



IN DEZE UITGAVE:

Een nieuwe uitdaging,
maar geen afscheid
PAGINA 03

Bij ontslag recht op
een transitievergoeding
PAGINA 04-05

CAO-nieuws
PAGINA 06-07

Solliciteren
PAGINA 08-09

Maak gebruik van onze gratis
belastingservice
PAGINA 10

Controlelijst
benodigdheden bij de
belastingaangifte 2014
PAGINA 11

**“Maak snel een afspraak
voor onze gratis
belastingservice.”**



Annie van de LBV heeft het antwoord! Zie pagina 12.

→ Colofon

LBV VISIE is een periodieke uitgave voor leden en belangstellenden.

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV
STREVELSWEG 700/612
3083 AS Rotterdam
Tel. : 010-4818011
Fax : 010-4818211

Regiokantoor Midden-Brabant
Schubertstraat 206
5011 CK Tilburg
Tel: 013-4561042
(Bij geen gehoor: 06 – 23 27 16 26)

Regiokantoor West-Brabant
Fluwijnberg 117
4708 CA Roosendaal
Tel. : 0165-566045

E-mail : lbv@lbv.nl
Internet : www.lbv.nl

Redactie
Bastiaan Poot

Ontwerp:
RDR reclame & illustraties
www.RDRreclame.nl

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 de uitgever. Aan de totstandkoming van deze uitgave is uiterste zorg besteed. Voor informatie die eventueel onvolledig of onjuist is weergegeven aanvaardt auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

→ Voorwoord

De 'belastingperiode' is weer aangebroken en de komende periode zullen veel van onze leden gebruik maken van onze gratis belastingsservice. Het invullen van belastingaangiften zal grotendeels plaatsvinden op ons hoofdkantoor in Rotterdam. Er zijn ook verschillende belastingavonden gepland in Tilburg en Roosendaal. Leden van LBV die niet in de mogelijkheid zijn om een van de locaties te bezoeken, mogen hun belastingpapieren ook per post of e-mailbericht naar ons toezenden. U kunt tegenwoordig ook vragen en stukken naar ons sturen via Whatsapp (06 - 83 56 17 54).

Graag wil ik ook aandacht voor het volgende. Pensioenfonds ABP voert geheel onverwacht een korting in op de uitkering van een deel van haar pensioengerechtigden. Zij kregen tot nu toe compensatie omdat ze geen partnertoeslag op de AOW ontvingen. Door dit besluit ontvangt deze groep bijna 10 procent minder aan pensioen! Er wordt op dit moment uitgezocht of dit wettelijk allemaal wel mag, maar los van dat, vind ik dat ABP dit slechte nieuws veel eerder en beter had moeten communiceren met de deelnemers!

Tot slot vraag ik uw aandacht voor het afscheid van een van onze teamleden, Bastiaan Poot. Na een dienstverband van 14 jaar heeft hij besloten om onze organisatie te gaan verlaten, omdat hij het bedrijf van zijn vader over gaat nemen. Zijn afscheid komt voor zowel hem als voor ons vrij onverwacht. We zullen hem gaan missen, maar zijn er wel zeker van dat hij LBV nog vaak zal gaan bezoeken. Ik, het team en het bestuur van LBV wensen Bastiaan veel succes met deze nieuwe uitdaging.

Met vriendelijke groet,

Annet I Dolman

**"Gebruik maken van
onze belastingsservice
loont!"**



Een nieuwe uitdaging maar geen afscheid

Na 14 jaar met veel liefde en plezier bij LBV te hebben gewerkt, heb ik besloten om een nieuwe uitdaging aan te gaan. Per 1 april aanstaande zal ik de onderneming van mijn vader overnemen en zal mijn dienstverband bij LBV eindigen. Uiteraard zal ik wel lid blijven van LBV, want de band tussen mij en LBV zal altijd blijven voortbestaan!

Door een arbeidsgeschil bij LBV

Door een arbeidsgeschil bij mijn eerste werkgever ben ik ooit bij LBV terechtgekomen. Ik heb LBV dus vanaf 'de andere kant van de tafel' leren kennen. LBV heeft er voor gezorgd dat ik de zaak tegen mijn oud-werkgever met vlag en wimpel won. Als klap op de vuurpijl bood LBV mij ook nog eens een baan aan. Dit aanbod heb ik direct geaccepteerd, want LBV leek mij een fantastische werkgever. De collega's binnen LBV waren net als ik sociaal ingesteld en hadden een ook een sterk rechtvaardigheidsgevoel. Ik voelde ik me direct thuis bij LBV en wilde graag samen met het team van LBV ook andere werknemers helpen.

Door mijn eigen ervaring met een zeer vervelende werkgever en een arbeidsgeschil was ik me zeer bewust van wat een dergelijke situatie met een werknemer doet. Als werknemer kan je jezelf namelijk erg machteloos voelen tegenover een werkgever. Het is dan een geruststellend gevoel dat je mensen achter je hebt staan, die ervoor zorgen dat je krijgt waar je recht op hebt. LBV is zo'n organisatie en daar wilde ik graag mijn toekomst aan verbinden.

Collega's worden vrienden

Veel mensen staan er onvoldoende bij stil hoe belangrijk collega's zijn. Men heeft bijvoorbeeld niet door dat ze gemiddeld meer uren met collega's doorbrengen dan met hun naaste familie en vrienden. Een goede band met collega's is naar mijn mening dus heel erg belangrijk. Ik kan oprecht zeggen dat mijn collega's bij LBV uiteindelijk mijn vrienden zijn geworden.

Ik ben het team en het bestuur van LBV zeer dankbaar dat ik al die jaren met hen heb mogen samenwerken en een belangrijk deel van mijn leven met hen heb mogen delen. Ze hebben mij gesteund op hele mooie en hele moeilijke momenten en daarvoor ben ik ze mijn leven lang dankbaar!



Goede band met de leden van LBV

Naast het team en het bestuur zal ik ook de leden van LBV erg gaan missen. Doordat ik al geruime tijd bij LBV in dienst ben, heb ik veel leden persoonlijk leren kennen en heb ik een vriendschappelijke band met hen opgebouwd. Sommige leden bezochten ons kantoor wat meer dan andere, maar tijdens ledenvergaderingen en onze jaarlijkse belastingperiode zag ik altijd veel vertrouwde gezichten. Ik heb erg veel zin in mijn nieuwe uitdaging, maar weet zeker dat ik nog veel terug zal denken aan mijn aangename periode bij LBV!

Met vriendelijke groet,

Bastiaan Poot

Bij ontslag recht op een transitievergoeding

Vanaf 1 juli 2015 krijgt u bij ontslag een financiële vergoeding. Dit heet de transitievergoeding. Voorwaarde is dat u 2 jaar of langer in dienst bent geweest. Dit geldt voor zowel vaste als tijdelijke werknemers. U kunt de transitievergoeding bijvoorbeeld gebruiken voor scholing om de overstap naar een andere baan makkelijker te maken.

De transitievergoeding komt in plaats van de ontslagvergoeding en maakt onderdeel van de Wet Werk en Zekerheid. LBV is van mening dat de transitievergoeding geen verbetering is voor werknemers. In verhouding tot het huidige systeem met de kantonrechtersformule gaan werknemers er qua vergoeding 30 tot 50 procent in ontslagvergoeding er op achter uit.

Recht op een vergoeding bij ontslag

Uw werkgever betaalt de transitievergoeding als u 2 jaar of langer bij hem in dienst bent geweest. Het initiatief voor ontslag ligt bij de werkgever. Bij ontslag wordt uw arbeidsovereenkomst beëindigd. Dit kan op verschillende manieren. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen. De kantonrechter kan de arbeidsovereenkomst ontbinden. Ook kan het zijn dat uw tijdelijke contract niet wordt verlengd.

Hoogte transitievergoeding

De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van het aantal jaren dat u in dienst bent geweest bij de werkgever waar u ontslagen wordt en de hoogte van uw maandsalaris:

- U krijgt per gewerkt dienstjaar 1/3 maandsalaris als vergoeding.
- Bent u 10 jaar of langer in dienst, dan krijgt u vanaf het 10e dienstjaar een vergoeding van 1/2 maandsalaris per dienstjaar.
- Bent u 50 jaar of ouder? En bent u 10 jaar of langer in dienst? Dan krijgt u vanaf het 10e dienstjaar een vergoeding van 1 maandsalaris per dienstjaar. Deze regel geldt niet als er minder dan 25 mensen bij de werkgever in dienst zijn.
- Bent u in dienst van een bedrijf waar minder dan 25 werknemers in dienst zijn en wordt het ontslag veroorzaakt door de slechte financiële situatie van de werkgever, dan mag er voor berekening van

de verschuldigde transitievergoeding uitgegaan worden van de duur van het dienstverband vanaf 1 mei 2013.

- De transitievergoeding is maximaal € 75.000, tenzij u meer dan € 75.000 verdient. Dan is de vergoeding maximaal 1 jaarsalaris.

Berekenen van maandsalaris

Voor de berekening van de transitievergoeding moet ook het bruto maandsalaris worden berekend. Het bruto maandsalaris is het bruto uurloon vermenigvuldigd met de arbeidsduur per maand. Dit geldt voor contracten met een vast aantal uren. Is er sprake van een oproepcontract? Dan wordt het bruto uurloon vermenigvuldigd met de gemiddelde arbeidsduur per maand.

Bestaat een deel van het loon uit stukloon of provisie? Dan geldt het gemiddeld dat de werknemer hiervan per maand heeft ontvangen. Hierbij moet de vakantiebijslag en de vaste eindejaarsuitkering worden opgeteld.

Als ze van toepassing zijn worden de volgende vormen van salaris in de berekening meegeteld:

- ploegtoeslagen;
- overwerkvergoedingen;
- bonussen;
- winstuitkeringen;
- variabele eindejaarsuitkeringen.

Geen recht op een transitievergoeding bij ontslag

In de volgende gevallen heeft u geen recht op een transitievergoeding:

- u bent korter dan 2 jaar in dienst geweest;
- u bent ontslagen door ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door uzelf;
- bij uw ontslag bent u nog geen 18 jaar bent en u heeft gemiddeld niet meer dan 12 uur per week gewerkt;



- u bent ontslagen omdat u de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- uw werkgever is failliet, heeft uitstel van betaling of de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen is van toepassing op de werkgever;
- in uw CAO is een gelijkwaardige voorziening voor een transitievergoeding opgenomen.

Aanvullende vergoeding bovenop transitievergoeding

Is uw ontslag ernstig te verwijten aan uw werkgever? Dan kan de kantonrechter een aanvullende vergoeding toekennen bovenop de transitievergoeding.

Bent u korter dan 2 jaar in dienst geweest bij uw werkgever? Dan maakt u geen aanspraak op een transitievergoeding bij ontslag. Wel kan de rechter ook in dat geval een vergoeding toekennen. Uw ontslag moet uw werkgever ernstig te verwijten zijn.

Transitievergoeding tijdig ontvangen

U moet de transitievergoeding binnen een maand na afloop van de dienstbetrekking ontvangen. Een vlotte uitkering is noodzakelijk, omdat de mogelijkheid om de kantonrechter te laten beslissen over een geschil over de transitievergoeding, binnen drie maanden na afloop van dienstbetrekking vervalt. Als de werkgever de transitievergoeding niet tijdig betaalt, is hij wettelijke rente (3%) verschuldigd.

Indien uw werkgever de transitievergoeding niet in één keer kan betalen, omdat dit de bedrijfsvoering schaadt, dan mag de werkgever die in termijnen betalen.

Afwijken van transitievergoeding

In de CAO of in een sociaalplan kan afgeweken worden van de wettelijke regeling voor de transitievergoeding. Voorwaarde hierbij is dat de regeling gelijkwaardig of

beter moet zijn en gericht is op het voorkomen van werkloosheid of het verkorten van de periode van werkloosheid.

Transitievergoeding lager na aftrek scholingskosten of outplacement

De transitievergoeding kan lager uitvallen doordat werkgevers scholingskosten mogen verrekenen met de transitievergoeding. Wel moet er dan op het moment dat deze scholingskosten worden gemaakt, duidelijk zijn dat deze in de toekomst afgetrokken kunnen worden van de vergoeding. Indien uw werkgever tijdens uw dienstverband kosten heeft gemaakt om uw inzetbaarheid buiten de organisatie te bevorderen, dan kunnen deze ook in mindering worden gebracht.

De precieze voorwaarden waaronder kosten in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding zijn tot op heden nog niet duidelijk. De Ministerraad heeft, op voorstel van minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ermee ingestemd om twee ontwerpbesluiten over de transitievergoeding voor advies aan de Raad van State te zenden. ■

CAO-nieuws

Vorig jaar heeft LBV namens CAO-partijen bij de CAO voor Persoonality Payrolling BV, de CAO voor Connexie Payrolling & Loonadministratie, de CAO voor Tentoo Collective Freelance en Flex BV en de CAO voor DPA vrijstelling verzocht van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft deze vrijstelling gegeven. Als gevolg hiervan kunnen deze vier ondernemingen ongehinderd hun eigen loon- en arbeidsvoorwaardenpakket hanteren zonder dat er rekening moet worden gehouden met de afspraken in de ABU-CAO voor Uitzendkrachten.

Aangezien Persoonality Payrolling BV, Connexie Payrolling & Loonadministratie, Tentoo Collective Freelance en Flex BV en DPA zijn vrijgesteld van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten heeft LBV voor deze vier ondernemingen ook vrijstelling verzocht van de SFU-CAO. Deze SFU-CAO int premies ten behoeve van 3 andere stichtingen, namelijk het opleidingsfonds (STOOF) het arbeidsomstandighedenfonds (STAF) en de CAO-waakhond (SNCU).

Al bij eerdere vrijstellingsverzoeken heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Persoonality Payrolling BV, Connexie Payrolling & Loonadministratie, Tentoo Collective Freelance en Flex BV en DPA vrijgesteld van de SFU-CAO. Naar verwachting zal de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ook nu weer vrijstelling verlenen.

Ampco Flashlight Rental BV

Vorig jaar heeft LBV met Ampco Flashlight Rental BV voor het eerst een CAO gesloten. Ampco Flashlight Rental BV levert onder meer geluids- en lichtinstallaties voor TV-, theater- en muziekproducties. In de CAO voor Ampco Flashlight Rental BV zijn twee protocollaire afspraken opgenomen betreffende de invoering van een functiehuis en loongebouw. LBV en Ampco Flashlight Rental BV voeren op dit moment gesprekken met elkaar om, nog voor het einde van dit jaar, een functiehuis en loongebouw in de CAO op te kunnen nemen.

Daarnaast loopt de CAO voor Ampco Flashlight Rental BV eind 2015 af en worden er op dit moment al afspraken gepland om in september van dit jaar gesprekken over een nieuwe CAO te starten. Uiteraard mag hierbij de inbreng van leden werkzaam bij Ampco Flashlight Rental BV niet ontbreken. In de loop van 2015 zal er onder de werknemers een uitvraag gedaan worden om hen in de gelegenheid te stellen hun aandachtspunten voor de CAO bij LBV kenbaar te maken.

NBBU-CAO voor Uitzendkrachten

Vorig jaar heeft LBV wederom de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten gesloten. De gefaseerde invoering van de Wet Werk en Zeker (WWZ) zorgt er voor dat LBV en NBBU een aantal gemaakte afspraken moeten aanpassen om deze in lijn te brengen met de wet. Daarnaast hebben LBV en NBBU afgesproken dat partijen in maart 2015 afspraken zullen hebben gemaakt over de volgende onderwerpen:

- voortbordurend op de afspraak die de uitsluiting van loondoorbetaling in fase 1 en 2 beperkt, zal er een evaluatie plaatsvinden over het gebruik van korte contracten voor bepaalde tijd die worden aangegaan in de eerste 78 weken. Op basis hiervan gaan partijen indien gewenst aanvullende afspraken maken over de toepassing van korte contracten;
- transitievergoeding en opleiding en ontwikkeling van uitzendkrachten;
- nieuwe afspraken over het fasensysteem AOW-plus, mede gebaseerd op verwachte wetgeving specifiek voor AOW-gerechtigden; en,
- modernisering van bepalingen omtrent arbeidsongeschiktheid.



Verder zijn LBV en NBBU overeengekomen dat uiterlijk voor 1 januari 2016 partijen afspraken zullen hebben gemaakt over de volgende onderwerpen:

- het stimuleren verantwoord marktgedrag bij alle partijen betrokken bij (de inhuur van) flex;
- het stimuleren van ouderenparticipatie via uitzendondernemingen.

Tot slot zullen partijen relevante ontwikkelingen omtrent de bepalingen uit de arbeidsmigrantenparagraaf, waaronder de huisvestingsnormen, blijven volgen en indien nodig aanvullende afspraken maken.

Om deze bovenstaande afspraken na te kunnen komen is het overleg tussen LBV en NBBU gestart en vindt op maandag 23 februari het eerste overleg plaats. Het is de bedoeling van LBV en NBBU om voor eind maart het eerste onderhandelingstraject te hebben afgerond.

ODV Maritiem (voorheen SwetsODV)

De activiteiten van SwetsODV zijn opgesplitst in Swets Group en ODV Maritiem. Swets Group gaat zich bezighouden met het leveren van personeel voor de binnenvaart en offshore. ODV Maritiem blijft zich bezighouden met het leveren van personeel voor bediening van nautische objecten, scheepvaartbegeleiding, nautisch beheer en veerponten.

De CAO voor SwetsODV blijft voor werknemers van ODV maritiem gelden.

In de SwetsODV-CAO is een protocolaire afspraak opgenomen over de invoering van een functiehuis en loongebouw. LBV en ODV Maritiem zijn het eens geworden over de invoering hiervan. Het nieuwe functiehuis en loongebouw worden, als de invoering vlekkeloos verloopt, voor het einde van het eerste kwartaal van 2015 ingevoerd. Aangezien de CAO voor SwetsODV eind 2015 afloopt én ook de invoering van de Wet Werk en Zekerheid gevolgen heeft voor de afspraken in deze CAO, gaat LBV zich richten op het onderhandelingstraject dat in het najaar van 2015 zal plaatsvinden.

CAO's voor Van Tilburg Holding BV

De huidige CAO voor Van Tilburg, een werkgever in techniek voor automotive en industrie, is eind maart 2014 stilzwijgend met één jaar verlengd. LBV en Van Tilburg Holding BV zijn op dit moment met elkaar in gesprek om te praten over een nieuwe CAO voor Van Tilburg Holding BV. Als dit overleg resultaat oplevert, dan zal de nieuwe CAO voor Van Tilburg Holding BV grotendeels worden gemodelleerd op basis van de CAO voor het motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf. ■

Solliciteren

Bij het zoeken van een nieuwe baan zien veel mensen op tegen de wervings- en selectieprocedure. Een belangrijke reden hiervan is dat mensen zichzelf niet altijd even goed kunnen 'verkopen'.

De wervings- en selectieprocedure begint meestal bij het schrijven van een sollicitatiebrief. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat de sollicitatiebrief zo volledig mogelijk is. In de sollicitatiebrief moet naast uw vaardigheden en kwaliteiten ook uw persoonlijkheid goed naar voren komen. Bij het aannemen van nieuw personeel kijken bedrijven tegenwoordig steeds meer of personen in de bedrijfscultuur passen.

Geschikte vacature vinden

Voordat u een sollicitatiebrief gaat schrijven dient u na te gaan of uw profiel overeenkomt met de eisen die in de desbetreffende vacature worden gesteld. Een manier om een goede vergelijking te maken is door zelfkennis op te doen. Stel uzelf de volgende vragen:

- Wat zijn mijn interesses en karaktereigenschappen?
- Wat zijn mijn vaardigheden en capaciteiten?
- Welke opleidingen heb ik afgerond en wat zijn mijn ervaringen?
- Wat voor soort functie zoek ik?
- Welke branches spreken mij aan?

Wanneer u zelfkennis heeft opgedaan kunt u gericht gaan zoeken naar geschikte vacatures. Tegenwoordig zijn er veel verschillende manieren om vacatures te vinden. Enkele voorbeelden hiervan zijn:

- Vacaturesites en bedrijfswebsites
- Socialmedia zoals linkedin of facebook
- Banenmarkten
- Personeelsadvertenties in media
- CWI
- Intermediairs en arbeidsbemiddelaars
- Via eigen netwerk (vrienden, familie en kennissen)
- Open sollicitatie

De sollicitatiebrief

Na het vinden van een interessante vacature dient u een sollicitatiebrief te schrijven. Deze brief mag geen spelfouten of grammaticale fouten bevatten. Een sollicitatiebrief is meestal de eerste kennismaking met een onderneming en kan worden beschouwd als een visitekaartje.

Het hoofddoel van een sollicitatiebrief is uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek. De inhoud van uw brief moet de werkgever dus aanspreken. Er bestaan geen standaard sollicitatiebrieven. Er zijn echter wel belangrijke richtlijnen waaraan een goede sollicitatiebrief moet voldoen, bijvoorbeeld;

- Zorg dat de lezer wordt geprikkeld;
- Gebruik korte en heldere zinnen;
- Beschrijf uw beste en meest relevante werkervaring;
- Beschrijf uw sterke punten in relatie tot de vacature;
- Geef een goede motivering;

Indeling van de sollicitatiebrief

Wanneer u een doeltreffende sollicitatiebrief opstelt dan dient deze een duidelijke indeling te hebben, namelijk; een inleiding, een kern en een afsluiting.

Maak uw CV persoonlijk

De wervings- en selectieprocedure van tegenwoordig zijn haast niet meer te vergelijken dan hoe deze vroeger waren. Neem bijvoorbeeld de sollicitatieformulieren van vroeger en die van nu. Tegenwoordig besteden deze formulieren veel meer ruimte aan wat u hebt bereikt, uw hobby's en de redenen voor de sollicitatie dan aan uw opleidingen. Aan deze informatie wordt veel waarde gehecht, omdat er in het huidige bedrijfsleven veel onzekerheden en snelle veranderingen zijn. Hierdoor is het belangrijk dat werknemers flexibele en dynamische individuen zijn die in staat zijn zichzelf goed aan te kunnen passen. Dit aanpassingsvermogen is niet tijdens een opleiding te leren maar is een persoonlijke eigenschap.

De nadruk op flexibiliteit en dynamiek van medewerkers betekent dat u meer werk moet maken van die delen van uw curriculum vitae die over uw 'persoonlijkheid' gaan. Een eenvoudig lijstje met uw belangstellingen is niet voldoende, want in de meeste gevallen is belangstelling niet genoeg om u te onderscheiden van uw medesollicitante. U kunt het beste kiezen voor een benadering waarbij het vooral uw motivering, normen en waarden en doelstellingen duidelijk worden. Hierdoor kan men uw persoonlijke sterktes beter bepalen.



Tonen van kwaliteiten

Wanneer u een bedrijf gaat benaderen waarbij u zou willen werken, moet u bij de correspondentie uw kwaliteiten naar voren laten komen. Wanneer u het bedrijf telefonisch gaat benaderen is het een goede tip om eerst op te schrijven wat u wilt zeggen. Dit helpt u om de boodschap zo duidelijk mogelijk over te brengen. Wees beleefd en stel u voor, ongeacht de persoon die u te spreken krijgt. Medewerkers van de receptie controleren namelijk de informatiestroom tussen u en de persoon in het bedrijf die u te spreken krijgt. Zij zijn in het begin één van de belangrijkste schakels bij het bedrijf voor u. Laat dus te allen tijden uw beste kant zien.

Zorg ervoor dat de namen en adressen en titels in al uw correspondentie juist zijn. Tegenwoordig is het een normale zaak om uw curriculum vitae per e-mailbericht te sturen.

Wanneer u uw sollicitatiebrief per e-mailbericht gaat verzenden dan is het van belang om begrippen te gebruiken die veel worden gebruikt in de branche waarin u solliciteert. Vooral grote bedrijven die veel sollicitanten op vacatures krijgen maken gebruik van de nieuwste selectiemethodes bij het ontvangen van 'elektronische curriculum vitae's'. Men plaats alle binnengekomen sollicitatiebrieven in een database en laat een computerprogramma vervolgens zoeken op bepaald ingevoerde begrippen. De brieven die geen of slechts enkele van de ingevoerde begrippen bevatten vallen als eerst af. In een sollicitatiebrief hoeft u niet bescheiden te zijn omtrent uw kwaliteiten, maar het is belangrijk om de dingen niet te overdrijven. Wanneer u naar aanleiding van uw sollicitatiebrief wordt uitgenodigd en u heeft uw capaciteiten overdreven dan zal u snel 'door de mand vallen'.

Het sollicitatiegesprek

Het is nu duidelijk dat een goede sollicitatiebrief belangrijk is tijdens de selectieprocedure. De sollicitatiebrief is meestal de aanleiding voor een bedrijf om u uit te nodigen voor een persoonlijk gesprek. Tijdens dit gesprek zal er getoetst worden of uw persoonlijkheid dezelfde is zoals die u die in de sollicitatiebrief naar voren heeft laten komen. Het sollicitatiegesprek is dus de belangrijkste stap in het sollicitatieproces. U dient er wel rekening mee te houden dat u niet teveel vertrouwt op het sollicitatiegesprek als selectiemethode. U bent namelijk afhankelijk van de persoon of personen die het sollicitatiegesprek met u voeren. Zij zijn de personen die bepalen wie het beste geschikt is voor de vacature. De beste kandidaten kunnen afvallen doordat zij niet in staat zijn om een juiste verbinding met de interviewer te maken.

Veel bedrijven zijn bewust van de obstakels die erbij sollicitatiegesprekken zijn. Hierdoor breiden organisaties de selectieprocedure vaak uit tot meerder selectierondes. Deze selectierondes zijn dus wel overwogen en zorgen er voor dat een voortijdig oordeel zoveel mogelijk voorkomen wordt.

Voordat u het sollicitatiegesprek ingaat kunt u uzelf het beste goed verdiepen in de organisatie. Het kan bijvoorbeeld in uw voordeel werken wanneer u op de hoogte bent van de laatste ontwikkelingen binnen de branche of het bedrijf. Goede informatiebronnen hiervoor zijn (indien aanwezig) een homepage, het internet of (vak) tijdschriften. ■

Controlelijst benodigdheden bij de belastingaangifte 2014

Let op! Wij kunnen uitsluitend uw belastingaangifte invullen indien u de onderstaande documenten en gegevens – voor zover van toepassing - meeneemt tijdens uw belastingafpraak bij LBV.

- ☐ Aangiftebrief
- ☐ Burgerservicenummer van u en uw (fiscale) partner.
- ☐ Indien uw aangifte over 2013 elders is ingevuld, een volledige kopie daarvan.

Aanslag / teruggave

- ☐ (voorlopige) aanslag/teruggave 2014
- ☐ Voorlopige aanslag/teruggave 2015;
- ☐ Voorlopige aanslag Inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet.

Ouderschapsverlof

- ☐ Verklaring van de werkgever indien er sprake is van ouderschapsverlofkorting

Loon, uitkering of pensioen

- ☐ De jaaropgaven 2014
- ☐ Inkomsten uit overige werkzaamheden, zoals alfa-hulp of freelancer
- ☐ Specificatie van gemaakte kosten, zoals reiskosten, telefoonkosten e.d.
- ☐ Woon- en werkverkeer met openbaar vervoer
- ☐ OV-reisverklaring of reisverklaring van de werkgever.

Inkomsten uit overige werkzaamheden

(zoals alfa-hulp of freelancer)

- ☐ Specificatie van gemaakte kosten, zoals reiskosten, telefoonkosten e.d.

Woon-werkverkeer met openbaar vervoer

- ☐ OV-reisverklaring of reisverklaring van de werkgever.

Eigen woning

- ☐ Geldige WOZ beschikking per 1-1-2014 (Let op: waardepeildatum **1-1-2013**). Deze vindt u op uw Gemeentelijke aanslag, die u begin 2014 hebt ontvangen;
- ☐ Opgave van in 2014 betaalde hypotheekrente en hypotheekkosten;
- ☐ In voorgaande jaren berekende hypotheeksplitsing;
- ☐ Rekening(en) makelaar/taxateur in 2014;
- ☐ Afrekening(en) notaris in 2014;
- ☐ Opgave van ontvangen depotrente over 2014;
- ☐ De eigenwoningschuld per 31-12-2014
- ☐ Gegevens nog te koop staande vorige woning, na aankoop/verhuizing naar een andere (koop)woning.

Lijfrente

- ☐ Polis;
- ☐ In ieder geval het overzicht van de in 2014 betaalde premies;
- ☐ Berekening waaruit de jaar/reserveringsruimte blijkt, indien u de berekening niet hebt: De opgave van uw pensioenaangroei 2013 en jaaropgave 2013 (factor A over 2013). Dit overzicht ontvangt u via uw pensioenverzekeraar. Vraag het anders vooraf aan. Zonder deze informatie kunnen wij u uw aangifte niet invullen.
- ☐ Zoveel als mogelijk ook de opgaven van uw pensioenaangroei over de laatste 7 jaar (i.v.m. reserveringsruimte).

Vermogen

Betaal- en Spaarrekeningen, Spaarloon, (Groen) Beleggingen, Effecten/aandelen, Bankspaarproducten. Het heffingvrij vermogen bedraagt €21.139,- per persoon.

- ☐ Van alle rekeningen de jaaropgaven waarop de saldi staan per 01-01-2014, ook die van uw kinderen tot 18 jaar;
- ☐ Van alle rekeningen de jaaropgaven waarop de saldi staan per 31-12-2013, ook die van uw kinderen tot 18 jaar;
- ☐ Jaaropgaven van de bank met daarop de saldi van effecten/aandelen etc. per 1-1-2014;
- ☐ Jaaropgaven van alle (groen)beleggingen;
- ☐ Jaaropgaven alle andere bankspaarproducten;
- ☐ De waarde van de vakantiewoning;
- ☐ De waarde van 2e en volgende woningen;
- ☐ De waarde van overige onroerende goederen (bijv. garagebox);
- ☐ Saldi van overige vorderingen (bijvoorbeeld leningen aan uw kinderen)
- ☐ Saldi van schulden.

Alimentatie

- ☐ Overzicht van betaalde of ontvangen alimentatie aan of van uw ex-partner, met inbegrip van volledige NAW-gegevens én BSN van uw ex-partner.

Levensonderhoud kinderen jonger dan 21 jaar

- ☐ Kosten van levensonderhoud verstrekt aan kinderen voor wie geen kinderbijslag of studiefinanciering werd genoten.

Ziekte, invaliditeit, dieet etc. (Specifieke Zorgkosten)

- ☐ Dieetvoorschrift(en) van arts of specialist;
- ☐ Betalingsbewijzen van extra gezinshulp en tevens naam en adres van gezinshulp of instantie die de hulp verleende;
- ☐ Betalingsbewijzen van hulpmiddelen zoals gehoorapparaat, rollator, steunzolen, etc.;
- ☐ Zelf betaalde en niet vergoede ziektekosten;
- ☐ Eigen bijdragen arts/tandarts/specialist, apotheek;
- ☐ Het aantal gereden kilometers voor bezoek aan huisarts, tandarts, fysiotherapeut en andere specialisten/artsen onderbouwd met afsprakenkaarten of verklaring(en) van Reiskosten of gereden aantal kilometers in verband met ziekenbezoek (let op: geldt alleen voor bezoek aan degene met wie u een huishouden voert en de enkele afstand meer was dan 10 km etc.)

Studie

- ☐ Betalingsbewijzen en een overzicht van de gemaakte scholingskosten van u zelf en/of uw eventuele partner

Giften

- ☐ Betalingsbewijzen en een overzicht van de gedane giften. Let op gewone giften zijn aftrekbaar als u ze schenkt aan een Algemeen Nut Beogende Instelling (ANBI). Periodieke giften zijn aftrekbaar als u ze schenkt aan een ANBI of een vereniging die aan de voorwaarden voldoet. Op de site van de belastingdienst www.belastingdienst.nl kunt u hierover meer lezen en de ANBI lijst raadplegen.

Maak gebruik van onze GRATIS belastingservice!

Ieder jaar stellen wij onze leden in de gelegenheid om gratis van onze belastingservice gebruik te maken! Inmiddels hebben onze belastingconsulenten al de nodige aangiften verwerkt. Indien u nog geen afspraak bij ons heeft gemaakt, dan adviseren wij u om dit snel te doen! U kunt nog tot en met 2 april van onze belastingservice gebruikmaken.

Maak snel een afspraak

U kunt zowel overdag als in de avonduren gebruikmaken van onze belastingservice. Indien er sprake is van een uiterst gecompliceerde belastingaangifte, dan verzoeken wij u om dit vooraf aan te geven, zodat er voldoende tijd voor uw belastingaangifte wordt ingeroosterd. Indien er sprake is van een fiscale partner dan brengen wij 10 euro aan verzend- en administratiekosten in rekening. Indien u geen tijd heeft om ons kantoor te bezoeken dan is het uiteraard ook mogelijk om uw belastingpapieren per post of digitaal (belastingservice@lbv.nl) naar ons op te sturen.

Ook voor collega's, kennissen en vrienden

Heeft u collega's, kennissen, vrienden of familie die moeite hebben met het invullen van hun belastingaangifte, dan kunnen ook zij bij LBV terecht! Zij betalen slechts 50 euro voor het invullen van hun belastingaangifte en met de kortingscoupon krijgen zij dit jaar zelfs nog eens 20 procent korting! Men mag ook van onze speciale kennismakingsactie gebruikmaken! Voor slechts 60 euro is men een jaar lang lid van LBV en daarnaast wordt hun belastingaangifte kosteloos ingevuld.

Weten wat u nodig heeft

Om er zeker van te zijn dat u voor uw belastingaangifte de juiste papieren verzamelt, kunt u het beste onze belastingchecklist raadplegen. Op de belastingchecklist staan alle benodigdheden aangegeven die nodig zijn voor uw belastingaangifte. Let op! Heeft u niet alle voor u van toepassing zijnde documenten in uw bezit, dan kan het zijn dat uw aangifte niet kan worden ingevuld.

Studenten dit jaar GRATIS

Voor studenten bedraagt het tarief van onze belastingservice slechts 10 euro. Wanneer men gebruik maakt van de kortingscoupon, is onze belastingservice voor studenten dit jaar zelfs gratis!

Kortingscoupon

Onderaan dit artikel bevindt zich een kortingsbon die recht geeft op 10 euro korting op het tarief van onze belastingservice. Leden van LBV mogen deze kortingscoupon gebruiken voor hun eventuele fiscale partner. Personen die niet lid zijn van LBV krijgen door deze coupon 20 procent korting op het normale tarief. De kortingscoupon mag ongelimiteerd gedupliceerd worden, zodat al uw vrienden, kennissen en familie van de korting kunnen profiteren! ■

Belastingservice



€ 10,- KORTING!

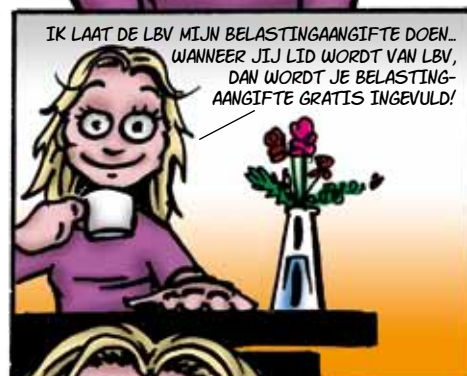
Bel voor een afspraak: 010 - 481 80 11

Actievoorzwaarden: Tegen inlevering van deze coupon, ontvangt u € 10,- korting op de belastingservice van LBV. Deze coupon is geldig tot en met 31 mei 2015. Maximaal 1 kortingscoupon per aangifte.

Een nieuw avontuur van:

"Annie en de LBV"

Annie heeft net als iedere werknemer wel eens werkgerelateerde vragen en/of problemen. Samen met LBV worden deze allemaal opgelost!



Riesjart! 2015

Lid worden?

Wilt u lid worden van de LBV, vul dan onderstaande gegevens in en stuur deze coupon op in een envelop naar:

LBV, Antwoordnummer 80556, 3080 WB Rotterdam (postzegel is niet nodig).

Naam m/v :

Adres :

PC/Plaats :

Geboortedatum :

Telefoon prive :

Werkgever :

Beroep :

Datum :

Giro/bankrek.nr. :

Handtekening :

Nadat mijn eerste contributie binnen is, ontvang ik mijn lidmaatschapspakket.
Benader mij wel / niet * voor een ambassadeursfunctie bij LBV.

*Doorhalen wat niet van toepassing is.

