

VISIE

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

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

VISIE 3 2023

UITGAVE
SEPTEMBER



NAVIGEER JOUW ZOMERSE TRANSITIE DE BRUG VAN STUDIE NAAR SUCCES



IN DEZE VISIE:

De overgang van
vakantie naar
arbeidsmarkt

04

Eerste kamer stemt in met
nieuwe pensioenwet

06

Een succesvolle
volwassenheid

10

De reis van een young
professional

13

De evolutie van betalen

15

LBV.NL

ZOMERSE OVERGANGEN: STUDIE NAAR SUCCEES.

JULI TOT SEPTEMBER MARKEERT EEN TIJD VAN VERANDERING. TERWIJL SOMMIGEN VAN JULLIE DE OVERSTAP VAN STUDIE NAAR ARBEID MAKEN, ZIJN WIJ HIER OM ELKE STAP TE ONDERSTEUNEN.

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
Panah Agency, Schiedam

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

Het is weer tijd voor een nieuwe editie van de Visie. De herfst is in aantocht en laten we dit aangrijpen als een kans om ons te bezinnen op de uitdagingen en triomfen die we samen hebben meegemaakt, onze successen vieren en anderen inspireren om hetzelfde te doen.

De afgelopen maanden zijn voor ons allemaal een test geweest. We hebben gestreden voor hogere lonen en betere secundaire arbeidsvoorwaarden. Het is inspirerend om te zien hoe we, ondanks talloze en vervelende obstakels, standvastig zijn gebleven en voorop zijn blijven lopen in onze strijd tegen misstanden en onrecht. Onze solidariteit is een bron van kracht en moed geweest, en we moeten deze vasthouden terwijl we verder gaan.

Daarnaast is het belangrijk om vooruit te kijken en ons bewust te zijn van de uitdagingen die voor ons liggen. De herfst markeert vaak een overgangperiode, waarin we ons moeten aanpassen aan nieuwe omstandigheden en veranderingen in de arbeidsmarkt. Technologie en automatisering veranderen de manier waarop we werken en stellen ons voor nieuwe uitdagingen. We moeten ervoor zorgen dat we voorbereid zijn en dat we onze vaardigheden en kennis blijven ontwikkelen, zodat we relevant blijven en onze leden kunnen ondersteunen in deze snel veranderende wereld.

De komende tijd is het ook van groot belang dat we onze aandacht richten op duurzaamheid en het milieu. Klimaatverandering is een urgent probleem dat ons allemaal aangaat, en het is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een duurzame toekomst. LBV pleit voor groene initiatieven op de



werkplek en zorgt ervoor dat de overgang naar een duurzame economie voor werknemers gepaard gaat met rechtvaardige overgangsmatregelen. Samen kunnen we een verschil maken en onze aarde beschermen voor toekomstige generaties.

Ik maak ook graag van deze gelegenheid gebruik om jullie eraan te herinneren dat jullie de ruggengraat zijn van LBV. Jullie inzet, betrokkenheid en feedback zijn van onschatbare waarde. Laat ons weten wat jullie nodig hebben, welke kwesties jullie belangrijk vinden en hoe we jullie nog beter kunnen ondersteunen. Laten we in deze periode van vernieuwing en reflectie trots zijn op onze prestaties, vastberaden zijn in onze strijd en veerkrachtig blijven in het nastreven van onze doelen. Samen werken we aan een betere toekomst.

In deze VISIE een ruim en gevarieerd aanbod met informatie en ook een eigen(wijze) mening zoals je dat van ons mag verwachten. Ben je na het lezen van deze Visie geïnspireerd geraakt of wil je met onze hulp je ambities waarmaken, kom dan gerust bij ons langs of bel voor een afspraak. Voor nu wens ik je een prachtige herfst toe, vol warmte, solidariteit én heel veel succes!

Ger IJzermans
Voorzitter LBV

IN DEZE VISIE

04

De overgang van vakantie naar arbeidsmarkt

Waar moet ik op letten?

04

Durf jij de battle aan te gaan?

Voor dakdekkers

05

Gelijke kansen op werk

Voorbij vooroordelen op het werk

06

Eerste kamer stemt in met nieuwe pensioenwet

Uitgangspunten uitgelicht

07

Lidmaatschapsinformatie

Oók voor ZZPers

08

Werknemer tegen de muur

Het gevecht voor rechtvaardigheid

09

Een geschillencommissie in een CAO

De voor- en nadelen

10

Een succesvolle volwassenheid

Juridische navigatie

13

De reis van een young professional

Volwassen worden op de werkvloer

14

Studiefinanciering en toeslagen

Heb jij het al geregeld?

15

De evolutie van betalen

Acceptgiro eruit

DE OVERGANG VAN ZOMERVAKANTIE NAAR ARBEIDSMARKT

De zomervakantie is een periode van rust voor velen, maar met de schoolvakanties achter de rug staan ook de pas afgestudeerden voor een belangrijke mijlpaal: de stap naar de arbeidsmarkt. Sommigen hebben al een baan of stageplek op het oog, terwijl anderen hun zoektocht nog beginnen.

De arbeidsmarkt lijkt op het eerste gezicht gunstig met de huidige schaarste aan werknemers. Veel sectoren hebben dringend behoefte aan vers talent. Echter, een ruim aanbod aan vacatures betekent niet automatisch een gegarandeerde baan. Werkgevers zijn selectief, op zoek naar kandidaten die niet alleen gekwalificeerd zijn, maar ook passen binnen hun organisatiecultuur.

De sollicitatiebrief fungeert als je eerste indruk. Een zorgvuldig opgestelde brief kan de deur naar een persoonlijk gesprek openen. Hoewel er vele online voorbeelden beschikbaar zijn, bieden hulpmiddelen als ChatGPT ook ondersteuning bij dit proces, zodat je brief meer wordt dan een opsomming van diploma's.

Echter, de sollicitatie gaat verder dan wat er op papier staat. Jouw online voetafdruk, met name op sociale media, wordt vaak onder de loep genomen. Een onschuldige foto of een ondoordachte opmerking kan onverwachte gevolgen hebben, zoals bij Kevin Hart, die zijn rol als gastheer voor de Oscars verloor door kwetsende opmerkingen aan de LHBTIQ+-gemeenschap. Het is essentieel om je bewust te zijn van je online imago.

Daarnaast speelt persoonlijke presentatie een belangrijke rol. Een verzorgd uiterlijk is essentieel, zelfs als de dresscode informeel is. Ondanks dat tatoeages en piercings meer sociaal geaccepteerd zijn, kunnen ze in sommige professionele settings als niet-representatief worden gezien.

Afsluitend, solliciteren gaat verder dan alleen je vaardigheden tonen. Het is een holistisch proces waarbij zowel je professionele als persoonlijke kant naar voren komt. Een goede voorbereiding en authentieke zelfpresentatie zijn de sleutels tot succes.

Marco Stavinga
Cao-onderhandelaar



GELIJKE KANSSEN OP WERK

Op de Nederlandse arbeidsmarkt liggen enorm veel kansen. Kansen om werk te vinden en jezelf verder te ontwikkelen. Bijna nergens ter wereld doen zoveel mensen actief mee op de arbeidsmarkt. Toch is deze arbeidsmarkt niet eens toegankelijk voor iedereen. Er staan nog steeds mensen aan de zijlijn die graag willen én kunnen werken. Hoewel werkgevers het belang van diversiteit inzien, is het nog een lange weg om dit te bereiken.

Werk is essentieel, niet alleen voor onszelf, maar ook voor onze samenleving. Het geeft betekenis aan ons leven, zorgt voor inkomen en verbindt ons. Werk moet aansluiten bij onze talenten. De arbeidsmarkt werkt optimaal wanneer iedereen op de juiste plek terecht komt. Werkgevers hebben er baat bij als zoveel mogelijk mensen aan het werk zijn, dit helpt bij het oplossen van personeelstekorten. Daarnaast is het belangrijk voor de hele samenleving dat mensen aan het werk zijn. Een bloeiende economie ontstaat pas wanneer mensen geld verdienen én uit kunnen geven. Een hoge arbeidsparticipatie draagt bij aan de sociale samenhang; de maatschappij werkt immers beter wanneer iedereen mee kan doen en als mensen op de werkvloer andere zien met wie ze zich kunnen vergelijken.

Helaas is de arbeidsmarkt niet eens gastvrij voor iedereen. Mensen worden soms gediscrimineerd op basis van hun afkomst, uiterlijk, beperking, leeftijd, seksuele geaardheid, geloof of andere kenmerken. Mensen met een (arbeids)beperking moeten bijvoorbeeld vaak veel meer solliciteren voordat ze een baan vinden. Werkgevers denken positiever na over het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking, maar er zijn nog (te) weinig werkgevers die dit ook daadwerkelijk doen. Meestal is dat geen onwil. Vooral kleinere ondernemingen schrikken terug voor complexe regelingen, zijn bang voor hoge kosten en betwijfelen of ze de juiste begeleiding kunnen bieden.

Ook mensen met een bi-culturele achtergrond ervaren vaak meer sollicitatieproblemen vanwege onbewuste discriminatie tijdens het sollicitatieproces. Afkomst, leeftijd en geslacht spelen hierin een belangrijke rol. Mensen die discriminatie hebben ervaren bij het zoeken naar werk, geven daardoor soms de moed op om te blijven zoeken naar een baan, terwijl ze wel de capaciteiten hebben om te werken.

Ook bij het doorgroeien naar hogere functies hebben bijvoorbeeld vrouwen van mensen met een bi-culturele achtergrond vaak minder kansen. De werksfeer is niet voor iedereen even prettig; Sommige werknemers voelen zich onveilig, vooral mensen met een bi-culturele achtergrond. LHBTIQ+-kunnen niet altijd openlijk praten met personen over hun partner, terwijl anderen dit wel kunnen. Werkgevers hebben een cruciale rol bij het creëren van een werkomgeving waarin iedereen zich veilig en gewaardeerd voelt.

Inclusie is een verantwoordelijkheid van ons allemaal. Hoewel er scherpere scheidslijnen in de samenleving lijken te ontstaan op basis van culturele achtergrond, religie, opleiding en regio, kan de werkvloer slechts een plek zijn waar verschillen worden geaccepteerd en overbrugd. Hier speelt iedereen een rol. Het is iets dat sommige mensen inclusie als bedreigend ervaren hebben als iets dat ongelijkheid kan creëren. Inclusie vereist daarom niet alleen aandacht voor specifieke groepen, maar voor alle werknemers.

Werkgevers moeten ervoor zorgen dat de werkvloer een plek is waar iedereen welkom is, zichzelf kan zijn, zich veilig voelt, zich kan ontwikkelen en gelijkwaardig wordt behandeld. LBV roept werkgevers en werkgeversverenigingen op zich hierover uit te spreken.

DURF JIJ DE BATTLE AAN TE GAAN?

Volwassen worden gaat vaak hand in hand met grotere verantwoordelijkheden, zoals een vaste baan, maandelijkse verplichtingen en nieuwe uitdagingen. Velen van ons hebben de vrijheid van onze jeugd gekoesterd en dachten dat de schoolse dagen voor altijd achter ons zouden liggen. Echter, in de moderne arbeidswereld is voortdurende scholing en zelfontwikkeling essentieel.

Als je aan leren denkt, komen dan beelden van traditionele schoolbanken en dikke studieboeken in je op? Of zie je het juist als een kans om jezelf te blijven ontwikkelen en nieuwe vaardigheden te verwerven?

Voor dakdekkers is er nu een innovatieve oplossing: de Hellende Daken Academy. Dit online platform biedt modules voor pannens-, riet- en leidekkers. Van veiligheidstrainingen en werken op grote hoogtes, tot persoonlijke ontwikkeling; alles wordt op een interactieve manier gepresenteerd via korte video's en praktische toolboxes. En voor wie dacht dat leren saai was: er is zelfs

een spannende online 'battle' waarin dakdekkers strijden voor de toppositie. Als klap op de vuurpijl kan de winnaar, samen met maximaal drie collega's, een adembenemende abseiltocht van de Euromast in Rotterdam maken. Wie zei dat leren en volwassen zijn saai moet zijn?

Speciale uitnodiging voor dakdekkers:

Ben jij een dakdekker die valt onder de werkingssfeer van de CAO voor Hellende Daken? Dan hebben we goed nieuws! Je kunt toegang krijgen tot alle modules van de Hellende Daken Academy. Durf jij de uitdaging aan te gaan en mee te doen met de 'battle'? Wie weet ben jij wel degene die samen met collega's de Euromast mag afdalen! Meld je aan via www.hellendedakenacademy.nl met je vouchercode. Ben je je code kwijt? Geen zorgen, het secretariaat helpt je graag verder. Je kunt hen bereiken op **085 - 489 90 50**.

EERSTE KAMER STEM IN MET NIEUWE PENSIOENWET

De Eerste Kamer heeft ingestemd met de nieuwe Wet toekomst pensioenen, ook wel de grootste spaarpot van Nederland genoemd. Deze nieuwe wet is op 1 juli 2023 ingegaan. Wat voor gevolgen heeft dat voor jou?

De politiek heeft nieuwe regels over het pensioen gemaakt. De politici hadden als doel voor ogen om het pensioenstelsel transparanter, persoonlijker en toekomstbestendig te maken. Dit doel is grotendeels ingegeven door het feit dat het huidige pensioenstelsel, zelfs bij hele positieve opbrengsten uit beleggingen, bij lage rentestanden een lage dekkingsgraad heeft. Met een lage dekkingsgraad kan er geen pensioen worden geïndexeerd, hierdoor hebben veel gepensioneerden jarenlang geen indexering van de pensioenen ontvangen. De koopkracht van de gepensioneerde is door de hoge inflatie gedaald. Een andere reden om over te gaan op het nieuwe stelsel is dat de samenleving door de jaren heen is veranderd.

Tegenwoordig is het veel gebruikelijker om regelmatig van baan te wisselen en zijn

tweeverdieners eerder regel (lees: noodzaak) dan uitzondering. De laatste jaren zien we ook een toename van het aantal flexibele arbeidskrachten waaruit een groot deel uit ZZP'ers bestaat. Het doel is om het pensioenstelsel opener, persoonlijker en toekomstbestendig te maken.

De nieuwe wetgeving gaat in op 1 juli 2023. Pensioenfondsen, zoals BPF Schilders en BPF Foodservice, hebben nu tot 1 januari 2028 om over te gaan naar een nieuwe pensioenregeling. BPF Schilders streeft ernaar al met ingang van 1 januari 2026 over te gaan.

Sociale partners, waaronder natuurlijk LBV, zijn met het bestuur van BPF Schilders druk bezig om de huidige pensioenregeling aan te passen aan deze nieuwe pensioenwet. LBV is het er met de andere sociale partners over eens dat de nieuwe wet de mogelijkheid geeft om de pensioenregeling aan te passen, maar dat niet opeens een hele andere pensioenregeling moet worden afgesproken.

UITGANGSPUNTEN VAN DE NIEUWE REGELING

TRANSPARANTIE OVER TE VERWACHTE PENSIOEN

Het wordt duidelijker weergegeven wat je inleg is en hoe hoog het verwachte beleggingsrendement is. Dit zodat je weet wat je later aan pensioen kunt verwachten.

PERSOONLIJKER

Een pensioenfonds kan door de nieuwe wetgeving de beleggingsrisico's aanpassen aan de verschillende deelnemersgroepen. Wanneer je kort voor je pensioenleeftijd bent is het verstandig om weinig risico meer te lopen met je eerder opgebouwde pensioen. Wanneer je nog jong bent kun je juist meer risico lopen omdat je tegenvallers dan nog kunt compenseren.

PARTNER- EN WEZENPENSIOEN

Er is nieuwe wetgeving over partner en wezenpensioen. De hoogte van zowel het partner als het wezenpensioen moet nog worden vastgesteld door sociale partners.

FLEXIBELER PENSIOEN

Het opgebouwde pensioen beweegt straks sneller mee met de economie. Wanneer het goed gaat met de economie zal je pensioen stijgen, als het echter tegenzit dan zal je pensioen ook eerder dalen. Het is wel mogelijk de keuze te maken om een aantal reserves op te bouwen om de ergste tegenslagen te kunnen compenseren, LBV is hier een groot voorstander van. De keuze en invulling van de reserves is nog een van de onderwerpen waar een beslissing over genomen moet worden.

Om het overzichtelijk te kunnen houden hebben wij een aantal grote onderwerpen waar de komende tijd beslissingen over genomen moeten worden, op een rijtje gezet, te weten:

- een solidaire premieregeling of flexibele premieregeling;
- premieniveau en ambitie;
- het wel of niet invaren van bestaande opgebouwde rechten;
- besluitvorming over de uitkering (stijgende uitkering en stabiliteit, evenwichtigheid oud en jong);
- wel of geen reserves waaronder de Solidariteitsreserve, en zo ja, hoe moet die dan werken;
- het nabestaanden en wezenpensioen;
- de manier van invaren bestaande rechten en de compensatie huidige deelnemers.

De komende periode wordt gebruikt om in bijeenkomsten met de betrokken sociale partners en het bestuur van BPF Schilders te discussiëren en beslissingen te nemen. Deze beslissingen worden in een transitieplan uitgewerkt. Uiteindelijk bevat het transitieplan al deze onderwerpen en ook de beslissingen van de sociale partners en het pensioenfondsbestuur.

LIDMAATSCHAPSINFORMATIE

BASIS

Max. €10,- per maand

Hulp bij arbeidsrechtelijke kwesties
Hulp bij de belastingaangifte
Toegang tot magazine 'De Visie'
Digitale nieuwsbrief
Pensioenadvies
Uurlooncheck

PLUS

Max. €20,- per maand

Alle voordelen van het Basis pakket
Hulp bij huurrechtelijke kwesties
Hulp bij woonrechtelijke kwesties
Consumentenrecht bijstand voor het oplossen van geschillen met bedrijven

GEZIN

Gezinslidmaatschap

Voor gezinsleden alle voordelen van het Basis of Plus pakket
Korting van 25% op het Basis pakket
Kinderen tot 18 jaar gratis meeverzekerd
Wij behartigen de belangen van het hele gezin!

ZZP

€70,- per maand

Alle voordelen van het Plus pakket
Hulp bij omzetbelasting
Hulp bij boekhouding
Laten opstellen van de jaarcijfers
Focus op persoonlijk en maatwerk

JONG

€2,- per maand
Voor studenten

Hulp bij arbeidsrechtelijke kwesties
Hulp bij de belastingaangifte
Stemrecht CAO-onderhandelingen
Toegang tot magazine 'De Visie'
Digitale nieuwsbrief
Pensioenadvies
Uurlooncheck

STEM

€30,- per jaar
Stemlidmaatschap

Recht om mee stemmen over nieuwe afspraken CAO-onderhandelingen
Als stemlid heb je de kans om verbeterpunten en eisen kenbaar te maken
Uniek aanbod

WERKNEMER TEGEN DE MUUR

Zoals de vaste lezers van de Visie weten, behandel ik vaak dossiers uit mijn praktijk als gemachtigde. Deze keer breng ik het verhaal van een young professional naar voren die de moed had een nieuw avontuur aan te gaan door van baan te wisselen. Deze opwindende wending kreeg een onverwachte twist.

Deze young professional, vol enthousiasme over zijn nieuwe avontuur, kreeg een jaarcontract met twee maanden proeftijd. Na een succesvolle proeftijdperiode voelde hij zich fysiek echter steeds slechter. Ondanks zijn aanhoudende pogingen om door te zetten, kwam er een moment dat hij het niet meer kon volhouden en zich ziek meldde bij zijn leidinggevende.

Tot zijn verbazing weigerde de leidinggevende de ziektemelding te erkennen. Sterker nog, hij bood hem een vaststellingsovereenkomst aan, met de bedoeling het dienstverband te beëindigen. De toon van de leidinggevende veranderde drastisch; hij beweerde dat deze overeenkomst "de beste oplossing" was. Gelukkig wendde de werknemer zich direct tot mij.

Ik adviseerde hem resoluut de overeenkomst niet te ondertekenen, een advies dat hij opvolgde. Vervolgens ontving hij een bericht dat hij geschorst was en dat zijn salaris zou worden stopgezet – een kritieke situatie gezien zijn vaste lasten.

ACTIE

Ik probeerde meerdere keren met de werkgever in gesprek te gaan, zowel telefonisch als schriftelijk. Mijn pogingen werden echter genegeerd, wat duidde op de onwilligheid van de werkgever om mee te werken. Actie was vereist.

Ik maak een kortgedingprocedure aanhangig bij de rechtbank om zo de rechten van de werknemer af te dwingen. Bij de rechtbank hou ik een uitvoerig pleidooi waarom de werknemer gewoon zijn loon moet krijgen van zijn werkgever. De werkgever probeert met een aanbod richting de werknemer nog de zaak te schikken. Omdat dit aanbod veel lager was dan onze eis heb ik dit aanbod, in overleg, afgewezen en de rechter gevraagd vonnis te wijzen.

VONNIS

De rechter stuurt mij twee weken later het vonnis. Dit is een heel positief vonnis, de werknemer wordt volledig in zijn gelijk gesteld en de werkgever moet zowel het achterstallige salaris als de wettelijke rente als de kosten voor de rechtsbijstand vanuit LBV vergoeden. Wat mooi, we hebben ook deze rechtszaak gewonnen! Inmiddels is de werknemer uitbetaald en krijgt hij zijn loon tot het einde van zijn arbeidsovereenkomst.

Uiteindelijk is alles door grote inzet en verzet goed gekomen en kan de werknemer nu eerst aan zichzelf werken en in ieder geval rustig herstellen. Het geeft mij altijd een goed gevoel geven wanneer LBV zo'n mooi resultaat bereikt voor een werknemer.

mr. Ilse Hanenberg
Jurist



EEN GESCHILLENCOMMISSIE IN EEN CAO

In veel sectoren worden collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) gebruikt om de arbeidsvoorwaarden van werknemers te reguleren. Deze overeenkomsten kunnen soms leiden tot geschillen tussen werkgevers en werknemers, en een mogelijke oplossing hiervoor is het instellen van een geschillencommissie binnen de CAO. Hoewel een geschillencommissie voordelen biedt, zijn er ook enkele nadelen waarmee rekening moet worden gehouden.

VOORDELEN

Efficiënte geschillenbeslechting: Een geschillencommissie biedt een gestructureerd platform voor het oplossen van arbeidsgeschillen. Het stelt partijen in staat om hun standpunten naar voren te brengen en biedt een formele procedure voor het nemen van beslissingen. Dit kan leiden tot een snellere en efficiëntere afhandeling van geschillen dan wanneer partijen naar de rechter stappen.

Expertise en neutraliteit: Een geschillencommissie bestaat meestal uit deskundigen op het gebied van arbeidsrecht en andere relevante disciplines. Deze experts begrijpen de complexiteit van arbeid gerelateerde kwesties en kunnen objectieve beslissingen nemen op basis van de geldende CAO en wettelijke bepalingen. Een geschillencommissie fungeert als neutrale derde partij.

Kostenbesparing: Het inschakelen van een geschillencommissie kan efficiënter zijn voor de kosten en daardoor meer de voorkeur hebben dan het voeren van langdurige juridische procedures. Het vermijdt de hoge kosten van advocaten en gerechtskosten die gepaard gaan met het aanspannen van een rechtszaak. Dit kan voordelig zijn voor werknemers met beperkte financiële middelen.

NADELEN

Beperkte juridische mogelijkheden: Hoewel een geschillencommissie expertise biedt, is het belangrijk op te merken dat de beslissingen van de commissie meestal bindend zijn. Dit betekent dat er beperkte mogelijkheden zijn om in beroep te gaan tegen de beslissingen van de commissie. Als een van de partijen het niet eens is met de uitspraak, kan dit leiden tot ontevredenheid en frustratie.

Mogelijk gebrek aan representativiteit: De samenstelling van een geschillencommissie kan invloed hebben op de representativiteit ervan. Als een commissie voornamelijk uit werkgeversvertegenwoordigers bestaat, kan dit de perceptie van vooringenomenheid creëren en het vertrouwen van werknemers schaden. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat de commissie paritair en evenwichtig is samengesteld en de belangen van alle partijen oprecht vertegenwoordigt.

Verlies van flexibiliteit: Het werken met een geschillencommissie kan de flexibiliteit van individuele onderhandelingen beperken. Sommige geschillen kunnen het beste worden opgelost door middel van directe onderhandelingen tussen de werkgever en de werknemer, waarbij maatwerkoplossingen mogelijk zijn. Een geschillencommissie volgt echter strikt de bepalingen van de CAO en kan minder ruimte bieden voor individuele aanpassingen.

CONCLUSIE

Het instellen van een geschillencommissie in een CAO heeft zowel voor- als nadelen. Het biedt een gestructureerd proces voor efficiënte geschillenbeslechting, met behulp van experts die neutrale beslissingen kunnen nemen. Het stelt de werknemer in staat om geschillen zonder tussenkomst van de kantonrechter op een informele manier aan te pakken. Aan de andere kant kunnen beperkte juridische mogelijkheden, een mogelijk gebrek aan representativiteit en een verlies van flexibiliteit als nadelen worden beschouwd. Het is belangrijk om deze factoren zorgvuldig af te wegen bij het overwegen van de instelling van een geschillencommissie binnen een CAO, om ervoor te zorgen dat het een eerlijk en effectief mechanisme is voor conflictoplossing.

EEN SUCCESVOLLE VOLWASSENHEID

Op de dag dat je 18 jaar wordt ben je officieel volwassen, maar mentaal bestaat er geen harde grens tussen jeugd en volwassenheid. Wij hebben een aantal niet voor de hand liggende vaardigheden op een rijtje gezet waaruit blijkt dat je volwassen bent. Als je de meeste van deze vaardigheden onder de knie hebt, mag je jezelf wat ons betreft volwassen noemen!

ACCEPTEER FEEDBACK OP EEN BELEEFDE MANIER

Weet je nog dat leraren vroeger kritiek op je hadden en die kritiek uitten in de klas, bij je ouders of in schoolrapporten? “Henri schreeuwt vaak in de klas” of “Ilse heeft moeite met delen met klasgenoten”. Waarschijnlijk had je dan de neiging om te schreeuwen: “NIET WAAR”. Rem die impuls af. Reageer je nog steeds als een schoolkind, dan zou je weleens ontslagen kunnen worden als je kritiek krijgt tijdens een evaluatiegesprek met je werkgever of leidinggevende. Een goede vaardigheid is om je emotie te negeren en je te concentreren op de informatie die je krijgt. Een deel van de informatie zal kloppen en een deel niet, maar laat je hersenen dat beslissen en niet je ego. Als je twijfelt aan de kritiek van je werkgever of leidinggevende kun je zeggen: “Ik had daar nog niet aan gedacht en ik ga er meteen mee aan de slag”.

BIEDT VERANTWOORDE EXCUSES AAN

Je eigen fouten toegeven, zonder meteen in de verdediging te schieten, is een teken van volwassenheid. De verontschuldiging die je aanbiedt moet verantwoord zijn, niet te vaak herhaald worden en losstaan van je trots. Doe dit door:

- snel te handelen;
- excuses aan te bieden;
- uit te leggen wat er is gebeurd;
- laat zien hoe je het probleem in de toekomst voorkomt.

COMPENSEER FOUTEN

Wat zou je kunnen zeggen als je te laat bent voor een afspraak: “Sorry dat ik te laat ben. Het is vast frustrerend om op mij te moeten wachten terwijl je vroeg bent opgestaan en de nodige voorbereidingen hebt getroffen voor onze afspraak. Ik heb de reistijd verkeerd ingeschat en mezelf te weinig speling gegeven. Dat is natuurlijk stom van mezelf. Voortaan reken ik tien minuten extra reistijd in plaats van vijf”.

AGENDABEHEER

Er zal waarschijnlijk nooit een periode in je leven zijn waarin je niet allerlei ballen in de lucht moet houden. Volwassenheid betekent dat we dit accepteren en hiermee leren omgaan door prioriteiten te stellen. Misschien wel de belangrijkste les op het gebied van timemanagement is dat je één taak tegelijk moet afhandelen. Onderzoek toont aan dat multitasking over het algemeen niet productief is omdat de hersenen energie verbruiken om te schakelen van de ene activiteit naar de andere.

NEE ZEGGEN OP EEN RESPECTVOLLE MANIER

‘Nee’ is het eerste woord uit de mond van veel kleuters, maar sommigen van ons weten dik voorbij hun twintigste nog steeds niet hoe ze een ‘nee’ op de juiste manier moeten brengen.

Het kan ook zijn dat je liever geen ‘nee’ zegt, omdat je niemand wil teleurstellen of niet onbeleefd wil overkomen. Maar als je al overspoeld bent met werk en je collega aan jou vraagt of je hem een uur kunt helpen met zijn projectrapport, is ‘ja natuurlijk!’ misschien niet het beste antwoord. Het klinkt misschien cliché, maar als je ‘nee’ zegt bespaar je tijd, verwarring, schuld, verplichtingen, stress en andere sociale dilemma’s. Het helpt om te beseffen dat een ‘nee’ ten goede komt aan je tijd, gezondheid en je leven. Kortom: aan dingen die voorbijgaan. Het is fijn als mensen iets vragen. Met hun goede bedoelingen proberen ze je te helpen aan een goede connectie of een mooie kans, maar het is echt prima om dan ‘nee’ te zeggen.

JEZELF GOED INLEVEN IN ANDEREN

Het is van belang empathie tonen, te luisteren naar mensen en proberen de dingen vanuit hun perspectief te zien. Psychologen zeggen dat empathie een fundamenteel onderdeel is van de menselijke interactie. Werknemers met empathie hebben meer kans om te slagen op de werkvloer. Over het algemeen kunnen ze beter opschieten met collega’s en klimmen ze (snel) hoger op in een bedrijf.

MAAK VRIENDEN IN ELKE OMGEVING

Het werkte misschien op de middelbare school, maar verlegen zijn is niet langer een geldig excuus om niet met iemand te praten. Het vermogen om contacten te leggen is een van de belangrijkste vaardigheden van volwassenheid. Tijdens je schooltijd was het maken van vrienden een stuk makkelijker. Een manier om als volwassene vrienden te maken is door je kwetsbaar op te stellen. Als je iets van jezelf blootgeeft, leidt het eerder tot het aardig vinden van elkaar en het bouwen van een hechte band.

AAN EEN BUDGET HOUDEN

Inloggen op je bankrekening en erachter komen dat er minder op staat dan je dacht. En dat de geplande vakantie van volgende maand definitief niet doorgaat. Vreselijk. Als het je lukt om dit (grotendeels) te vermijden omdat je je houdt aan een wekelijks of maandelijks budget, ben je zeker op weg naar volwaardige volwassenheid. Het is verbazingwekkend hoeveel mensen moeite hebben met eenvoudige taken zoals een belastingformulier invullen, ervoor zorgen dat er meer binnenkomt dan uitgaat en reserves opbouwen voor onvoorziene omstandigheden. Laten we beginnen met ervoor zorgen dat “er meer binnenkomt dan uitgaat”, wat in wezen neerkomt op het houden aan een budget.

ONDERHANDELEN OVER LOON

Het blijkt dat bijna de helft van alle jongeren het eerste loonaanbod accepteert. Maar een deel van het volwassen worden is de moed opbrengen om te vragen wat je echt wilt en te onderhandelen, om dichterbij je gewenste loon uit te komen. Een van de beste strategieën om te krijgen wat je wilt en nog steeds over te komen als vriendelijk, is om een indicatie van je loon te geven met als startgetal jouw streefbedrag.

TOON LEF

Volwassen zijn, betekent dat je niet langer achterover leunt en wacht tot je iets overkomt. In plaats daarvan stap je uit je comfortzone en maak je dingen mogelijk. Je bent voortdurend op zoek naar hoe je dingen moet doen en hoe je ze nog beter kunt doen. Je kunt altijd bezig zijn, altijd nieuw werk vinden als je lef hebt.



WORDT OP TIJD WAKKER

Tijdens het studeren was het nog enigszins acceptabel dat je vijf minuten voor de les begon uit bed rolde om daarna te laat het klaslokaal binnen te wandelen. In de wereld van volwassenen kan dat niet meer door de beugel. Vroeg opstaan begint met je nachtelijke routine. Probeer dus te relaxen, door een warme douche te nemen of even te mediteren voordat je naar bed gaat.

OP EEN OVERTUIGENDE MANIER VERKOPEN

Je ideeën kort en bondig vertellen zou boven aan je vaardighedenlijst moeten staan. In deze hectische wereld zijn mensen te druk om langer dan 30 seconden naar je te luisteren. Een korte, krachtige en overtuigende speech om interesse op te wekken in wie jij bent of wat je doet, kan een geheim wapen worden in het vinden van een doorgangspad of om zakelijke connecties op te doen. Snel je punten overbrengen is een essentiële vaardigheid. Maak je boodschap persoonlijk!

BOUW EEN SUCCESVOLLE WERKRELATIE OP MET JE WERKGEVER OF LEIDINGGEVENDE

Klakkeloos doen wat je werkgever of leidinggevende zegt, is makkelijk. Maar naarmate je carrière vordert, leer je dat je werkgever of leidinggevende ook moet worden gemanaged. Met andere woorden: als je wilt dat je werkgever of leidinggevende tevreden over je is, is het belangrijk om uit te vogelen wat die moet doen om zelf goed voor de dag te komen. Help je werkgever of leidinggevende vervolgens die doelen te bereiken. Het zal je leven en je relatie met je werkgever of leidinggevende een stuk makkelijker maken.

DUIDELIJKER SCHRIJVEN

Of je nu een e-mail verstuurt naar een vriend of een projectrapport indient bij je werkgever of leidinggevende: de kwaliteit om je gedachten schriftelijk over te brengen is cruciaal. Goed leren schrijven houdt niet alleen een uitstekende beheersing van grammatica in, maar ook de kwaliteit om iemands gedachten in een samenhangende vorm te structureren.

OEFEN JE ZELFVERZEKERDHEID

Iedereen maakt fouten, dus jij ook. Zodra je dat hebt geleerd ben je goed op weg naar een gezonde, volwassen levensstijl. Benader jezelf als een collega of vriend die gefaald heeft. Je zou jezelf eraan kunnen herinneren dat fouten normaal zijn en dat ze niet betekenen dat je een slecht persoon bent. Verminder je faalangst door voor jezelf te zorgen als voor anderen. Dat maakt je veerkrachtiger in stressvolle situaties. Met deze vaardigheden ben je goed op weg naar een volwassen en succesvol leven. Onthoud dat volwassenheid een proces is dat veel tijd en oefening vereist. Met geduld en inzet kun je deze vaardigheden verfijnen en jezelf verder ontwikkelen. Hopelijk als fijn volwassen mens, wie wil dat niet! Binnenkort kom ik naar jullie toe om in het openbaar hierover verder te brainstormen!



DE REIS VAN EEN YOUNG PROFESSIONAL

Het begin van je carrière als young professional is een bijzonder spannend tijdperk, gemarkeerd door leren, groei en natuurlijk, volwassen worden. De term 'young professional' wordt vaak geassocieerd met de overgangsfase tussen de academische wereld en de beroepsbevolking, maar het is veel meer dan dat. Het is een tijd van transformatie en zelfontdekking, een tijd waarin je de tools en technieken leert die nodig zijn om succesvol te navigeren in je professionele leven.

Een van de grootste uitdagingen als young professional is het vinden van je plek in de organisatie. In het begin kan dit intimiderend zijn. Je hebt wellicht het gevoel dat je constant moet presteren en jezelf moet bewijzen. Echter, een belangrijke les is dat het niet alleen gaat om het leveren van resultaten, maar ook om je te ontwikkelen als persoon en als werknemer.

In deze fase speelt feedback een cruciale rol. In plaats van je te laten ontmoedigen door kritiek, is het belangrijk deze te omarmen als een kans om te leren en te groeien. Feedback kan helpen bij het identificeren van sterktes en zwaktes, en vormt een waardevolle bron van professionele en persoonlijke ontwikkeling.

Daarnaast is netwerken een essentiële vaardigheid voor young professionals. In een wereld die steeds meer verbonden is, kunnen de relaties die je vormt je carrière een flinke boost geven. Probeer zoveel mogelijk te netwerken binnen je organisatie, maar ook daarbuiten. De relaties die je opbouwt, kunnen op de lange termijn erg nuttig blijken, zowel voor je persoonlijke als professionele ontwikkeling.

Balans is een ander belangrijk aspect voor een young professional. Werk is een belangrijk deel van het leven, maar het is niet je hele leven. Het vinden van een evenwicht tussen je professionele verantwoordelijkheden en je persoonlijke leven kan een uitdaging zijn, maar het is een vaardigheid die met de tijd en ervaring komt.

Ten slotte is het van belang om te begrijpen dat volwassen worden op de werkvloer een continu proces is. De reis van een young professional stopt niet bij het behalen van een bepaalde titel of positie. Het gaat over het blijven groeien en leren, het blijven stellen van doelen en het nastreven van je passies.

Als lid van Vakbond LBV heb je een netwerk en hulpmiddelen tot je beschikking die je kunnen helpen op deze reis. Maak gebruik van de mogelijkheid om te leren van ervaren collega's en gebruik de hulpbronnen die door Vakbond LBV worden aangeboden. Je bent niet alleen op deze reis - we zijn hier om je te ondersteunen bij elke stap.

Volwassen worden op de werkvloer kan uitdagend zijn, maar het is ook een ongelooflijk lonende ervaring. Dus wees niet bang om fouten te maken, te leren en te groeien. Onthoud dat elke stap, hoe klein ook, een stap voorwaarts is. En wie weet waar de reis je uiteindelijk naartoe leidt?

mr. Henri Dekker
Fiscaal Juridisch Adviseur





STUDIEFINANCIERING EN ZORGTOESLAG

Je volgt een studie en je bent of wordt dit jaar 18 jaar. Zoals je wellicht weet komt er een hoop bij kijken wanneer je 18 jaar wordt. Je moet de kosten zelf gaan betalen, maar gelukkig heb je ook recht op toeslagen en/of studiefinanciering. Maar waar moet je allemaal rekening mee houden en welke rechten heb je? Ik leg het je graag hieronder uit!

ZIEKTE OF ONGEVAL

Iedereen vanaf 18 jaar is verplicht een eigen zorgverzekering te hebben. Kijk even goed of je eventueel ook nog een aanvullende verzekering nodig hebt wanneer je verwacht bepaalde zorg nodig te hebben. Ook moet je in ieder geval 385 euro eigen risico betalen wanneer je zorg nodig hebt gehad. Ik hoor je al denken, pfoe, wat is zo'n zorgverzekering duur. Gelukkig kan je ook zorgtoeslag aanvragen om (een deel van) de zorgverzekering te betalen. Hoe hoog de zorgtoeslag is, hangt af van je inkomen. In 2023 geldt dat wanneer je een inkomen hebt tot 25.000 euro, je recht hebt op 154 euro zorgtoeslag per maand. Voor het aanvragen van de zorgtoeslag heb je wel een DigiD nodig.

STUDIE OP HET MBO

Wanneer je op de eerste dag van het schooljaar (1 augustus) 18 jaar of ouder bent, moet je lesgeld betalen wanneer je een voltijds opleiding volgt op het mbo. De kosten bedragen 1.357 euro voor het studiejaar 2023/2024. Wanneer je een deeltijd opleiding of beroepsbegeleidende leerweg volgt, is het cursusgeld lager, namelijk 270 euro voor niveau 1 en 2 en 654 euro voor niveau 3 en 4. De hoogte van het lesgeld en cursusgeld wijzigt elk jaar. Dit lesgeld en cursusgeld dient betaald te worden aan de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO).

Naast de kosten voor de studie kan je ook recht hebben op studiefinanciering. Studiefinanciering bestaat uit de basisbeurs, aanvullende beurs, rentedragende lening en studentenreisproduct (OV). De aanvullende beurs hoeft je maar één keer aan te vragen en elk jaar wordt er gekeken of je er recht op hebt. Uiteraard ontvang je meer studiefinanciering wanneer je uitwonend bent. De hoogte van de aanvullende beurs en aanvullende toelage is afhankelijk van het inkomen van je ouders. De maximale hoogte van de studiefinanciering van augustus tot en met december 2023 zie je hieronder:

	THUISWONEND	UITWONEND
Basisbeurs	€ 90,85	€ 460,81
Aanvullende beurs	€ 381,25	€ 405,23
Rentegedragende lening	€ 197,93	€ 197,93
Totaal	€ 670,03	€ 1.063,97

STUDIE OP HET HBO EN DE UNIVERSITEIT

Voor het hbo en de universiteit geldt geen minimumleeftijd voor het aanvragen van studiefinanciering, collegegeld moet betalen voor een opleiding op het hbo of de universiteit. Het wettelijk collegegeld bedraagt 2.314 euro voor studiejaar 2023/2024. Het collegegeld dient te worden betaald aan de onderwijsinstelling. De maximale hoogte van de studiefinanciering van augustus tot en met december 2023 zie je hieronder:

	THUISWONEND	UITWONEND
Basisbeurs	€ 110,30	€ 439,20
Aanvullende beurs max.	€ 416,00	€ 416,00
Rentegedragende lening	€ 266,97	€ 266,97
Collegedkrediet	€ 192,83	€ 192,83
Totaal studiefinanciering	€ 986,10	€ 1.315,00



Wil je meer informatie over toeslagen of studiefinanciering? Neem dan contact met ons op!

Ramona Jelier
Juridisch Consulente

DE EVOLUTIE VAN BETALEN

In een tijdperk waarin digitalisering en veiligheid centraal staan, is het niet verrassend dat de acceptgirokaart zijn weg naar de archieven heeft gevonden. Velen van ons herinneren zich nog wel de dagen waarop we papieren acceptgiro's gebruikten. Het was ooit een gangbare en handige manier om bijvoorbeeld contributies te betalen. Leden kregen een acceptgirokaart per post, vulden deze in en gingen vervolgens naar de bank om hun betaling te voltooien. Hoewel efficiënt, kende dit systeem zijn gebreken. De acceptgirokaart droeg vertrouwelijke informatie met zich mee, zoals naam, adres en bankrekeningnummer, wat potentiële risico's met zich meebracht. Het was ook niet altijd handig voor leden om fysiek naar de bank te gaan, en poststukken konden verloren gaan of verkeerd worden ingevuld.

Hoewel sommige leden de oude acceptgirokaart missen, biedt de digitalisering onmiskenbare voordelen.

- 1 Veiligheid voorop: Jouw persoonlijke gegevens verdienen de beste bescherming. Bij automatische betalingen wordt jouw informatie eenmalig vastgelegd in een beveiligd systeem, wat het risico op fraude en identiteitsdiefstal minimaliseert.
- 2 Gemak dient de mens: Dankzij automatische betalingen hoeft je je nooit meer zorgen te maken dat je een betaling mist. Het verschuldigde bedrag wordt automatisch op de afgesproken datum afgeschreven. Zolang je zorgt voor voldoende saldo op je rekening, verloopt alles soepel.
- 3 Tijdsbesparing: Iedereen heeft het druk, en daarom willen we processen zo eenvoudig mogelijk houden. Door automatisch te betalen bespaar je tijd; geen tripjes meer naar de bank of handmatige online overboekingen.

Hoewel leden die voorheen met acceptgirokaarten betaalden nu een factuur ontvangen, moedigen we iedereen aan om de overstap naar automatisch betalen te overwegen, gezien de vele voordelen. Opmerkelijk is dat 95% van onze leden al voor deze methode heeft gekozen, en hiervoor zijn we zeer dankbaar.

Annet Dolman
Penningmeester

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)

LBV.