

VISIE

LBV.
MEER DAN EEN VAKBOND

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

VISIE 2 2018

UITGAVE
JUNI



DUURZAME INZET- BAARHEID WAT BETEKENT DAT?

LBV.NL



IN DEZE VISIE:

AOW bij vertrek
naar buitenland?

06

CAO nieuws voor
de uitzendbranche

08

Duurzame
inzetbaarheid

09

De veiligheid bij
tankstations

12

Uitslag van de
LBV prijsvraag

14

LEKKER BIJNA VAKANTIE

Al een behoorlijke tijd wordt er door werkgevers en vakbonden gesproken over duurzame inzetbaarheid. Ook LBV houdt zich namens haar leden bezig met duurzame inzetbaarheid. Maar wat is duurzame inzetbaarheid? Lees er meer over in deze Visie.

PAG.09

COLOFON

LBV visie is een periodieke uitgave voor leden en belangstellenden.

Uitgave van LBV

Hoofdkantoor LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS Rotterdam
T 010 - 481 80 11
F 010 - 481 82 11

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

Redactie
Leander Linger

Ontwerp en vormgeving
Ratio Design, Haarlem

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 aanvaardden auteurs, redactie en uitgever geen aansprakelijkheid.

VOORWOORD

De zomer ligt voor ons en velen zullen binnenkort op vakantie gaan. Even heerlijk weg, geen verplichtingen en zonder de dagelijkse besommeringen. Meer tijd voor jezelf, voor je gezin en dingen waar je misschien al een tijd niet aan toe bent gekomen. Genieten van je leven dus!

In deze VISIE aandacht voor het opleidingsfonds voor dakdekkers in de sector Hellende Daken (OOHD). Door samenwerking van LBV met de Gebouwschil Nederland, Vakfederatie Rietdekkers en de Nederlandse Vereniging van Leidekkers is na veel tegenslag de OOHD Academy tot stand gekomen. Inmiddels zijn BHV en B-VCA als e-learnings gratis beschikbaar. Ik zeg doen!

Verder in deze VISIE ook aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Het verhogen van Duurzame Inzetbaarheid van werknemers is een belangrijk thema in Nederland gezien de vergrijzing en ontgroening van de arbeidsmarkt. Door de uitdagingen van de huidige economie een arbeidsmarkt wordt nu preventie en het verhogen van de arbeidsmarktwaarde belangrijker. Dit heeft tot gevolg dat de aandacht voor gezonde en gelukkige werknemers groeit. In onze samenleving met een steeds grotere dynamiek, globalisering en nieuwe technologie is dat keihard nodig. In een aantal sectoren heeft LBV al afspraken gemaakt die dat mogelijk maken.



**DE AANDACHT VOOR GEZONDE
EN GELUKKIGE WERKNEMERS
GROEIT**

Duurzame inzetbaarheid is echter ook lang genoeg genieten van je vakantie om daarna weer uitgerust en voldaan aan de slag te kunnen gaan. Tegen die achtergrond wens ik je alvast een hele fijne vakantie en veel leesplezier toe met deze zomereditie van de VISIE.

G.A.M. (Ger) IJzermans voorzitter LBV

IN DEZE VISIE

04

Een verhaal uit de praktijk

De hulp van een juridisch adviseur bij ontslag

07

Veelgestelde vraag

AOW bij vertrek naar het buitenland?

08

CAO nieuws

De uitzendbranch en alles over duurzame inzetbaarheid

12

Veilige bunker of tikkende tijdbom?

Werken bij een tankstation

14

Uitslag van de prijsvraag

Welke LBV slogan heeft gewonnen?

15

Voorstellen

Nieuw bij communicatie, Leander Linger

16

LBV zoekt

Wij zoeken een ambassadeur!

LEKKER BLIJVEN VERTELLEN

EEN VERHAAL
UIT DE PRAKTIJK

AAN LBV
VERTELD

Sam, voorman:

Kicken!!! Dat is het beste gevoel waarmee ik het kan omschrijven. Als je midden in het proces zit, sta je er niet bij stil. Maar nu ik er met wat afstand naar kan kijken, dan vind ik het echt kicken! Turend over de skyline van Rotterdam wijst Sam naar de prachtige woontoren naast de Erasmusbrug. Ik heb daar letterlijk de eerste steen voor gelegd, hoeveel mensen kunnen dat zeggen?

Bouwtekeningen lezen, collega's aansturen, samen lachen en samen boos zijn. Ja, dat sociale mis ik nog het meeste. We blijven toch mensen. Sam zucht en ik kan aan hem zien dat het hem nog steeds raakt. Jarenlang werd ik geprezen voor het motiveren van mijn team. Het persoonlijke, dat zit gewoon in mij. Ik heb daar verplicht speciale cursussen voor gevolgd. Zat ik daar in een ruimte met zo'n stropdastype, die mij dan ging uitleggen wanneer ik empathie moest tonen. Alsof je zoiets kan aanleren. Sam schudt afkeurend zijn hoofd en vervolgt. Ineens is het er, net zoals de crisis in 2008. Je hoort om je heen dat het overal slechter gaat en toen het bedrijf een belangrijke aanbesteding verloor, voelde ik het al een beetje aankomen. Maar toch.

Je blijft hopen, hè. Het meest pijnlijke was dat ik vlak voor kerst de, inmiddels bekende, brief ontving. Reorganisatie noemden ze het. Er werd zo gereorganiseerd, dat de uitgang de enige plek voor mij was. Dan word je zo boos en radeloos tegelijk. Ik heb er serieus over nagedacht om het hoofdkantoor binnen te stappen en alles en iedereen kort en klein te slaan. Dan bestaat je kerstgedachte ineens uit bomgordel ideeën. Het spookte in mijn hoofd en ik herkende mezelf in mijn gedachten ook niet meer terug.

**JE HAD DE GEZICHTEN OP HET
HOOFDKANTOOR MOETEN ZIEN
TOEN IK BINNENKWAM WANDELEN
MET MIJN JURIDISCH ADVISEUR**

Praten, praten, praten. Echt ik moest mijn ei kwijt. Mijn omgeving zal best gedacht hebben, "daar heb je hem weer". Maar ik kan je vertellen dat praten echt het verschil voor mij gemaakt heeft. Nu achteraf denk ik ook weleens "Sam, je leek wel een wijf". Ik vertelde mijn verhaal aan iedereen die het wilde horen, maar toen ik bij de LBV van leer trok, werden mijn emoties opeens verbonden aan praktische rechten. Ik stond niet meer alleen. Ik heb nogal de neiging om vanuit de emotie te reageren maar nu werden mijn belangen behartigd door een juridisch team. Dan loop je toch anders binnen bij de baas. Je had de gezichten op het hoofdkantoor moeten zien toen ik binnenkwam wandelen met mijn juridisch adviseur. Bleek ineens dat ik aanspraak kon maken op een bedrag van € 50.000 in plaats van de € 10.000 die ze mij hadden aangeboden.

Ze zeggen dat geld maakt niet gelukkig maakt, maar wat ben ik gelukkig met het geld. Boven die donkere wolk die boven mij hing, schijnt nu weer de zon. Ik was zo bezig met mijn ontslag en alle negatieve gedachtes daaromheen, dat ik vergat om vanuit de oplossing te denken. Ik ben LBV ook echt dankbaar dat zij vanuit de oplossing te werk zijn gegaan. Ik was allang blij met de vergoeding, maar mijn juridisch adviseur heeft er ook nog voor gezorgd dat ik een positief getuigschrift meekreeg. Toendertijd dacht ik daar totaal niet aan, maar bij mijn nieuwe werkgever kon ik deze mooi overleggen.

LEKKER BLIJVEN VRAGEN

VEELGESTELDE VRAAG



Wat zijn de regels voor AOW bij vertrek naar het buitenland?

Voor veel mensen klinkt het als een droom: emigreren naar een warm en zonnig land na pensionering. Maar is dit eigenlijk wel mogelijk met een AOW-uitkering? Je oude dag uitzitten in het buitenland klinkt misschien ideaal, maar je wilt natuurlijk niet je rechten op ouderdomspensioen verspelen.

Let op!

Wie vóór het bereiken van de AOW-leeftijd naar het buitenland vertrekt, levert AOW-pensioen in. Hierbij gaat het om 2% voor elk jaar dat je in het buitenland woont tot aan de AOW-leeftijd, tenzij je je vrijwillig verzekert voor de AOW. Wie pas na

het bereiken van de AOW-leeftijd in het buitenland gaat wonen, kan AOW-uitkering blijven ontvangen. Hoeveel AOW-uitkering je na emigratie ontvangt, is afhankelijk van het land waar je gaat wonen.

Populaire landen

De meeste Nederlanders die emigreren, kiezen voor een bestemming binnen Europa. België en Duitsland zijn erg populair onder emigrerende Nederlanders. Onder de 50-plussers zijn vooral Zuid-Europese landen in trek, zoals Frankrijk en Spanje. AOW-gerechtigden die emigreren binnen de Europese Unie (EU) ontvangen gewoon hun AOW-uitkering zoals ze dat in Nederland ook ontvangen. Dit geldt ook voor de Europese Economische

Ruimte-landen (EER-landen). Daaronder vallen IJsland, Noorwegen en Liechtenstein. Dit laatste geldt ook voor Zwitserland, dat noch tot de EU, noch tot de EER behoort, de EU-regels.

Verdrag

Wil jij je AOW-uitkering meenemen naar een land dat noch tot de EU noch tot de EER behoort? Dan is het van belang om na te gaan of Nederland met dat land een verdrag heeft gesloten dat daarin voorziet. Wanneer dat het geval is, dan ontvang je gewoon jouw AOW-uitkering. Is dat niet het geval? Dan kan je, ook als je alleenstaand bent, een AOW-uitkering ontvangen voor gehuwden. Omdat je leefsituatie niet gecontroleerd kan worden in een land waarmee Nederland geen

verdrag heeft gesloten, ontvang je dan een uitkering die lager is dan die voor ongehuwden.

Sociale verzekeringsbank

Op de website van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) kan je per land nagaan of er een verdrag met dat land is gesloten en wat er met jouw AOW-uitkering gebeurt als je naar dat land verhuist. Met Thailand is bijvoorbeeld een verdrag gesloten en kan je gewoon jouw AOW-uitkering ontvangen. Ditzelfde geldt voor de Verenigde Staten. Met landen zoals Singapore, Rusland of Mozambique heeft Nederland geen verdrag gesloten en geldt dus dat je alleen een AOW-uitkering kunt ontvangen voor gehuwden.

Het verstandigste is om altijd contact op te nemen met de SVB-vestiging in jouw woonomgeving wanneer je van plan bent om naar het buitenland te vertrekken. Daar kan men je precies vertellen hoe het met jouw AOW-rechten zit in dat land.

Heb je ook een vraag over AOW bij vertrek naar het buitenland? Neem dan contact met ons op.

CAO NIEUWS

LBV rekent af met de grote en veelal logge CAO's die vol staan met uitzonderingen en verwijzingen. Helderheid en transparantie zijn sleutelwoorden in onze handelswijze. Wil je weten of jij ook onder een CAO valt? Vraag het aan je werkgever, bekijk je contract of neem contact met ons op.

UITZEND-CAO

Zoals u wellicht al weet is het de bedoeling dat de twee CAO's in de uitzendbranche, te weten de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten en de ABU-CAO voor Uitzendkrachten, worden samengevoegd tot één nieuwe CAO of in ieder geval twee eensluidende CAO's. Om die reden is vorig jaar druk onderhandeld, maar werd het in de tweede helft van 2017 al snel duidelijk dat er voor het einde van dat jaar geen akkoord over een nieuwe CAO kon worden bereikt. De onderhandelingen om tot een nieuwe CAO te komen verliepen namelijk uiterst stroef.

Om die reden hebben CAO-partijen, waaronder LBV, besloten de ABU-CAO voor Uitzendkrachten, die in november 2017 afliep, toch opnieuw te sluiten. De NBBU-CAO voor Uitzendkrachten loopt nog tot en met juni 2019. Met het opnieuw sluiten van de ABU-CAO voor Uitzendkrachten is hiermee een situatie gecreëerd



waarbij beide uitzend-CAO's tegelijkertijd aflopen én alle partijen weten dat ze voor juli 2019 een nieuwe CAO moeten sluiten.

Inmiddels zijn werkgevers- en werknemerspartijen weer bij elkaar gekomen en zijn zij tot de conclusie gekomen dat er voldoende basis is om verder te onderhandelen. Eind april/begin mei is het onderhandelingstraject weer opgestart. Het is de intentie van CAO-partijen om eind december de CAO-onderhandelingen af te kunnen ronden. Daar komt echter nog wel het een en ander bij kijken. Immers moeten CAO-partijen het niet alleen eens worden over het in elkaar schuiven van beide CAO's tot één nieuwe CAO, maar ook over de vereenvoudiging én verbetering van de CAO. Om die reden hebben CAO-partijen besloten het onderhandelingstraject in fases op te delen. In eerste instantie wordt het samenvoegen van beide CAO's aangepakt, met de bedoeling deze fase eind juni af te kunnen ronden, om direct daarna door te gaan met de vereenvoudiging en verbetering van de CAO. ■

DUURZAME INZETBAARHEID

Al een behoorlijke tijd wordt er door in werkgevers en vakbondsland gesproken over duurzame inzetbaarheid. Ook LBV houdt zich namens haar leden bezig met duurzame inzetbaarheid. Maar wat is duurzame inzetbaarheid?

In het kort komt het erop neer dat er maatregelen worden genomen waardoor werknemers gedurende hun gehele loopbaan blijvend inzetbaar blijven. Dit wordt bereikt als er een beleid is waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden wordt met de specifieke omstandigheden en wensen van werknemers in de verschillende fasen van hun leven en loopbaan. Een goed beleid met betrekking tot duurzame inzetbaarheid is voor werkgevers belangrijk omdat zo alle werknemers goed inzetbaar blijven en kunnen inspelen op aanpassing van hun takenpakket, verandering in hun loopbaan en ontwikkelingen in de organisatie.

In steeds meer CAO's worden er door werkgevers- en werknemersorganisaties collectieve afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid. Zo heeft LBV onder meer in de volgende branches afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid.

DE CAO UITVOERINGSREGELINGEN VOOR HET SCHILDERS-, AFWERKINGS- EN GLASZETBEDRIJF (USAG)

LBV heeft samen met OnderhoudNL in de CAO voor de Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijven afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid van werknemers. Er is daarvoor zelfs een apart fonds-CAO opgericht. In de CAO Uitvoeringsregelingen voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf (kortweg USAG genoemd) zijn er allerlei afspraken gemaakt om schilders duurzamer inzetbaar te houden.

USAG houdt zich onder andere bezig met het financieren van activiteiten ten behoeve van duurzame inzetbaarheid van de werknemers in de Bedrijfstak. Dit doet USAG door werknemers in de gelegenheid te stellen:

1. Een loopbaancheck te doen;

Middels een loopbaancheck hebben werknemers boven de 40 jaar het recht één keer in de 5 jaar gebruik te maken van een Loopbaancheck. Tijdens de Loopbaancheck



wordt de situatie van de werknemer in kaart gebracht middels een gesprek met een loopbaancoach waar nodig gevolgd door een advies over een eventueel passend vervolggesprek/advies.

2. Een adviesgesprek te houden;

Adviesgesprekken (traject): De adviesgesprekken worden ingezet naar aanleiding van de uitkomsten van Loopbaancheck. Namelijk coaching naar eigen werk of ander werk bij eigen werkgever of coaching en begeleiding naar eigen of ander werk bij een andere werkgever.

3. Jobcoaching te krijgen;

Jobcoaching: Dit kan verschillende doelen hebben. Bijvoorbeeld het begeleiden van een werknemer bij het laten wennen aan het (nieuwe) werk en de (nieuwe) werkomgeving. Het kan ook nodig zijn om de specifieke persoonlijke vaardigheden van de werknemer te doen vergroten en de communicatie en samenwerking met collega's en leidinggevende te verbeteren. Jobcoaching zal in het begin intensief zijn en afgebouwd worden, totdat de werknemer zelfstandig functioneert.

4. Een Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) uit te laten voeren.

Een PAGO is gericht op de specifieke arbeidsrisico's waaraan werknemers worden blootgesteld in de onderhoudsbranche. De doelstelling is ervoor zorgen, dat werknemers zolang mogelijk in goede gezondheid hun werk kunnen doen en het vakmanschap van de diverse werknemers in de branche behouden blijft. Een PAGO draagt hieraan bij door vroegtijdig gezondheidsrisico's te signaleren en helpt daarmee het voorkomen van gezondheidsschade in verband met risico's in het werk.

DUURZAME INZETBAARHEID IN DE UITZENDBRANCHE

Ook in de uitzendsector wordt er door LBV aandacht

CAO NIEUWS

besteed aan duurzame inzetbaarheid. Via de Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) en de Stichting Arbo Flexbranche (STAF) worden er allerlei activiteiten ontwikkeld die er op zijn gericht uitzendkrachten langer, gezonder en beter aan het werk te houden. In beide stichtingen worden de werknemers door LBV vertegenwoordigd. Aangezien deze stichtingen, de een meer gericht op scholing en de andere meer gericht op arbeidsomstandigheden, allebei activiteiten uitvoeren die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid en er daardoor overlap van activiteiten ontstaat, is besloten deze twee stichtingen samen te voegen tot één nieuwe stichting die duurzame inzetbaarheid voor de uitzendbranche gaat regelen.



DUURZAME INZETBAARHEID VOOR VAKWERKBEDRIJVEN NATUURSTEEN

Ook voor werknemers die werkzaam zijn bij bedrijven die vallen onder CAO voor Vakwerkbbedrijven in de Bedrijfstak Natuursteen heeft LBV afspraken gemaakt over duurzame inzetbaarheid. Deze afspraken zijn opgenomen in de CAO voor Fonds Duurzaamheid en Innovatie Vakwerkbbedrijven Natuursteen (DI-Fonds). DI-Fonds heeft onder meer ten doel de duurzame inzet van vakbekwame en betrokken werknemers te bevorderen door:

1. het verrichten van scholingsactiviteiten en het ontwikkelen van lesmateriaal, vormings- en ontwikkelingswerk,

- alsmede voorlichting geven hierover aan werkgevers en werknemers, teneinde een goede werking van de arbeidsmarkt in de bedrijfstak te verbeteren;
2. het stimuleren van de opleiding van jongeren en anderen in het (beroeps)onderwijs ten behoeve van de bedrijfstak alsmede voorlichting geven hierover;
3. het waarborgen, bevorderen, ontwikkelen en verzorgen van bijscholing, omscholing, nascholing en opscholing van werkgevers en werknemers die in de bedrijfstak werkzaam zijn, alsmede het geven van voorlichting hierover, om op deze wijze de vakbekwaamheid van werkgevers en werknemers in de bedrijfstak te bewerkstelligen respectievelijk te verhogen;
4. het bemiddelen bij het werven van leerarbeidsplaatsen en stageplaatsen in de beroepsbegeleidende, beroepsgeleidende en beroepsopleidende leerwegen ten behoeve van vol- en deeltijd (middelbaar) onderwijs;
5. het oprichten en in stand houden van één of meerdere studiecentra en praktijkopleidingen voor de bedrijfstak;
6. het afnemen van examens en het uitreiken van vakdiploma's, certificaten en getuigschriften;
7. het verzorgen van werkgelegenheidstrajecten voor arbeidsgehandicapten, werklozen of met werkloosheid bedreigde werknemers door middel van het aanbieden van vacatures in de bedrijfstak.

DUURZAME INZETBAARHEID VOOR WERKNEMERS VAN TANKSTATIONS EN WASBEDRIJVEN

In de branche voor tankstations en wasbedrijven houdt het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor Tankstations en Wasbedrijven (OOTW) zich bezig met allerlei activiteiten die erop zijn gericht werknemers langer, beter, gezonder en veiliger aan het werk te houden. OOTW doet dit onder andere door op het op peil houden van de kennis en vaardigheden van werknemers middels het aanbieden van opleidingen en trainingen.

In de CAO is afgesproken dat OOTW voor alle werknemers in de branche e-learningen en trainingdagen organiseert, waar kosteloos aan deelgenomen kan worden. Zo heeft elke werknemer gedurende de looptijd van de CAO voor



Tankstations en Wasbedrijven recht op een gratis dagdeel training (4 uur) per jaar. Verder heeft OOTW een nieuw voucherprogramma voor werkgevers en werknemers opgezet. In dit programma worden e-learningen gecombineerd met klassikale trainingen.

Verder worden er door OOTW Webinars Duurzame Inzetbaarheid gehouden waarin werknemers en werkgevers online bij worden gepraat door experts uit de branche die zich bezig houden met duurzame inzetbaarheid. Deelname aan deze webinars is eveneens gratis. ■

ACTIVITEITEN DIE EROP ZIJN GERICHT WERKNEMERS LANGER, BETER, GEZONDER EN VEILIGER AAN HET WERK TE HOUDEN

VEILIGE BUNKER OF TIKKENDE TIJDBOM

ACHTER-
GROND
VERHAAL

Het is half 12 's avonds als Paul de schrik van zijn leven krijgt. Een in bivakmuts gehulde man met een pistool rent het tankstation binnen waar Paul werkzaam is. "Leeg de kassa!" roept de overvaller luidkeels. Het enige wat hem van de gemaskerde man scheidt is een kogelwerend raam. Hier had hij niet aan gedacht toen hij solliciteerde als tankstation medewerker.



ER IS IMMERS MAAR EEN KLEIN VONKJE NODIG

In de tankstationsector schuilt een wereld van gevaren. Hoe zit het nou daadwerkelijk met de veiligheid binnen tankstations?

Als je jezelf bedenkt wat er allemaal aan brandstof ligt opgeslagen in een tankstation, zou je zeggen dat het een grote tijdbom is waar alleen het ontstekingsmechanisme van ontbreekt. Niets is minder waar, aldus een manager van een tankstation die anoniem wenst te blijven: "Brandgevaar is uiteraard iets waar wij altijd op letten. We hebben hele strenge procedures als het gaat om de omgang met brandstof. Al onze medewerkers die op een station aanwezig zijn, zijn getraind in hoe ze om moeten gaan met gevaarlijke stoffen en zijn uitgebreid geïnstrueerd over hoe te handelen mocht er toch iets fout gaan. Er is immers maar een klein vonkje nodig." Buiten dat worden alle brandbare stoffen veilig opgeborgen in daarvoor speciaal ontworpen tanks, die op periodieke basis gekeurd en onderhouden worden. Kosten noch moeite worden gespaard om een zo veilig mogelijke situatie te creëren.

Daling aantal overvallen

Toch schuilt er ook ander gevaar. Zaken waar je op het oog niks aan kan doen. Kwaadwillenden die het tankstation gebruiken voor eigen gewin. Een tankstation lijkt immers een gemakkelijk doelwit vanwege de lange openingstijden (vaak 24 uur per dag) en relatief weinig personeel. Desondanks is het aantal overvallen in de laatste jaren flink gedaald. In 2009 was er nog sprake van 180 overvallen op tankstations in Nederland, ten opzichte van 72 overvallen in 2014. In 2015 en 2016 zet deze trend zich voort met respectievelijk 63 en 51 overvallen.

Verantwoordelijkheid

Dit lijkt allemaal heel goed geregeld. Hoe zit het echter met de personen die er het meest zijn, de medewerkers zelf? Dit zijn immers degenen die niet alleen voor hun eigen veiligheid moeten zorgen, maar ook voor de veiligheid van de gasten. Een voormalig service medewerker van BP heeft

hier een duidelijke mening over: "Ik denk dat het wel goed geregeld is met de veiligheid van werknemers. Een groot gedeelte berust op het naleven van de richtlijnen opgesteld door de werkgever en landelijke wetgeving. Het verantwoordelijk handelen van het personeel is cruciaal. Daarom is het ook goed dat hier veel op gecontroleerd wordt." Die controle wordt uitgevoerd door een onafhankelijk bedrijf dat de resultaten vervolgens analyseert samen met het hoofdkantoor, waarna er weer goed gekeken wordt waar er nog aan veiligheid gewonnen kan worden.

Concluderend kunnen we vaststellen dat het goed gesteld is met de veiligheid van tankstations binnen Nederland. Training van de medewerkers zorgt er voor dat ze goed omgaan met gevaarlijke stoffen aanwezig op het tankstation en dat ze, waar nodig, adequaat reageren op het moment dat er iets dreigt mis te lopen. Daarin is het ook goed om te zien dat de werkgevers de veiligheid van zowel werknemers als klanten hoog hebben zitten. Het doel van een tankstation mag dan wel geld verdienen zijn, veiligheid staat absoluut op nummer 1.

DE CIJFERS

Overvallen op tankstations in Nederland

2009	180 overvallen	2015	63 overvallen
2014	72 overvallen	2016	51 overvallen



PRIJSVRAAG

LEUKE
BOODSCHAP
VERZINNEN

Wij hebben jullie in de vorige Visie uitgedaagd om een leuke slogan te verzinnen met de letters LBV. Zoals jullie weten is LBV een afkorting voor Landelijke Belangen Vereniging, maar wat maak jij van LBV? Onze jury heeft van alles voorbij zien komen tussen de inzendingen. Met regelmaat werd er tijdens de lunch een slogan gedeeld. Wij willen graag iedereen bedanken voor jullie inzendingen. **Uit alle inzendingen hebben wij devolgende winnaars gekozen:**

LASTEN
BLIJVEND
VERLICHTEN

Dhr. M.H van Spijk
Winnaar 1 jaar gratis
lidmaatschap LBV

LEVEN
BETEKENT
VRIJHEID

Dhr. F.N Batema
Winnaar
LBV goodiebag

LATEN WE
BEDRIJVEN
VERENIGEN

Mw. E. Vonk
Winnaar LBV
Parker pen

NIEUW
BIJ LBVLEANDER LINGER
COMMUNICATIE

Soms weet je het... Zoals op de dag dat ik mijn huidige vriendin leerde kennen. Ik herkende het moment ,dit is iets speciaals. Klinkt als een kleffe binnenkomer, maar soms weet je dat het jouw moment is wanneer het moment zich voordoet. Misschien een vreemde vergelijking, maar zo'n zelfde moment had ik toen ik mijn sollicitatiegesprek voerde bij LBV. Ik wist, dit is iets voor mij.

Wie ben ik? Leander Linger, woonachtig te Ridderkerk, maar geboren op een steenworp van het hoofdkantoor van de LBV. Als ik vroeger mijn raam open deed op mijn kamer in mijn ouderlijk huis, dan kon ik het gejoel van de Feyenoord supporters in de Kuip al horen. Het leuke is, als ik nu uit het raam van ons kantoor kijk, ik de lichtmasten van de Kuip kan zien. Dit soort kleine details geven mij mede het gevoel van ja, hier zit ik op mijn plek.

Misschien wel het best te omschrijven als een stukje herkenning. Net zoals ik me herken in de idealen waar de LBV voor staat. Het gevoel van samenhang en sociaal iets willen betekenen. In een steeds individualistischer maatschappij, waar 'ik' het nieuwe 'wij' lijkt te zijn. Dat sociale en betrokken zijn is iets wat ik bewust heb gezocht. Voordat ik bij LBV aan de slag ging heb ik altijd in de commerciële sector gewerkt. Dat heeft mij mede gevormd en die ervaring ga ik koppelen aan mijn missie binnen de LBV.

Ik wil namens de LBV nog meer naar buiten treden met het feit dat wij meer dan een vakbond zijn. Wij zijn jouw vraagbaak als je zoekt naar een oplossing. Wij zijn er voor jou, of beter gezegd zonder jou kunnen wij niet. Heb jij ideeën of opmerking? Laat van je horen! We zijn namelijk altijd op zoek naar Ambassadeurs (zie achterzijde van deze Visie).

Foto's van het
LBV teamuitje bij
Mudmasters in de
Haarlemmermeer.



LBV ZOEKT

**WIJ ZOEKEN EEN
AMBASSADEUR!**

Het hebben van een netwerk is van cruciaal belang.
Wie ken jij en wie zorgt ervoor dat jouw talenten
zichtbaar worden voor de juiste persoon?

LBV biedt jou toegang tot een grote groep werkgevers.
Dit is jouw kans om niet alleen inspraak te krijgen tijdens
CAO-onderhandelingen, maar ook om in het netwerk te
komen van de grote spelers (ons kent ons). Deuren gaan
net iets makkelijker open als je over de juiste kennissen in
je netwerk beschikt. Je weet nooit wat er in je professionele
carrière kan gebeuren. Vergroot je opties en kansen door
te beschikken over het juiste netwerk.

Als verlengstuk van de LBV met de werkvloer, wordt jij
onze gesprekspartner. Jij weet als geen ander wat er leeft
op de werkvloer en waar de behoefte ligt. Als gepassio-
neerde professional zet jij jouw talenten en inzichten in,
om niet alleen jouw arbeidsomstandigheden te verbeteren,
maar ook jouw arbeidsvoorwaarden. LBV biedt jou de kans
om je netwerk te vergroten en om inspraak te krijgen
tijdens CAO-onderhandelingen (een plek aan de tafel
tijdens CAO-onderhandelingen). Jouw inzet zal door het
LBV zeker niet onopgemerkt blijven!

Neem nu contact met ons op via info@lbv.nl of telefonisch
op 088-2663000 en ervaar wat LBV voor jou kan betekenen.

LID WORDEN?

Wilt u 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 _____
Functie _____
Werkgever _____
Datum _____
IBAN nr _____
Handtekening _____
Benader mij **wel / niet** voor een ambassadeursfunctie bij LBV. (doorhalen wat niet van toepassing is)