheid. De overheid streeft naar een beter balans in de arbeidsmarkt, waarbij schijnzelfstandigheid wordt aangepakt. Dit betekent dat de Belastingdienst strikter gaat toezien op de kwalificatie van arbeidsrelaties. Wat betekent dit voor jou als ondernemer en welke fiscale tips kunnen jou helpen om compliant te blijven en tegelijkertijd gebruik te maken van beschikbare voordelen?

Strengere handhaving op schijnzelfstandigheid

De wet DBA, die in 2016 is ingevoerd om schijnzelfstandigheid te voorkomen, kende tot nu toe een moratorium op handhaving. Dit handhavingsmoratorium stopt per 2025, wat betekent dat de Belastingdienst nauwkeuriger gaat controleren of een arbeidsrelatie een echte dienstbetrekking betreft. Voor zelfstandigen is het essentieel om goed voorbereid te zijn, want de kwalificatie van een arbeidsrelatie kan niet alleen invloed hebben op jouw belastingverplichtingen, maar ook op de mogelijkheden om bepaalde ondernemersvoordelen te gebruiken.

Drie kenmerken die leiden tot een arbeidsovereenkomst

Een arbeidsrelatie wordt als dienstverband gekwalificeerd als er sprake is van **gezagsverhouding**, **loonbetaling** en een verplichting tot **persoonlijke arbeid**. Zorg er als zelfstandige voor dat jouw samenwerking met opdrachtgevers niet voldoet aan deze kenmerken als je zelfstandig wilt blijven. Gebruik contracten waarin duidelijk wordt beschreven dat jij niet verplicht bent om persoonlijke arbeid te verrichten en geen gezagsverhouding hebt met de opdrachtgever.

Fiscale tips voor zelfstandigen in 2025

Hieronder een aantal fiscale tips om te anticiperen op de aankomende veranderingen:

1. Gebruik modelovereenkomsten (juridisch kader)

Maak gebruik van door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomsten. Deze geven duidelijkheid over de aard van de samenwerking en bieden houvast tijdens controles. Let op dat de feitelijke uitvoering van het werk ook in lijn is met deze overeenkomsten, anders verlies je ook in lijn is met deze overeenkomsten, anders verlies je alsnog het recht om als zelfstandige gezien te worden.

2. Monitor de omvang van je opdrachten (ondernemersrisico)

Werk je met één of enkele opdrachtgevers, dan kan dit leiden tot risico's van schijnzelfstandigheid. Overweeg om je opdrachtgeversbestand uit te breiden om als zelfstandige te worden erkend. De Belastingdienst kijkt namelijk kritisch naar freelancers met beperkte opdrachtgevers, omdat het kan wijzen op verkapt dienstverbanden.

3. Houd rekening met de btw (fiscaal risico)

Als jouw relatie met een opdrachtgever als dienstverband wordt aangemerkt, verlies je mogelijk het recht om als ondernemer voor de btw geregistreerd te zijn. Dit betekent dat je geen btw mag factureren voor deze opdracht en geen recht hebt op aftrek van voorbelasting.

4. Zorg voor een sterke administratie (meer zekerheid)

Een goede administratie helpt bij het onderbouwen van jouw zelfstandige positie. Noteer gemaakte afspraken, verzamel bewijs dat je eigen tarieven en voorwaarden bepaalt, en bewaar e-mailverkeer waarin blijkt dat je niet aan instructies gebonden bent. Dit kan helpen bij controles om te laten zien dat je zelfstandig bent en geen schijnzelfstandige.

5. Bereid je voor op mogelijke correcties in de inkomstenbelasting (doemscenario)

In gevallen van schijnzelfstandigheid kan je inkomen als loon worden gekwalificeerd. Dit kan invloed hebben op je aanspraak op ondernemersaftrekken zoals de zelfstandigenaftrek en de mkb-winstvrijstelling. Zorg dat je voorbereid bent op deze scenario's, door bijvoorbeeld een buffer aan te houden voor onverwachte belastingcorrecties.

Conclusie

De toekomst van zelfstandigen in 2025 vereist alertheid, aanpassingsvermogen en kennis van de regels. De overheid wil schijnzelfstandigheid tegengaan, en zowel opdrachtgevers als zelfstandigen die in feite een dienstverband hebben, zullen vaker in het vizier komen van de Belastingdienst. Maar door je arbeidsrelaties goed in te richten en een sterke administratie bij te houden, kun je als zelfstandige blijven opereren én fiscale voordelen behouden. Uiteraard mag je op de steun van LBV blijven rekenen.

mr. E.H. (Henri) Dekker
Fiscaal Adviseur en Jurist



GOUDEN TIPS VAN BUDGETCOACH EFRALINE VOOR 2025

Hieronder eenvoudige en praktische tips van om goed om te gaan met de inflatie en stijgende kosten in 2025.

1 MAAK EEN BUDGET

Maak een overzicht van al je inkomsten en uitgaven. Dit helpt om te zien waar je geld precies naartoe gaat. Verdeel je kosten in belangrijke dingen zoals huur en boodschappen en minder belangrijke dingen zoals uit eten gaan en abonnementen. Probeer te besparen op de minder belangrijke uitgaven.

2 BESPAAR ENERGIE

Vergelijk regelmatig energiebedrijven en kies de voordeligste. Zet de verwarming een graadje lager en zet apparaten volledig uit in plaats van op stand-by te laten staan. Als je huis beter geïsoleerd is, gebruik je minder energie. Soms krijg je hier subsidie voor.

3 EXTRA INKOMSTEN ZOEKEN

Extra werk kan helpen om meer je inkomen te verhogen. Denk aan oppassen, honden uitlaten of spullen verkopen. Vraag aan je werkgever om hulp. Sommige werkgevers bieden extra's aan, zoals een reiskostenvergoeding of misschien kun je meer uren gaan werken.

4 GOEDKOPER BOODSCHAPPEN DOEN

Huismerken zijn vaak goedkoper dan A-merken, maar meestal net zo goed. Probeer ze eens. Gebruik apps om er achter te komen waar producten het goedkoopst zijn. Producten die lang goed blijven, zoals pasta, rijst en diepvriesgroenten, kun je in grote hoeveelheden kopen als ze in de aanbieding zijn.

5 ZORG VOOR EEN NOODSPAARPOT

Zet elke maand een klein bedrag op een spaarrekening. Dit kan je helpen bij dure uitgaven. Bouw een potje op voor noodgevallen, zoals een kapotte wasmachine. Zo hoef je minder snel te lenen.

6 MAAK EEN MAALTIJDPLANNING

Plan je maaltijden voor de week en maak een boodschappenlijstje om impulsaankopen te voorkomen. Dit voorkomt ook dat je onnodig eten weggooit. Gooi restjes niet weg, maar gebruik ze later als lunch of bewaar ze voor de volgende dag.

7 GEBRUIK HULPMIDDELEN VOOR JE GELDZAKEN

Gebruik een budget-app: Er zijn apps, zoals Grip of Dyme, waarin je je uitgaven gemakkelijk kunt bijhouden. Handig om binnen je budget te blijven!

8 PROFITEER VAN TOESLAGEN

Misschien heb je recht op zorgtoeslag of huurtoeslag. Controleer dit elk jaar, vooral als je inkomen steeds verandert.

9 KIJK JE VERZEKERINGEN EN ABONNEMENTEN NA

Kijk elk jaar of je voor je zorgverzekering, autoverzekering of inboedelverzekering ergens goedkoper terecht kunt. Heb je abonnementen die je niet gebruikt? Denk aan tijdschriften of streamingdiensten. Die kun je stoppen en geld besparen.

10 LOS SCHULDEN AF

Betaal eerst de schulden af met de hoogste rente, zoals kredietkaarten of persoonlijke leningen. Zo verminder je de hoogte van rentelasten sneller. Probeer niet meer te lenen dan strikt noodzakelijk is, vooral nu de kosten alleen maar stijgen.

Met deze eenvoudige stappen kun je beter omgaan met je geld en dat geeft minder stress. Stap voor stap kom je een heel eind! Vraag hulp aan de Budgetcoach bij LBV als je het even niet meer ziet zitten of niet meer weet.

E.R.F. (Efraline) Janga
Budgetcoach



HOE AI EN DIGITALISERING HR-PROCESSEN IN 2025 ZULLEN TRANSFORMEREN

In de komende jaren zal de impact van kunstmatige intelligentie (AI) en digitalisering in de wereld van HR enorm toenemen. HR-processen zoals werving, onboarding, prestatiebeheer en talentontwikkeling zullen in 2025 er anders uitzien door de snelle vooruitgang op het gebied van technologie. Deze veranderingen beloven HR efficiënter, persoonlijker en vooral data-gedreven te maken.

Eén van de grootste uitdagingen in HR is het vinden van de juiste mensen. AI biedt hier al oplossingen door geavanceerde matching-technieken toe te passen op onder andere basis van cv's en vaardigheden van kandidaten. In 2025 zullen AI-systemen zullen door technische ontwikkelingen nog diepere analyses uitvoeren. Denk aan bijvoorbeeld het voorspellen van het lange termijn succes van een kandidaat. Hierdoor kunnen recruiters sneller en nauwkeuriger beslissingen nemen, waardoor het proces niet alleen efficiënter wordt, maar ook de kans op een verkeerde match kleiner wordt. Dit is voor zowel de werknemer als werkgever een voordeel.

Daarnaast zullen video-interviews waarschijnlijk worden ondersteund door AI-software die non-verbale communicatie, stemintonatie en zelfs persoonlijkheidskenmerken kan interpreteren. Dit klinkt futuristisch, maar helpt werkgevers om onbewuste vooroordelen te verminderen en kandidaten op een objectievere manier te beoordelen.

Als je eenmaal als nieuwe werknemer bent gestart, zijn de eerste maanden bij een werkgever cruciaal. Digitalisering maakt het mogelijk om onboarding- en trainingsprogramma's te personaliseren op basis van de specifieke leerstijl, vaardigheden en behoeften van een nieuwe werknemer. AI kan bijvoorbeeld inschatten welke kennis een medewerker al heeft en waar bijscholing nodig is, waardoor trainingsprogramma's efficiënter en doelgerichter worden. In 2025 zullen werknemers steeds meer gebruik kunnen maken van digitale coachingssystemen en e-learningplatformen die zich in real-time aanpassen aan hun voortgang.

Ook zullen de jaarlijkse functioneringsgesprekken door middel van data-analyse en AI in 2025 nauwkeuriger en persoonlijker worden. Door data te verzamelen over bijvoorbeeld projectresultaten, samenwerking en gewoonten, kunnen managers real-time inzichten krijgen in de prestaties en ontwikkeling van hun team. Met deze data kunnen ze tijdig en gericht bijsturen, wat helpt om werknemers te motiveren en te ontwikkelen. Bovendien kun je als werknemer zelf ook inzicht krijgen in je prestaties en doelen, wat helpt om proactief aan je eigen ontwikkeling te werken.

AI en digitalisering kunnen daarnaast helpen om de algemene werknemerservaring te verbeteren door eenvoudige, repeterende taken te automatiseren. Denk aan het automatisch beantwoorden van vragen over vakantie-uren, loonstroken of secundaire arbeidsvoorwaarden via chatbots. Door tijd vrij te maken voor HR-professionals om zich te focussen op persoonlijk contact en strategisch werk, kan er een beter werkklimaat ontstaan waar werknemers zich gezien en ondersteund voelen.

Natuurlijk brengt deze digitalisering ook uitdagingen met zich mee. Denk aan de ethische kant van het gebruik van AI bij gevoelige processen zoals werving en prestatiebeheer. Het is essentieel dat bedrijven transparant zijn over de gebruikte technologieën en de privacy van medewerkers bewaken. Door AI op een verantwoorde manier in te zetten, kunnen bedrijven echter zorgen voor een HR-afdeling die niet alleen efficiënter werkt, maar ook beter inspeelt op de behoeften van de werknemers.

In 2025 zullen AI en digitalisering HR onmiskenbaar hebben getransformeerd. Door de kracht van technologie te omarmen, kan HR zorgen voor een werkomgeving waarin talent bloeit en werknemers zich gesteund voelen.

A.R.S. (Romana) Stigter
Bestuurslid



DE OPKOMST VAN ONLINE COMMUNITIES

In de afgelopen jaren is er een belangrijke verschuiving gaande: de manier waarop mensen met elkaar in verbinding staan, is drastisch veranderd. Online communities zijn steeds meer de norm geworden; plekken waar mensen ervaringen delen, elkaar helpen en kennis opdoen. Waarom zijn deze communities zo belangrijk, hoe dragen ze bij aan de online wereld en hoe gaat LBV hier mee om?

1. Toegankelijkheid en inclusie

De online wereld maakt communities toegankelijk voor iedereen, ongeacht locatie, achtergrond of fysieke beperkingen. Dit biedt kansen voor mensen die mogelijk geïsoleerd zijn of geen toegang hebben tot gelijkgestemden in hun directe omgeving. Of het nu gaat om hobby's, professionele interesses, of steungroepen voor specifieke levenssituaties, er is vrijwel altijd een digitale plek waar mensen met dezelfde interesses samenkomen. Dit gevoel van inclusie en het vinden van een "tribe" helpt bij het opbouwen van zelfvertrouwen en een gevoel van verbondenheid.

2. Het delen van kennis en expertise

Een ander belangrijk voordeel van online communities is de mogelijkheid om kennis te delen. Van niche-onderwerpen tot grote vakgebieden, communities fungeren vaak als leerplatforms waar men vrijuit kan vragen en antwoorden. Deze uitwisseling versnelt niet alleen individuele leerprocessen, maar ook collectieve groei binnen bepaalde sectoren. Veel professionals en hobbyisten benutten deze kans om hun expertise te delen, waardoor de kloof tussen ervaren experts en beginners steeds kleiner wordt.

3. Innovatie en co-creatie

Communities stimuleren innovatie en samenwerking doordat ze mensen samenbrengen die gepassioneerd zijn over soortgelijke onderwerpen. Door te brainstormen en ideeën te delen, ontstaan nieuwe perspectieven en oplossingen die individuen misschien niet alleen hadden bedacht. Creatieve platforms zoals GitHub, creatieve fora en zelfs social media platforms zoals Instagram en TikTok, zijn plekken waar co-creatie mogelijk wordt gemaakt en nieuwe vormen van kunst, technologie en cultuur worden ontwikkeld.

4. Steun en mentale gezondheid

Voor veel mensen zijn online communities een toevluchtsoord waar ze steun en begrip kunnen vinden. In een wereld die steeds sneller en veeleisender wordt, zoeken mensen connecties die hun mentale gezondheid ondersteunen. Van forums voor specifieke medische aandoeningen tot groepen voor persoonlijke ontwikkeling en zelfzorg, deze communities bieden een veilige ruimte voor zelfexpressie en advies. Ze helpen mensen te beseffen dat ze niet alleen zijn in hun uitdagingen en dat er anderen zijn die soortgelijke ervaringen delen.

5. De kracht van online identiteit

Dankzij communities kunnen individuen hun online identiteit versterken en zelfs transformeren. Of iemand nu anoniem lid is van een steunforum of actief bijdraagt aan een vakgerelateerde groep, online identiteiten kunnen mensen helpen om zichzelf op nieuwe manieren uit te drukken. Communities bieden de ruimte om te experimenteren, te leren en te groeien binnen een context die soms een spiegel vormt van wie iemand offline is, en soms juist een compleet nieuw facet van hun identiteit laat zien. LBV in de online wereld





Als bestuurslid van LBV zie ik het als onze verantwoordelijkheid om niet alleen aanwezig te zijn in de fysieke wereld, maar ook onze digitale aanwezigheid te versterken. De overgang naar een digitaal verbonden wereld betekent namelijk dat we onze leden ook op die platformen moeten bereiken waar zij zich thuis voelen, en daar daadwerkelijk aanwezig moeten zijn om ze de ondersteuning te geven die ze van ons verwachten.

Bij LBV geloven we sterk in een waardevolle samenleving, waarin ieder individu gelijke kansen krijgt om zich te ontwikkelen. Die missie houden we ook aan in de online wereld, waar we laagdrempelig en toegankelijk willen zijn. Veel van onze leden maken gebruik van digitale platforms om te communiceren, te leren en samen te werken. Het is aan ons om die ruimte te omarmen en daar actief aanwezig te zijn.

Daarom werken we aan het opbouwen van een online community, waar onze leden terecht kunnen met vragen over werk, inkomen, studie, uitkering en meer. Online is immers vaak het eerste waar mensen hun vragen stellen en hun steun zoeken. In plaats van een enkel traditioneel callcenter of fysiek kantoor, bieden we nu ook direct toegang tot informatie, advies en elkaar, waar en wanneer het nodig is. Deze digitale wereld biedt ons de kans om sneller en persoonlijker op situaties in te spelen. Waar je ook bent en op welk tijdstip ook, wij zijn er voor jou.

De rol van LBV in een digitaal verbonden wereld betekent ook dat we onze collectieve kracht versterken. Online communities zijn niet alleen ondersteuningsnetwerken; ze zijn een ruimte waar we gezamenlijk op kunnen komen voor betere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Samen kunnen we ervaringen en inzichten delen, collectieve belangen behartigen en ons blijven inzetten voor een eerlijke samenleving waarin iedereen een eerlijk en passend inkomen verdient.



X.F. (Xavier) Assegaf
Bestuurslid

WAT VERANDERT ER VOOR JOU? NIEUWE WETGEVING EN WERKNEMERSRECHTEN OP EEN RIJ

Met nieuwe wetgeving in Nederland veranderen regelmatig de regels voor arbeidscontracten en werknemersrechten. Voor werknemers met flexibele contracten, mensen die (deels) thuiswerken, en werknemers die willen doorgroeien in hun functie, zijn er nu extra rechten die meer zekerheid en stabiliteit bieden. Wat betekent dit concreet voor jou?

Meer zekerheid voor werknemers met flexibele contracten

Flexibele contracten, zoals oproepcontracten, hebben vaak onvoorspelbare roosters en inkomens. Hier komt nu verandering in. Wanneer je 12 maanden of langer op oproepbasis hebt gewerkt, moet je werkgever je een contract aanbieden met een vast aantal uren dat overeenkomt met het gemiddelde aantal uren dat je in die periode hebt gewerkt. Zo krijg je meer stabiliteit in je rooster en inkomen en wordt het eenvoudiger om op een contract met duidelijke werktijden over te stappen.

Meer transparantie en duidelijkheid in arbeidscontracten

Werkgevers zijn nu verplicht om gedetailleerdere informatie op te nemen in het arbeidscontract. Dit betekent dat naast je functieomschrijving ook zaken als werktijden, opleidingsmogelijkheden en secundaire arbeidsvoorwaarden duidelijker worden vastgelegd. Zo weet je precies wat je kunt verwachten en kom je niet voor verrassingen te staan. Daarnaast hebben werknemers met onregelmatige diensten het recht om hun rooster tijdig te ontvangen, zodat werk en privé beter op elkaar kunnen worden afgestemd.

Verplichte vergoeding voor verplichte scholing

Als je werkgever vraagt om trainingen of cursussen te volgen, moeten deze kosten worden vergoed. Ook mogen de uren die je aan verplichte scholing besteedt niet als eigen tijd worden gezien; deze vallen nu onder werktijd. Dit betekent dat als je een cursus moet volgen om je functie goed uit te voeren, de werkgever de kosten én de uren vergoedt. Bovendien kan de werkgever deze scholingskosten niet op jou verhalen, zelfs niet als je het bedrijf verlaat.

Recht op thuiswerken en meer flexibiliteit

De balans tussen werk en privé wordt steeds belangrijker, en de wetgeving sluit hierop aan. Werkgevers mogen verzoeken om thuiswerken niet zomaar weigeren, tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn. Dit biedt werknemers met lange reistijden of verplichtingen thuis de mogelijkheid om werk en privé beter te combineren. Zo wordt het eenvoudiger om je werkplek aan te passen aan je persoonlijke situatie.

Betere veiligheid en zorg voor gezondheid op de werkvloer

Veiligheid op het werk blijft belangrijk, en de nieuwe wetgeving legt hier extra nadruk op. Werkgevers moeten maatregelen nemen om de gezondheid en veiligheid van hun werknemers te beschermen, vooral bij functies met specifieke fysieke risico's. Denk aan ergonomische werkplekken voor kantoormedewerkers of extra veiligheidsuitrusting bij fysiek zware beroepen. Ook psychologische veiligheid krijgt meer aandacht: werkdruk en stress worden bespreekbaar, en werkgevers moeten preventieve maatregelen nemen om deze risico's te beperken.

Wat betekenen deze veranderingen voor jou?

De nieuwe wetgeving biedt werknemers in Nederland meer bescherming, zekerheid en kansen voor persoonlijke ontwikkeling. Of je nu een flexibel of vast contract hebt, recht op scholing wilt, of behoefte hebt aan meer duidelijkheid over je werktijden, deze veranderingen zorgen voor meer stabiliteit. Neem je contract goed door en bespreek met je werkgever of alle nieuwe rechten worden toegepast. Zo werken we samen aan een betere werkplek voor iedereen!

mr. J.E.S. (Ilse) Hanenberg
Jurist



GEEF ONS JE VOORNAAM EN MAAK LBV PERSOONLIJKER!

Hoi, Klaudia hier, secretariaatsmedewerker bij LBV!

Toen ik hier begon als stagiaire had ik niet verwacht hoe snel ik me thuis zou voelen. De sfeer, de collega's - het voelt echt als een team dat voor je klaarstaat. En die persoonlijke touch willen we ook aan jullie, onze leden, geven. Daarom vragen we sinds kort bij inschrijvingen niet alleen naar achternamen, maar ook naar voornamen of roepnamen. Waarom? We willen jullie bij naam kunnen aanspreken en laten zien dat je voor ons geen nummer bent, maar een waardevol lid. Dat maakt onze communicatie niet alleen vriendelijker, maar ook meer op maat.

Wil jij dat we jouw voornaam in ons bestand zetten? Stuur dan je voornaam naar lbv@lbv.nl. Heb je daarnaast nog andere wijzigingen in je gegevens, zoals adres, naam, of werk- en inkomenssituatie? Dan kun je dit ook direct doorgeven. Zo houden we alles actueel en zorgen we dat we jou altijd goed kunnen bereiken! Met jouw hulp maken we LBV persoonlijker, vertrouwder en toegankelijker - bedankt!





WAT DOET EEN VAKBONDSSECRETARIS?

Bij LBV werken we met gekozen bestuurders. Dit geldt niet alleen voor algemene bestuurders, maar ook voor bestuurders met een speciale functie, zoals voorzitter, penningmeester en secretaris.

Dit verschilt van een 'ambtelijk secretaris', waarbij iemand secretaris is van ambt, oftewel als beroep. Een ambtelijk secretaris is dus een secretaris van beroep. Dit maakt meteen het verschil duidelijk tussen een gekozen secretaris en een ambtelijk secretaris.

Tijdens de algemene vergadering van 5 oktober 2024 ben ik herkozen in mijn functie als secretaris. Mijn zittingstermijn was volgens het rooster van aftreden verstreken, en ik had me herkiesbaar gesteld. Tijdens de vergadering was het ook mijn taak als secretaris om verslag te doen van het reilen en zeilen van de vakbond door middel van het secretarieel jaarverslag.

Als secretaris van LBV ben ik een soort manusje-van-alles. Ik behartig de sociale en materiële belangen van onze leden. Dit kan betekenen dat ik bemiddel bij individuele arbeidsconflicten, maar ook dat ik namens de leden onderhandel met werkgevers of instanties over onderwerpen zoals de cao, sociale plannen of pensioenen.

Daarnaast houd ik me bezig met verschillende administratieve en secretariële taken, zoals het voorbereiden en notuleren van vergaderingen.

Gelukkig word ik bij het notuleren ondersteund door een notulist, waardoor ik actief kan deelnemen aan vergaderingen zonder alles zelf te hoeven opschrijven.

Als secretaris van de vereniging heb ik ook te maken met persoonlijke gegevens van onze leden. Voor de bescherming van deze gegevens is de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) ingevoerd. Ik ben verantwoordelijk voor het naleven van deze wetgeving binnen de vereniging. Ons ledensysteem is zo ingericht dat we voldoen aan de AVG en de privacy van onze leden gewaarborgd blijft.

Samen met de voorzitter en penningmeester vorm ik het dagelijks bestuur van LBV, dat – zoals de naam al zegt – verantwoordelijk is voor het dagelijks besturen van de vereniging. Als secretaris ben ik dus medeverantwoordelijk voor het bepalen en uitvoeren van het beleid van LBV. Dit beleid is erop gericht de continuïteit van werk of uitkering van onze leden te beschermen door heldere, werkbare collectieve afspraken te maken tussen werkgevers en werknemers.

Voor al deze taken zet ik me dagelijks met plezier in.

M. (Marco) Stavinga
Secretaris

ONDERHANDELINGEN, STAKING EN LEDENRAADPLEGING

Als een van de onderhandelaars van LBV ben ik verantwoordelijk voor het maken van cao-afspraken. Dit gaat niet alleen over primaire afspraken zoals loonsverhoging en de hoogte van vergoedingen, maar ook over secundaire afspraken. Dat zijn cao-afspraken die niet direct over geld gaan, maar wel onderdeel zijn van het totale pakket dat samen een cao vormt.

Denk bijvoorbeeld aan afspraken over proeftijd, verlof, vakantie en pensioen. Neem nu de afspraken over bijzonder verlof. Veel mensen denken dat ze standaard recht hebben op verlof bij een doktersbezoek of bij het huwelijk van een broer of zus, maar dit soort verlof wordt juist in een cao geregeld. Bijzonder verlof is namelijk niet wettelijk vastgelegd.

Een andere cao-afpraak waar mensen vaak niet bij stilstaan, is het aantal vakantiedagen waar ze recht op hebben. Volgens de wet heb je recht op vakantie op basis van vier keer het aantal afgesproken werkdagen per week. Werk je bijvoorbeeld vijf dagen per week, dan heb je recht op 20 vakantiedagen. In veel cao's zijn er echter meer dan deze 20 dagen opgenomen. Die extra vakantiedagen – de bovenwettelijke vakantiedagen – zijn afspraken die cao-onderhandelaars voor jou regelen. Hetzelfde geldt voor roostervrije dagen die bovenop de wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen komen.

Bij elke cao-onderhandeling is het aan de cao-onderhandelaar om niet alleen bestaande afspraken te beschermen, maar ook nieuwe en betere afspraken te maken. Natuurlijk verlopen cao-onderhandelingen niet altijd soepel. Elke verbetering voor de werknemer, vooral als die de werkgever geld kost, betekent vaak dat de werkgever iets terug wil in de vorm van een versobering of het schrappen van een bestaande afspraak.

Meestal komen cao-partijen er in goed overleg uit, maar soms ook niet. In dat geval kan een vakbond naar het ultieme drukmiddel grijpen: staken. Vaak is de dreiging van een staking al voldoende om de werkgever te laten bewegen. Maar als dit niet werkt en de werkgever niet toegeeft, kan staken de enige uitweg zijn. Of er gestaakt wordt, hangt natuurlijk af van de bereidheid van werknemers om te staken. Wordt er gestaakt en betaalt de werkgever geen salaris door, dan staat LBV stakers bij met een stakingsuitkering.

Uiteindelijk zijn het de leden die het laatste woord hebben. Bij een stemming over een principeakkoord geldt het eenvoudige meerderheidsprincipe: als de helft plus één van de stemmen voor is, wordt het akkoord aangenomen en komt er een nieuwe cao. Als de helft plus één van de stemmen tegen is, gaat de cao-onderhandelaar terug naar de onderhandelingstafel.

M. (Marco) Stavinga
Cao-onderhandelaar



HET BELANG VAN FYSIEKE ONTMOETINGEN IN HYBRIDE WERKCULTUREN

De tijd dat iedereen op kantoor zat is sinds de coronapandemie flink veranderd. Tegenwoordig werken we op een nieuwe manier: hybride werken. Dat betekent dat medewerkers de mogelijkheid hebben om ook thuis of ergens anders hun werk te doen. Deze flexibiliteit is een mooie vooruitgang, want je kunt nu op meer manieren en plekken werken dan alleen achter je bureau.

Voordelen van hybride werken

- Je kunt vaak je eigen planning maken. Begin je wat later, dan werk je gewoon wat langer door.
- Geen reistijd en dus ook geen reiskosten.
- Thuis werk je vaak rustiger dan op kantoor.
- Voor een telefoontje hoef je niet op zoek naar een rustige plek.
- Je kunt ook tussendoor even de was aanzetten of de hond uitlaten.
- Door goede afspraken met je werkgever kun je vaste thuiswerkdagen afspreken of meerdere dagen thuiswerken.
- Voor werkgevers kan het ook voordelig zijn. Met een goede verdeling is vaak een kleiner kantoor genoeg, wat flink kan schelen in de kosten.

Nadelen van hybride werken

- Je hebt geen collega's om je heen.
- Het gezellige praatje op de werkvloer mis je.
- Je hoort minder vaak de laatste nieuwtjes bij het koffieapparaat.
- Je mist het sociale contact met je collega's.
- Nieuwe collega's komen erbij, maar jij hebt ze nog nooit gezien.
- Je werkt vaak langer door thuis, ook als je werktijd eigenlijk al voorbij is.
- Het gevoel van "samen" werken kan minder worden.
- Je kunt niet zomaar even een vraag stellen aan een collega of snel feedback krijgen.

Door het thuiswerken is er ook een risico dat mensen zich minder verbonden voelen met hun collega's. Je ziet elkaar minder en weet bijvoorbeeld niet wanneer een collega ziek is. Dit kan ervoor zorgen dat mensen zich minder gezien en gehoord voelen. Die collegiale band neemt daardoor af, en dat merk je ook als er een probleem is tussen werknemer en werkgever. Vaak spreek je dan ook minder met collega's over werkzaken, omdat zij net als jij ook thuiswerken. Daarom is het belangrijk dat collega's vaste dagen of momenten op kantoor afspreken om elkaar te zien en het teamgevoel te behouden.

Gelukkig staat LBV altijd klaar om collega's, ook bij hybride werken, met raad en daad bij te staan. Voor LBV maakt het niet uit of je thuis werkt, op kantoor zit of onderweg bent; wij zijn er om te helpen bij elke stap. Als vereniging zijn wij er niet alleen voor werknemers op de werkvloer, maar voor al onze leden die zich inzetten voor hun werk en hun toekomst. LBV ziet elk lid als meer dan alleen een werknemer: je bent een waardevol onderdeel van onze gemeenschap. Wij staan voor je klaar, ongeacht waar je werkt of welke vragen je hebt. Samen bouwen we aan een toekomst waarin solidariteit, ondersteuning en groei centraal staan. LBV – *Meer dan een vakbond.*

J.C.M. (Marcel) van der Stigchel

Bestuurslid



LBV PLUSPAKKET



Problemen met je huurbaas? Wij staan klaar om te helpen!

Huur je een woning en krijg je problemen met de verhuurder? Met ons Pluspakket ben je niet alleen goed beschermd op je werk, maar ook thuis. Denk aan situaties waarin de verhuurder plotseling de huur fors wil verhogen of weigert om achterstallig onderhoud uit te voeren, waardoor jij met een lekkend dak of kapotte verwarming zit. In deze gevallen kun je bij ons terecht voor professionele juridische hulp, advies en ondersteuning, zonder dat je direct zelf hoge kosten hoeft te maken. Ons werkteam staat klaar om uw rechten als huurder te verdedigen, of het nu om advies, onderhandelingen of juridische stappen gaat. Sluit je aan en zorg dat je niet alleen staat!



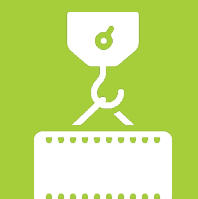
Geen gedoe thuis met ons aan je zij: woonrecht voor iedereen!

Hoe fijn zou het zijn om een juridisch expert achter je te hebben staan voor woonproblemen? Dat is precies wat ons Pluspakket biedt! Of je nu problemen hebt met geluidsoverlast van burens, schimmel die maar blijft terugkomen, of achterstallig onderhoud dat je woongenot verstoort – met het Pluspakket kun je rekenen op volledige ondersteuning. Onze juristen helpen je niet alleen met advies, maar begeleiden je ook door het hele proces als er juridische stappen nodig zijn. Want je hebt recht op een gezonde en veilige woonomgeving. Met het Pluspakket sta je sterk en weet je zeker dat je belangen professioneel vertegenwoordigd worden.



Consumentenrecht: weet wat je rechten zijn, en gebruik ze!

Ken je dat? Je hebt net een dure nieuwe tv gekocht, en een maand later valt het beeld weg. Of je bestelt een product online en ontvangt iets compleet anders, maar de winkel weigert je terugbetaling te regelen. Het kan behoorlijk frustrerend zijn, maar met een Pluspakket sta je niet meer alleen! Wij helpen je in deze situaties om precies te weten wat je rechten zijn als consument en begeleiden je in het opstellen van klachtenbrieven, het contact opnemen met verkopers of zelfs juridische stappen als dat nodig is. Of het nu om garantie, retourneren of verborgen kosten gaat, wij zorgen dat jij krijgt waar je voor betaald hebt. Consumentenrecht is een recht waar we allemaal gebruik van kunnen maken – maak er met de hulp van LBV werk van!



Arbeidsrecht, woonrecht én consumentenrecht onder één dak

Veel mensen denken dat vakbonden zich alleen bezighouden met arbeidsrecht, maar niks is minder waar. Het Pluspakket van LBV biedt veel meer dan dat. Naast juridische hulp en ondersteuning op het werk, helpen we je ook met vragen en problemen rondom huur, wonen en consumentenzaken. Misschien zit je met een huurverhoging die niet klopt, of blijkt die nieuwe wasmachine al binnen een maand defect te zijn. Dit zijn situaties die flink wat stress kunnen veroorzaken, maar waar onze juridische experts graag bijspringen om je te helpen. Van het opstellen van klachten tot juridische stappen bij complexe gevallen – wij zorgen dat je sterker staat. Met het Pluspakket heb je alles in één, en dat geeft rust!



Doe mee voor €10 per maand en sta sterk(er)!

Het Pluspakket biedt uitgebreide juridische bescherming op het gebied van arbeidsrecht, woonrecht én consumentenrecht – en dat voor slechts €10 per maand per huishouden bovenop het basislidmaatschapstarief. Met dit pakket kun je rekenen op professionele ondersteuning bij uiteenlopende vraagstukken en sta je er nooit alleen voor. Heb je interesse om van het Pluspakket gebruik te maken? Stuur dan een e-mail naar lbv@lbv.nl en zorg dat je je rechten optimaal kunt benutten, zowel op het werk als thuis!

DE KRACHT VAN ELKAAR

Tijdens de Algemene Vergadering op 5 oktober 2024 nam het bestuur van LBV afscheid van Ger IJzermans en Gerbrand Johannes. Na ruim 30 jaar trouwe inzet hebben Ger en Gerbrand besloten het stokje over te dragen en met pensioen te gaan. Wij zijn hen dankbaar voor alles wat ze voor LBV en onze leden hebben gedaan. Ger en Gerbrand hebben LBV gevormd tot wat ze nu is en laten zien wat je kunt bereiken als je samenwerkt.

AFSCHEID

Ger en Gerbrand hebben er mede voor gezorgd dat LBV een sterke en betrouwbare stem is geworden voor jongeren, werknemers, uitkeringsgerechtigden, kleine zelfstandigen (zzp'ers) en gepensioneerden. Altijd aanwezig om te luisteren en te strijden voor onze rechten. De nalatenschap van hun werk en onvermoeibare inzet zal altijd in onze herinnering blijven. Afscheid nemen is ook vooruit kijken. Met veel enthousiasme verwelkomen we Henri Dekker als nieuwe voorzitter en Kevin van der Stigchel als jongerenambassadeur. Dit markeert een bijzondere stap voorwaarts waarbij ervaring en nieuwe energie samenkomen en LBV nog sterker en groter te maken. Op naar de 20.000 leden!

WELKOM

Henri Dekker is de nieuwe voorzitter van LBV. Hij gelooft sterk in rechtvaardigheid en eerlijkheid, precies de kernwaarden waar LBV al 55 jaar voor staat. Met Henri als voorzitter beginnen we aan een nieuwe periode bij LBV. We hebben al veel bereikt, maar samen met Henri als voorzitter gaan we nog veel meer doen om te zorgen dat jongeren, werknemers, uitkeringsgerechtigden, kleine zelfstandigen (zzp'ers) en gepensioneerden nog eerlijker worden behandeld. Iets waar het in Nederland nog vaak aan mankeert! De toekomst van LBV ziet er rooskleurig uit dankzij de solide basis die al is gelegd en de frisse visie die Henri meebrengt. Henri komt met een uitgebreide ervaring en een duurzame passie voor rechtvaardigheid en eerlijkheid, kernwaarden die bij LBV centraal staan. Zijn betrokkenheid en visie zijn precies wat nodig is om onze missie te versterken.

Ook Kevin van der Stigchel is een welkome versterking binnen het bestuur van LBV. Hij wordt het aanspreekpunt voor jongeren. Dit betekent dat hij de stem van jongeren zal laten horen. Kevin gaat ons helpen om goed te begrijpen wat jongeren willen en nodig hebben. Zo zorgen we ervoor dat LBV ook voor de volgende generatie belangrijk blijft. Kevin brengt nieuwe ideeën en energie mee. Dit is erg belangrijk, want jonge mensen hebben soms andere wensen en ideeën dan seniorenleden. Maak alvast uw kinderen jonger dan 18 jaar gratis lid van LBV.

TOT SLOT

Henri, Kevin en het hele bestuur kunnen rekenen op de steun van onze leden, medewerkers en ambassadeurs van LBV. Deze samenwerking is de kern van onze kracht en stelt ons in staat als een team te werken aan onze doelen. Met een warm welkom aan Henri en Kevin, kijken we uit naar wat we samen kunnen bereiken. LBV blijft zich inzetten voor de waarden die ons verbinden. Op naar een toekomst, vol samenwerking, solidariteit en succes voor iedereen!

HOROSCOOP 2025: WERK, WONEN EN EEN VLEUGJE VOORUITZICHT



Ram (21 mrt – 19 apr): Het komende jaar wordt het jaar waarin jij de grote kans grijpt – misschien wel een nieuwe baan of een flinke loonsverhoging. Vergeet ons niet op de hoogte te houden als je hulp nodig hebt, en wie weet breng je zelfs een paar nieuwe leden aan!



Stier (20 apr – 20 mei): Stabiliteit is jouw thema voor 2025. Of het nu gaat om een vast contract, duidelijke werktijden of een huis zonder lekkend dak – jij zorgt voor rust in de tent. Als het gaat om onderhandelingen, denken we dat jij wel raad weet.



Tweelingen (21 mei – 20 jun): Flexibiliteit is jouw superkracht! Hybride werken, extra verlof of nieuwe kansen komen jouw kant op. En hé, misschien inspireer je ook een vriend of collega om eens te kijken naar die juridische ondersteuning waar je zelf zo enthousiast over bent.



Kreeft (21 jun – 22 jul): Dit jaar draait om balans, en jij bent de perfecte ambassadeur voor een gezonde werk-privéverhouding. Met een beetje geluk heb je straks niet alleen zelf alle voordelen van persoonlijke service, maar breng je ook anderen op het idee.



Leeuw (23 jul – 22 aug): Het wordt jouw jaar om te stralen op het werk! Of het nu een nieuwe functie is of een goedgevulde agenda met interessante projecten – jij gaat met volle kracht vooruit. En als iemand advies nodig heeft, wijs ze dan subtiel de weg naar betrouwbare steun!



Maagd (23 aug – 22 sep): Voor jou is 2025 het jaar van de structuur en planning. Denk aan een overzichtelijke werkagenda, een goed doorlopend contract en vakantiedagen die perfect zijn ingepland. Mocht een collega vastlopen, dan wijs jij ze vast wel de juiste weg.



Weegschaal (23 sep – 22 okt): Voor jou wordt dit hét jaar waarin je evenwicht vindt in werk en vrije tijd. Overweeg om jouw wijze woorden te delen met een paar nieuwe gezichten die wel wat hulp kunnen gebruiken – wie weet maak jij de balans ook voor hen weer op orde.



Schorpioen (23 okt – 21 nov): Doorzettingsvermogen is jouw kracht dit jaar. Arbeidsconflict? Huurverhoging? Jij zet door en laat je niet zomaar van de wijs brengen. En als er iemand steun zoekt, stuur ze gerust deze kant op voor een beetje extra advies en hulp.



Boogschutter (22 nov – 21 dec): 2025 is voor jou een jaar vol nieuwe contacten en kansen. Of het nu gaat om scholing, werk, of zelfs juridische zaken – jij hebt voor iedereen een goed woordje over. Misschien sluit er dit jaar wel iemand aan dankzij jouw enthousiasme.



Steenbok (22 dec – 19 jan): Financiële zekerheid is jouw focus, en terecht! Spaar verstandig en geniet van de voordelen van een beetje extra overzicht. En als iemand om je heen diezelfde zekerheid zoekt, dan weten ze waar ze moeten aankloppen.



Waterman (20 jan – 18 feb): Creativiteit en innovatie staan centraal voor jou dit jaar. Van nieuwe werkideeën tot frisse initiatieven – jij weet precies hoe je dingen op jouw manier regelt. Misschien inspireer je er wel een aantal om ook hun eigen oplossingen te vinden!



Vissen (19 feb – 20 mrt): Jij laat in 2025 zien dat empathie en samenwerking essentieel zijn. Collega's komen met vragen, en jij hebt altijd een luisterend oor (en een paar handige tips). Met jou als stille kracht kunnen we rekenen op een jaar vol groei.

WIST JE DAT...

VIND IK LEUK!

... LBV hele leuke socials heeft?

Volg jij ons al op onze socials? We delen dagelijks dingen die interessant en belangrijk voor jou kunnen zijn! Wacht niet langer en like of volg ons op de onderstaande kanalen. Zo blijf je altijd up-to-date!

Scan deze code met je telefoon en kom gelijk op onze Facebookpagina. Wel zo makkelijk toch?



Vakbond LBV VakbondLBV vakbondlbv VakbondLBV Vakbond LBV VakbondLBV 06 8356 1754

LID WORDEN?

Wil je lid worden van LBV, vul dan onderstaande gegevens in en stuur deze naar:
LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam (postzegel is niet nodig)

Naam m/v _____
Adres _____
PC / woonplaats _____
Geboortedatum _____
Telefoon privé _____
Beroep _____
Werkgever _____
Datum _____
IBAN nr _____
Handtekening _____
Benader mij **wel / niet** voor een ambassadeursfunctie bij LBV. (doorhalen wat niet van toepassing is)