

# VISIE

**LBV.**  
MEER DAN EEN VAKBOND

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

**VISIE 4** 2022

UITGAVE  
DECEMBER

## MEER DAN EEN VAKBOND IN EEN STRIJDBAAR 2023!

WAARBIJ KUNNEN WIJ JOU IN HET NIEUWE JAAR HELPEN?

**LBV.NL**

### IN DEZE VISIE:

"Ik wil mijn  
zuurverdiende  
geld terug!"

**07**

Jonge freelancers  
rekenen zich  
(onterecht) rijk

**08**

Stijging AOW-  
gerechtigde leeftijd in  
2028 een slechte zaak!

**11**

Terugblik  
Algemene  
Vergadering 2022

**15**

Kruiswoordpuzzel -  
win tickets  
Winter Efteling!

**19**

# FIJNE FEESTDAGEN EN EEN GOED UITEINDE

**PAS HEEL GOED OP JEZELF EN BLIJF  
GEZOND, OOK IN 2023!**

## 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  
aanvaarden auteurs, redactie en  
uitgever geen aansprakelijkheid.

## VOORWOORD

Wanneer je het nieuws volgt, dan zie je al snel dat iedereen in ons land ontevreden is. Het vertrouwen is onder het nulpunt gedaald. En terecht! Politiek Den Haag beschermt, troost en inspireert immers niet meer. Het is wachten tot de bom (letterlijk) barst. Koopkrachtcrisis, asielcrisis, vluchtelingencrisis, energiecrisis, de stikstofcrisis, wooncrisis, klimaatcrisis, oorlogscrisis, toeslagaffaire, coronacrisis en pensioenecrisis. Nederland is een crisistland geworden en iedereen verliest, door het gemis aan slim en daadkrachtig optreden én stabiliteit, het vertrouwen in politiek Den Haag.

Een crisis is een soort van test voor solidariteit. Een solidariteit die allang niet meer vanzelfsprekend is. De onderlinge tegenstellingen worden juist alleen maar groter en we worden duidelijk tegen elkaar opgezet om te voorkomen dat we samen zullen werken. Divide et impera! Een blijk van zwakte en slecht leiderschap. Ik hoop oprecht dat 2023 een positief jaar wordt, maar ik vrees eerlijk gezegd het ergste.

In 2022 is LBV nog steeds een stabiele factor in vakbondsland. Dat blijft zo, maar het kan en moet veel beter! LBV groeit gestaag, maar het moet sneller. LBV scoort de beste resultaten wanneer we een steeds groter worden vuist kunnen maken, desnoods een gebalde vuist. De komende jaren zal LBV immers alleen maar groter



worden en nog veel meer invloed krijgen. Steun je ons? Je kunt al helpen door jouw minderjarige kinderen, ongeacht hun leeftijd, een gratis lidmaatschap bij LBV te gunnen. Een lidmaatschap bij LBV aan je partner schenken is trouwens ook een leuke optie. Je ontvangt dan op een basislidmaatschap beiden 25 procent korting. Ik zeg: DOEN!

Mede namens het bestuur en team dank ik voor nu iedereen voor het in LBV gestelde vertrouwen en wens ik jou en de jouwen, ondanks alle misère, hele fijne feestdagen en een goed uiteinde. Pas heel goed op jezelf en blijf gezond, ook in 2023!

In deze VISIE een gevarieerd aanbod van informatieve onderwerpen en een eigen(wijze) mening zoals je dat van ons gewend bent. Veel leesplezier!

**Ger IJzermans**  
Voorzitter LBV

## IN DEZE VISIE

**04**

**Overwerk!**  
Hoe zit dat?

**05**

**Leren en ontwikkelen in de sector Hellende Daken**  
Met een vernieuwde website

**06**

**BPF schilders**  
Nieuw pensioenstelsel

**07**

**"Ik wil mijn zuurverdiende geld terug!"**  
Hulp bij consumentenrecht

**08**

**Jonge freelancers rekenen zich (onterecht) rijk**  
Zelf je belasting afdragen?!

**08**

**Vakantie tijdens ziekte**  
Recht op 100 procent loondoorbetaling!

**09**

**CAO Nieuws**  
Ontwikkelingen in de sector

**11**

**Stijging AOW-gerechtigde leeftijd in 2028**  
Een slechte zaak!

**12**

**Wettelijk minimumloon met ingang van 1 januari 2023**  
+10,15 procent

**12**

**Contributie overzicht**  
Vraag hem nu op!

**13**

**De fraudesignaleringsvoorziening (FSV)**  
Een update

**14**

**Nieuws van het secretariaat**  
Kinderen gratis lid

**14**

**Meer dan een vakbond**  
Wij blijven persoonlijk

**15**

**Terugblik Algemene Vergadering 2022**  
Even voorstellen... nieuwe bestuurs- en ambassadeursleden

**18**

**Kerstgroet**  
Namens team en bestuur LBV

**19**

**Kruiswoordpuzzel**  
Win tickets Winter Efteling!



# OVERWERK!

**LBV krijgt geregeld vragen binnen ten aanzien van overwerk. Met steeds minder mensen moet er meer werk worden gedaan. De werkdruk neemt toe en er wordt steeds meer over gewerkt. Als er dan overwerk plaatsvindt, is het niet altijd duidelijk wanneer iemand wel of geen recht heeft op overwerk, wat de hoogte van de overwerkvergoeding is en wanneer het overwerk moet worden betaald.**

## Wat is overwerk?

Onder overwerk wordt verstaan: door of namens de werkgever opgedragen arbeid boven de voor de werknemer gebruikelijke gemiddelde arbeidstijd. Als je onder een cao valt kan je zelf nagaan wat de gebruikelijke gemiddelde arbeidstijd is, bijvoorbeeld een 36-, 38- of 40-urige werkweek. Deze gebruikelijke gemiddelde arbeidstijd kan over verschillende periodes worden vastgesteld, bijvoorbeeld één week of vier weken. Het is daarom raadzaam je cao hierop na te slaan. Val je niet onder een cao laat jezelf dan informeren door ons.

## De overwerkvergoeding

Het is gebruikelijk dat voor overwerk een zogenoemde overwerkvergoeding geldt. Dit is een vergoeding boven op het normale uurloon. De hoogte van deze overwerkvergoeding hangt af van de afspraken die daarover zijn gemaakt in de voor jou geldende cao, of bij het ontbreken daarvan met je werkgever. Er is dus geen vast landelijk percentage voor de overwerkvergoeding.

Voor fulltimers, die sowieso de gebruikelijk gemiddelde arbeidstijd per week werken, is het duidelijk wanneer zij overwerk verrichten. Voor parttimers is de situatie echter anders. De meest voorkomende afspraak voor parttimers ten aanzien van overwerk is de volgende: "voor parttimers is er pas sprake van overwerk als de gemiddelde arbeidstijd per week wordt overschreden." Werkt een parttimer in dat geval bijvoorbeeld normaal 25 uur per week, dan is het 26ste uur tot aan de gebruikelijke gemiddelde arbeidstijd extra werk, dat tegen het normale uurloon wordt betaald en waarvoor geen overwerkvergoeding geldt.

In een aantal cao's gelden voor parttimers ten aanzien van overwerk andere afspraken. In sommige gevallen geldt er dan dat de uren boven de voor de parttimer geldende gebruikelijk arbeidsduur wel worden aangemerkt als overwerk, waarvoor wel een overwerkvergoeding geldt.

## De betaling van de overwerkvergoeding

De wijze waarop de overwerkvergoeding wordt betaald kan van werkgever tot werkgever verschillen. Afhankelijk van de wijze waarop de salarisadministratie de overuren verwerkt, wordt de in de betalingsperiode gewerkte overuren tegelijk betaald met de normale uren of wordt de overwerkvergoeding in de daaropvolgende betalingsperiode betaald.

Het is in ieder geval raadzaam altijd uw gewerkte uren inclusief overwerkuren te noteren. Jammer genoeg gebeurt het nog wel eens dat, bewust of onbewust, niet alle overuren worden betaald. Uit diverse onderzoeken blijkt dat werkgevers het niet altijd zo nauw nemen met de betaling van overuren. Onder meer in de uitzendbranche gaat het nog wel eens verkeerd, omdat men niet de juiste overwerkvergoeding uit de cao van de inlener hanteert, maar ook in andere branches worden er fouten gemaakt.

Daarnaast worden er op de salarisadministraties nog wel eens fouten gemaakt bij de verwerking van de overuren of wordt de vergoeding verkeerd toegepast, omdat de cao aan duidelijkheid te wensen overlaat. Heb je vragen over de betaling van overuren dan raad ik aan allereerst contact op te nemen met de salarisadministratie van je werkgever. Kom je er dan alsnog niet uit of ben je van mening dat de overuren incorrect worden betaald, neem dan contact op met ons. De deskundigen van LBV staan voor je klaar om de salarisspecificaties te controleren.

**Marco Stavinga**

Cao-onderhandelaar



# LEREN EN ONTWIKKELEN IN DE SECTOR HELLENDE DAKEN

In het Sociaal Fonds Hellende Daken (SFHD) en het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Hellende Daken (OOHD) worden er continu activiteiten ontwikkeld om werknemers en werkgevers verder te helpen. Werknemers in de sector Hellende Daken kunnen binnen het bedrijf opgeleid worden op verschillende gebieden.

Werkgevers kunnen aan hun werknemers bijvoorbeeld toolbox-presentaties geven over verschillende onderwerpen. Vanuit het OOHD worden continu nieuwe ondersteunende middelen voor toolbox-presentaties ontwikkeld. Bijvoorbeeld de Toolbox presentatie Safety First en de Factsheet Safety First. Deze presentatie en de factsheet zijn een leidraad om veiligheid op de werkvloer te benadrukken en werknemers daarbij te betrekken. Immers willen we allemaal onveilige situaties voorkomen.

Om ziekte en uitval van werknemers te voorkomen wordt er door het SFHD ook gewerkt aan middelen om de zogeheten duurzame inzetbaarheid van werknemers te bevorderen. Het is belangrijk dat een werknemer weet hoe het ervoor staat met zijn of haar gezondheid. Een gezond lichaam is nodig om het werk met plezier en energie te kunnen blijven doen. Hiervoor wordt een Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO) aangeboden aan werknemers. Een PAGO is een periodiek gezondheidsonderzoek voor werknemers, dat is afgestemd op de risico's in de branche, een medische 'keuring' op maat dus.

Wil een werknemer gebruik maken van de producten die door SFHD en OOHD worden ontwikkeld dan zijn deze te vinden op de onlangs geheel vernieuwde website: [www.hellendedaken.nl](http://www.hellendedaken.nl). Deze website is de plek waar werknemers en werkgevers alle informatie over het werken op een hellend dak kunnen vinden. Wil je als werknemer een PAGO, geef dat dan door aan je werkgever zodat hij via de website een afspraak voor je kan inplannen. Wil je als werknemer weten welke cursussen en opleidingen je kunt volgen dan zijn deze terug te vinden op de website. Bijvoorbeeld de vakmodules dakdekken, het vakdiploma rietdekker en de vakmodule leidekken.

Daarnaast worden er vanuit OOHD voor werkgevers allerlei cursussen, opleidingen en trainingen gesubsidieerd. Met deze subsidie wordt de drempel voor een werkgever om zijn werknemers op te leiden natuurlijk een stuk kleiner. Wil je een opleiding volgen ga dan in gesprek met je werkgever, zodat je werkgever kan zien welke subsidiemogelijkheden er zijn.

Ook als werknemer kun je direct aan de slag met de OOHD Academy, waar werknemers diverse e-learnings kunnen volgen. Via de website kunnen werknemers direct inloggen op de OOHD Academy en aan de slag.

# BPF SCHILDERS

**Sociale partners (dat zijn werkgevers- en werknemersorganisaties) zijn in overleg met het bestuur van BPF Schilders over een nieuwe pensioenregeling. Het streven is per 1 januari 2026 over te gaan op een nieuwe pensioenregeling. Deze nieuwe regeling moet aansluiten op het nieuwe pensioenstelsel. In de periode tot 1 januari 2026 maken sociale partners en BPF Schilders een aantal belangrijke keuzes.**

Het Nederlandse pensioenstelsel behoort al jaren tot de beste in Europa. Uit onderzoeken blijkt dat alleen het pensioenstelsel in Denemarken hoger geplaatst wordt in die lijst. Waarom een nieuw pensioenstelsel vraag je je wellicht af?

Het belangrijkste argument is dat het huidige pensioenstelsel niet meer van deze tijd is. Daarvoor zijn meerdere oorzaken te benoemen. Een van de ontwikkelingen is dat er vaker van baan wordt gewisseld en dat mensen steeds vaker voor zichzelf beginnen als zelfstandige. Vroeger waren lange dienstverbanden de regel, nu deze dienstverbanden steeds korter zijn vindt er dus bij verschillende werkgevers een pensioenopbouw plaats. In plaats van een groot pensioen zijn er dus meerdere kleinere pensioenen opgebouwd. Het nieuwe pensioenstelsel zal hier meer op moeten worden aangepast. Een andere oorzaak is dat er in het huidige pensioenstelsel maar beperkt ruimte is voor maatwerk voor verschillende deelnemersgroepen. Deelnemersgroepen hebben verschillende behoeftes en in het nieuwe pensioenstelsel wordt daar meer rekening mee gehouden.

Een financiële reden om het nieuwe pensioenstelsel heeft met indexatie te maken. Het is nu zo dat goede beleggingsresultaten niet direct kunnen worden vertaald naar een hoger pensioen voor de werknemers. De meeste pensioenen van gepensioneerden zijn de afgelopen jaren niet geïndexeerd. Dit heeft tot gevolg dat de koopkracht van gepensioneerden is gedaald. Het is erg moeilijk uitlegbaar dat de goede beleggingsresultaten niet tot een indexering leiden. In de huidige systematiek wordt gekeken naar de dekkingsgraad van het pensioenfonds. Deze dekkingsgraad is grotendeels afhankelijk van de rentestand. De rente is de afgelopen jaren erg laag geweest wat tot gevolg heeft dat de dekkingsgraad ook laag is geweest. Het nieuwe stelsel zou indexering makkelijker mogelijk kunnen maken. Nu doet zich momenteel natuurlijk wel de situatie zich voor dat de rente omhooggaat. Hierdoor is het nu ondanks de mindere beleggingsresultaten wel mogelijk om te indexeren. Dit is natuurlijk een erg vreemde situatie, de inkomsten uit beleggingen gaan achteruit maar de indexatie is wel mogelijk. In het nieuwe pensioenstelsel zal dit effect vanuit de beleggingen dan ook meer worden meegenomen.

## Wat betekenen deze nieuwe regels voor de deelnemer in het pensioenfonds?

Het wordt duidelijker hoe het pensioen opgebouwd wordt, welk bedrag er ingelegd wordt, hoeveel beleggingsrendement de deelnemer ontvangt en wat de deelnemer later aan pensioen kan verwachten. In het nieuwe pensioenstelsel is meer ruimte voor maatwerk. Zo kan BPF Schilders als het gaat om beleggingsrisico's onderscheid maken tussen verschillende deelnemersgroepen. Dit is wenselijk omdat wanneer de deelnemer jong is hij nog veel tijd heeft om zijn pensioen te laten aangroeien en dus veel risico kan nemen. Andersom kan dan minder beleggingsrisico genomen worden met het pensioenbedrag van deelnemers die binnen enkele jaren met pensioen gaan omdat deze groep geen tijd meer heeft om zijn pensioen te laten aangroeien.

Onze maatschappij is ook aan verandering onderhevig. Waar vroeger vaak sprake was van een huishouden waarbinnen de man werkzaamheden uitvoerde buitenshuis en de vrouw thuis aan het werk was is het nu veel meer gebruikelijk dat beide buitenshuis werkzaam zijn. Dit heeft ook invloed op het partnerpensioen. Er komen nieuwe regels om de hoogte van het nabestaandenpensioen vast te stellen. Ook wordt er gekeken naar de regeling met betrekking tot het wezenpensioen. Een van de belangrijkste voordelen van het nieuwe pensioenstelsel is dat het opgebouwde pensioen straks sneller mee zal bewegen met de economie. Als het meezit zal het pensioen eerder stijgen en als het tegenzit zal het pensioen eerder dalen.

Concluderend kan zeker gesteld worden dat een nieuw pensioenstelsel veel voordelen heeft. Echter niet alles verandert. De deelnemer blijft pensioen opbouwen bij BPF Schilders. De deelnemer blijft de risico's delen met de collega-schilders tegen relatief lage kosten. En de deelnemer blijft er zeker van dat hij later pensioen krijgt.





# “IK WIL MIJN ZUURVERDIENDE GELD TERUG”

**Je herkent het wel. Je hebt voor je gevoel oneindig lang gespaard en dan kan je eindelijk op zoek naar een nieuwe bank die al een poosje op je verlanglijstje staat. Je gaat meerdere woonwinkels af om een bank naar wens te vinden. Je vergelijkt meerdere banken en uiteindelijk kies je voor een prachtige hoekbank. Je tekent een koopovereenkomst en dan ben je in afwachting van je nieuwe bank. Dit duurt al langer dan dat je had verwacht, maar dat kan natuurlijk gebeuren dus je wacht geduldig af.**

Wanneer de bank dan eindelijk wordt bezorgd valt hij tegen. In de bank zitten meerdere plooiën waar geen plooiën horen te zitten, en de stiksels laten op sommige plekken van de bank zelfs los. Ook is het bijbestelde voetenbankje niet de juiste hoogte. Wat nu? Met de handen in het haar neemt mevrouw contact op met LBV. En of wij haar hebben kunnen helpen! Leden met een pluspakket hebben bij LBV worden direct bijgestaan wanneer er iets mis gaat met een aankoop van een artikel, dus ook met de aankoop van deze bank.

Na een intakegesprek heb ik dit dossier verder in behandeling genomen. Uiteraard heb ik meteen contact opgenomen met de verkoper van de bank. De afspraak wordt gemaakt dat met spoed de bank, maar uiterlijk binnen vier weken, wordt gerepareerd. Volgens de huidige rechtspraak heb je als koper de plicht de verkoper de mogelijkheid te geven om het product te repareren vooraleer je de koopovereenkomst bij de rechter kunt ontbinden.

Na ruim vier weken was er nog geen reactie vanuit de verkoper van de bank. Uiteraard heb ik toen contact opgenomen en ervoor gezorgd dat mevrouw zo snel mogelijk de gerepareerde bank kon bezichtigen. Tijdens deze bezichtiging bleek al snel dat de beloofde reparaties niet uitgevoerd waren zoals eerder was afgesproken. Uiteraard was mevrouw erg teleurgesteld want nu had ze nóg geen bank. Nu de verkoper van de bank geen gevolg heeft gegeven aan het verzoek tot herstel van de bank is de weg vrij de koopovereenkomst bij de rechtbank te ontbinden. Dit is echter een tijdrovend proces. Daarom heb ikzelf eerst contact met de verkopende partij opgenomen. Door goed onderbouwde argumenten heb ik de verkoper weten te overtuigen de koop buitenrechtelijk te ontbinden. Vervolgens had mevrouw op korte termijn het aankoopbedrag van de bank weer op haar rekening staan. Het geeft dan een enorm goed gevoel dat je hebt kunnen helpen en dat je oprecht bedankt wordt voor je inzet. Bedankt voor het vertrouwen!

**Ilse Hanenberg**  
Jurist



# JONGE FREELANCERS REKENEN ZICH (ONTERECHT) RIJK

De zoon van een bekend financieel strateeg werkt via YoungOnes en casht 18 euro per uur. Dat is voor een jongere best veel. Die lacht zich rot. Die jongen lacht nu wel maar volgend jaar medio mei lacht hij als een boer met kiespijn. On-demand platforms zoals YoungOnes betalen namelijk bruto uit. Ze houden geen inkomstenbelasting en premie volksverzekeringen in. Hiervoor is de "freelancer" zelf verantwoordelijk. Jongeren realiseren zich dit vaak onvoldoende of zelfs niet, met alle gevolgen van dien!

Het klopt dat deze platforms dit duidelijk communiceren. Maar als een jongere net heeft gelezen dat hij of zij 18 euro per uur gaat verdienen, dat wordt alle andere info niet meer opgeslagen. Naast dat er dus geen inkomstenbelasting en premie volksverzekeringen wordt ingehouden en je hier dus zelf verantwoordelijk voor bent, ben je daarnaast ook niet verzekerd voor arbeidsongeschiktheid, je bouwt geen pensioen op en je moet zelf je verzekeringen regelen. Het klinkt leuk die 18 euro, maar veel jongeren die via een dergelijk platform werken, komen vaak voor heel vervelende verrassingen te staan!

Werk jij voor een on-demand platform en heb je behoefte aan informatie of heb je vragen? Neem dan contact op met LBV. Ook voor hulp en ondersteuning en ook wanneer je (nog) geen lid bent. LBV is er altijd en voor iedereen. Bel: **088-2663000**.

## VAKANTIE TIJDENS ZIEKTE, RECHT OP 100 PROCENT LOONDOORBETALING!

Een werknemer kan tijdens een periode van ziekte minder loon ontvangen, maar als hij op vakantie gaat, behoort hij 100 procent van zijn 'normale' loon te ontvangen. Dat heeft het Europese Hof van Justitie verhelderd in een arrest. Het Hof oordeelde dat bij de vaststelling van het loon dat een zieke werknemer tijdens zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon ontvangt, geen rekening mag worden gehouden met de korting die als gevolg van zijn ziekte werd toegepast op het loon dat hij ontving in het arbeidstijdvak voorafgaande aan de aangevraagde vakantie.

Wanneer een werknemer, die niet werkt door ziekte, vakantieverlof opneemt, dient zijn werkgever tijdens het vakantieverlof 100 procent van het loon te betalen en niet een lager loon. Werknemers die in het verleden tijdens ziekte te weinig vakantieloon hebben ontvangen, kunnen bij hun (ex)werkgever over een **termijn van maximaal vijf jaar** een nabetaling van het loon vragen.

In de uitspraak van het Europese Hof van Justitie (C-217/20) is bepaald dat een werkgever die Europese richtlijn 2003/88/EG overtreedt als een zieke werknemer die

vakantie opneemt minder ontvangt dan 100 procent van zijn loon. Kort gezegd vindt het hof dat de werkgever aan een zieke werknemer die tijdens ziekte vakantie opneemt 100 procent van het loon moet betalen en niet het lagere 'ziekengeldloon'. De reden hiervoor is dat werknemers tijdens vakantie in een vergelijkbare verkeren als tijdens gewerkte uren.

Daarnaast geldt voor zieke werknemers dat deze een vergelijkbare positie dienen te hebben als werknemers die niet ziek zijn. Als het loon van een zieke werknemer tijdens vakantieverlof lager is dan het loon bij werken, neemt een zieke werknemer mogelijk geen vakantieverlof op. En dat is eveneens in strijd met de richtlijn.

LBV zal in 2023 met alle werkgevers en werkgeversorganisaties, waarmee LBV een cao sluit, afspraken maken over de nabetaling voor de periode van 2018 tot en met 2022. Hierover volgt communicatie op een later moment.

# CAO NIEUWS

## Evenementen- En Horecabeveiligingsbranche

LBV en de Sectie Evenementen en Horecabeveiliging van de Nederlandse Veiligheidsbranche hebben overeenstemming bereikt voor een tussentijdse wijziging van de CAO voor de Evenementen- en Horecabeveiligingsbranche (EHB) voor het jaar 2023. Dit alles uiteraard onder voorbehoud van goedkeuring door de achterban van LBV en de EHB.

De tussentijdse wijzigingen bevatten de volgende afspraken:

- De uur- en maandlonen in loongroep A en B1 worden zodanig verhoogd dat zo uitkomen op 102% respectievelijk 104% van het Wettelijk Minimumloon op 1 januari 2023. Dat betekent dat ze – ten opzichte van 1 januari 2022 – stijgen met de stijging van het WML op 1 juli 2022 (1,81%) en op 1 januari 2023 (10,15%).
- De uur- en maandlonen in loongroep B2 en C worden met ingang van 1 januari 2023 verhoogd met 10,15%.
- De eindlonen verdwijnen uit de CAO per 1 januari 2023. In de loop van 2023 wordt een gesprek gearrangeerd om het loonhuis nader te bespreken en de wenselijkheid van het invoeren van een nieuw loonhuis te bespreken.
- De lonen van beveiligers in loongroep A, B1 en B2 die tussen het aanvangsloon en eindloon in de schaal verdienen worden met minimaal 2% verhoogd op 1 januari 2023. De lonen van beveiligers in loongroep C tussen het aanvangsloon en 15,69 euro per uur worden eveneens met minimaal 2% verhoogd op 1 januari 2023. Het staat de werkgever vrij deze lonen met een hoger percentage te verhogen.
- Of en met hoeveel en per wanneer de lonen van beveiligers die boven het eindloon in de schaal verdienen (in loongroep C hoger dan 15,69 euro per uur), stijgen, is aan de werkgever.
- Afroepkrachten bouwen met ingang van 1 januari 2023 ook pensioen op. Artikel 45 van de CAO wordt hiervoor aangepast.

## Sector Hellende Daken

Op 6 oktober 2022 is een principeakkoord tussen LBV en de werkgeversorganisaties bereikt. Er is een consensus tot stand gekomen over de loonsverhoging voor het jaar 2023 en een eenmalige uitkering voor het einde van het jaar 2022.

LBV, GNL, Vakfederatie Rietdekkers en de NVVL zijn het volgende overeengekomen:

- Voor het einde van het jaar 2022 vindt een eenmalige uitkering plaats van 450 euro bruto.
- Dit geldt voor alle werknemers die na 1 juli 2022 de eenmalige uitkering niet hebben ontvangen. Mocht een werknemer deze uitkering al hebben ontvangen en was deze langer dan 450 euro, dan wordt het restant alsnog uitgekeerd.
- De lonen gaan per 1 januari 2023 met 5 procent omhoog.

## NBBU CAO voor Vaste Medewerkers

Op 18 oktober 2022 is tussen NBBU en LBV een principeakkoord tot stand gekomen over een loonafpraak voor 2023 in de NBBU CAO voor Vaste Medewerkers. Dit principeakkoord houdt in dat de lonen per 1 januari 2023 zullen stijgen met 4,5 procent.

### SwetsODV Maritiem BV

Na een lange periode van onderhandelen was er in juni van dit jaar eindelijk een akkoord bereikt voor een nieuwe cao die door de leden van LBV, CNV Vakmensen en FNV Nautilus is goedgekeurd. Dit nadat een eerder bereikt akkoord voor een nieuwe cao nog was afgekeurd.

Hierna volgde er echter een periode met allerlei gedoe met het vaststellen van afspraken in de teksten van de cao en bleken er ook onduidelijkheden te bestaan over de uitvoering van de loonafpraak van 3% die met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2022 in werking is getreden. Nu deze problemen en onduidelijkheden allemaal zijn opgelost, is de Nautische CAO voor SwetsODV Maritiem BV, na ruim 11 maanden vertraging, eindelijk aangemeld bij het ministerie SZW.

### CAO Schilders- Afwerkings- Vastgoed- en Glaszetbedrijven (SAVG)

In de CAO SAVG is een de afspraak opgenomen voor een automatische prijscompensatie (APC) waarmee is bepaald dat de lonen elk jaar per 1 januari zullen stijgen met de inflatie. Voor de hoogte van het vast te stellen percentage van de loonstijging wordt gekeken naar de inflatie over de periode juli tot en met juli van het jaar daarvoor. Deze bedroeg in juli 2022 10,3%.

In de CAO SAVG is echter bepaald dat voor de vaststelling van het percentage van de loonstijging wordt gekeken naar een ander een inflatiecijfer dat geen rekening houdt met de gewijzigde (in dit geval lagere) btw en accijns op de energie. Dat inflatiecijfer (de 'CPI-afgeleide') is 12,4%. Werkgeversorganisatie OnderhoudNL is wel bereid 10,3% loonstijging te betalen, maar wil niet de hogere 12,4% betalen.

Als gevolg hiervan zijn er verschillende gesprekken geweest tussen vakbonden LBV, FNV en CNV om tot een definitieve loonafpraak te komen. Aangezien het verschil (2,1%) via lagere belastingen wordt gecompenseerd zijn LBV en de andere vakbonden met OnderhoudNL overeengekomen het lagere percentage te hanteren. Omdat deze afspraak afwijkt van de al in de CAO SAVG opgenomen loonafpraak moesten de leden van de bonden hiermee natuurlijk wel instemmen en dat hebben de leden uiteindelijk ook gedaan. Dit betekent dat het loon van alle werknemers die onder de SAVG CAO vallen met ingang van loonperiode 1 van 2023 worden verhoogd met 10,3%.

### CAO voor Signbedrijven

Sinds 2004 sluit LBV met de Verenigde Signbedrijven Nederland (VSBN) de CAO voor Signbedrijven. Signbedrijven zijn bedrijven die zich in hoofdzaak bezighouden met het (laten) realiseren van signproducten. Onder signproducten vallen onder meer:

- Alle vormen van buitenreclame (onder meer bord-, voertuig-, licht- en gevelreclame, billboards en affiches);
- Alle vormen van binnen reclame (onder meer ruitreclame, posters en affiches, prijs- en schapaanduidingen);
- Aan- en bekleding (decoratie) van gebouwen en andere objecten, zowel binnen als buiten;
- Banieren, vlaggen (inclusief eventueel bijbehorende masten);
- Producten voor onder meer markering, signalering, codering, bewegwijzering en aanduidingen.
- Alle vormen van displaypresentaties (toonbank, vrijstaand en/of shop-in-shop presentaties).

De werkgeversvereniging VSBN is door de jaren heen steeds verder gegroeid en inmiddels vertegenwoordigen de leden van VSBN de meerderheid van alle signbedrijven in Nederland. Om die reden hebben LBV en VSBN besloten voor de CAO voor Signbedrijven een verzoek tot algemeen verbindend verklaring (AVV) in te dienen bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Met dit verzoek willen LBV en VSBN bereiken dat de CAO voor Signbedrijven gaat gelden voor alle signbedrijven in Nederland, ongeacht of ze wel of niet lid zijn van VSBN, zodat voor alle werknemers van signbedrijven dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden gaan gelden.

Dit moet er voor zorgen dat de concurrentie op loon- en arbeidsvoorwaarden tussen verschillende signbedrijven, waarvan werknemers nu de dupe zijn, tot een einde komt. Als het ministerie SZW met het AVV-verzoek instemt dan komt er een einde aan de ongelijkheid in loon- en arbeidsvoorwaarden van werknemers van signbedrijven. Voor alle werknemers gelden dan dezelfde afspraken ongeacht bij welk signbedrijf ze werken.



# STIJGING AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD IN 2028 EEN SLECHTE ZAAK!

De AOW-leeftijd stijgt in 2028 met drie maanden. Iedereen geboren in 1961 zal dan de eerste AOW-uitkering ontvangen met 67 jaar en drie maanden oud. De AOW-leeftijd gaat omhoog omdat de levensverwachting van 65-jarigen is gestegen. De leeftijd waarop mensen een AOW-uitkering ontvangen is gekoppeld aan de levensverwachting die op basis van prognoses van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) vastgesteld wordt. Hoe langer je blijft leven, hoe langer je kunt blijven werken en anders wordt het stelsel onhoudbaar, is schijnbaar de gedachte.

## LANGER LEVEN

Het CBS heeft becijferd dat een 65-jarige in 2028 gemiddeld nog iets meer dan 21 jaar te leven heeft. Dat is iets hoger dan de levensverwachting die vorig jaar werd gekoppeld aan 65-plussers in 2027.

| WANNEER GAAT VOOR MIJ DE AOW IN? |                          |                                            |
|----------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------|
| Jaar                             | AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD | GEBOREN                                    |
| 2022                             | 66 jaar en 7 maanden     | Ná 31 augustus 1955 en vóór 1 juni 1956    |
| 2023                             | 66 jaar en 10 maanden    | Ná 31 mei 1956 en vóór 1 maart 1957        |
| 2024                             | 67 jaar                  | Ná 28 februari 1957 en vóór 1 januari 1958 |
| 2025                             | 67 jaar                  | In 1958                                    |
| 2026                             | 67 jaar                  | In 1959                                    |
| 2027                             | 67 jaar                  | In 1960                                    |
| 2028                             | 67 jaar en 3 maanden     | In 1961                                    |

## EEN SLECHTE ZAAK!

Onze leden vinden het een slechte zaak dat de AOW-gerechtigde leeftijd opnieuw stijgt, vooral onze leden in de zwaardere beroepen. Dat blijkt uit een peiling onder een representatief deel van de leden van LBV. Ruim de helft (57 procent) van de ondervraagden pleit er voor de AOW-gerechtigde leeftijd weer te verlagen naar 65 jaar! Dit wordt vooral ingegeven door het feit dat vervroegd uittreden (drie jaar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd stoppen met werken) en een generatiepact (80 procent werken, 90 procent loon en 100 procent pensioenopbouw) tot op dit moment in een schaamteloos laag aantal sectoren is ingevoerd.



# WETTELIJK MINIMUMLOON MET INGANG VAN 1 JANUARI 2023

De inflatie bevindt zich op het hoogste niveau in de afgelopen 40 jaar. De stijging van de energieprijzen is exorbitant te noemen. Door de oorlog in Oekraïne lopen deze prijzen nog verder op, met negatieve gevolgen voor de koopkracht van vooral huishoudens met een laag inkomen. Volgens het Centraal Planbureau (CPB) veroorzaakt een langdurig hoog prijsniveau betaalproblemen voor 670.000 tot 1,2 miljoen huishoudens. Het betreft met name uitkeringsgerechtigden, gepensioneerden en werkenden met de laagste inkomens.

Het kabinet heeft besloten om de eerder voorgenomen bijzondere verhoging van het minimumloon, met in totaal 7,5 procent, al per 1 januari 2023 door te voeren en deze verder te verhogen tot 8,05 procent. Inclusief de reguliere indexatie van 2,10 procent stijgt het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023 dan in totaal met 10,15 procent.

## DOEKJE VOOR HET BLOEDEN

Het uitgangspunt van de wet minimumloon is dat de algemene welvaartsontwikkeling zo mogelijk ook tot uitdrukking dient te komen in het inkomen van werknemers met een minimumloon en uitkeringsgerechtigden. Door de uitzonderlijke economische omstandigheden is het echter niet mogelijk om koopkrachtverlies voor iedereen te compenseren. De uitkeringen die aan het wettelijk minimumloon zijn gekoppeld, waaronder onder meer de AOW, stijgen wel met 10,15 procent. Maar ook dat lijkt een schrale troost of een ontoereikend, slechts symbolisch "doekje voor het bloeden" te zijn.

| WML met ingang van 1 januari 2023 (+ 10,15 procent) |          |        |       |       |       |       |
|-----------------------------------------------------|----------|--------|-------|-------|-------|-------|
| LEEFTIJD                                            | MAAND    | WEEK   | DAG   | 36    | 38    | 40    |
| 21 jaar en ouder                                    | 1.934,40 | 446,40 | 89,28 | 12,40 | 11,75 | 11,16 |
| 20 jaar                                             | 1.547,50 | 357,10 | 71,42 | 9,92  | 9,40  | 8,93  |
| 19 jaar                                             | 1.160,65 | 267,85 | 53,57 | 7,45  | 7,05  | 6,70  |
| 18 jaar                                             | 967,20   | 223,20 | 44,64 | 6,20  | 5,88  | 5,58  |
| 17 jaar                                             | 764,10   | 176,35 | 35,27 | 4,90  | 4,65  | 4,41  |
| 16 jaar                                             | 667,35   | 154,00 | 30,80 | 4,28  | 4,06  | 3,85  |
| 15 jaar                                             | 580,30   | 133,90 | 26,78 | 3,72  | 3,53  | 3,35  |

## CONTRIBUTIE OVERZICHT



Het is weer tijd dat dat een contributieoverzicht over het jaar 2022 bij LBV opgevraagd kan worden. Het contributieoverzicht kan je elk jaar bij je werkgever indienen. Het kan zijn dat je een gedeelte of zelfs de volledige vakbondscontributie van je werkgever terugkrijgt.

Let op: Dit is nodig als dit is opgenomen in de CAO die voor jou van toepassing is. Of wanneer er afspraken zijn gemaakt met je werkgever.

Wil je graag een contributieoverzicht ontvangen, dan kan je telefonisch contact met ons opnemen of een e-mailbericht naar ons toesturen.

088 – 266 3000 of [lbv@lbv.nl](mailto:lbv@lbv.nl)



# UPDATE: DE FRAUDESIGNALERINGSVOORZIENING (FSV)

Het duurde even, maar het is eindelijk zo ver. Het kabinet heeft een tegemoetkomingsbeleid opgesteld voor de mensen die in de FSV stonden. Je weet wel, dat systeem dat risicosignalen registreerden en op 27 februari 2020 uit de lucht is gehaald vanwege schending van de privacyregels. Meer dan een kwart miljoen Nederlanders stonden in dit systeem.

Op 4 november heeft het kabinet een besluit genomen over hoe zij de mensen die in de FSV stonden wil gaan compenseren. Hierover zal iedereen die hier mee te maken heeft een bericht ontvangen van de belastingdienst. Momenteel zijn er vier opties:

1

De overheid heeft de privacyregels van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) geschonden door je gegevens te delen met verschillende organisaties of door bijzondere persoonsgegevens op te slaan, zoals ras, religie of je gezondheid. Hierdoor stonden sommige mensen onterecht lang onder streng toezicht. Het voorstel van het kabinet is om deze mensen te compenseren voor de gemaakte fouten, maar alleen als dit negatieve gevolgen heeft gehad. De compensatie houdt een te ontvangen bedrag in van 375 euro per gemaakte fout.



2

Door de opgeslagen gegevens in de FSV was er ook sprake van risicoselectie bij het verwerken van de ingediende aangiften inkomstenbelasting. Wanneer er sprake was van aftrekposten, zoals voor uitgaven van zorg en door het doen van giften, dan werden deze beoordeeld op basis van de gegevens uit de FSV en niet op basis van de belastingwetten. Dit kan hebben geleid tot het wijzigen van de aangifte en een andere uitkomst dan je had verwacht. Uiteraard is dit niet de bedoeling en daarom wil het kabinet deze wijzigingen ongedaan maken.



3

De mensen die de meest nadelige gevolgen van de FSV hebben ondervonden, zijn diegenen die onterecht afgewezen zijn voor het traject van schuldsanering of bij een verzoek tot kwijtschelding of bij de aanvraag van een persoonlijke betalingsregeling. De volgende regeling is voorgesteld om deze mensen tegemoet te komen. Allereerst voor diegene die onterecht te laat zijn toegelaten tot de minnelijke schuldsanering, zij krijgen voor elk half jaar dat ze later zijn toegelaten een bedrag van 500 euro. Naast de minnelijke (vrijwillige) schuldsanering hebben we ook de wettelijke (verplichte/strengere) schuldsanering en diegene die hierin terecht kwamen door de onterechte afwijzing van de minnelijke schuldsanering, krijgen, naast de 500 euro per halfjaar, eenmalig een bedrag van 500 euro extra. Tot slot, er is ook een groep mensen door de FSV in een invorderingstraject gekomen en deze groep wil het kabinet met een persoonlijke aanpak schuldenvrij maken.

4

Volgens de belastingdienst vallen de meeste geregistreerde mensen in de categorie die geen gevolgen heeft ondervonden van hun registratie in de FSV. Het kabinet wil aan deze groep geen financiële compensatie geven, ondanks dat hun gegevens onterecht in de FSV stonden.

LBV adviseert iedereen om na te gaan of je negatieve gevolgen hebt ondervonden door je registratie als fraudeur en of deze gevolgen ook door het kabinet worden erkend. Wij vinden namelijk dat iedereen recht heeft op een financiële tegemoetkoming. Mocht je hulp nodig hebben om je recht te halen of wil je gewoon je verhaal doen? De juristen van LBV staan voor je klaar. Altijd.

# NIEUWS VAN HET SECRETARIAAT

**2022 zit er weer bijna op. Het secretariaat van LBV bedankt je voor het doorgeven van jouw wijzigingen het afgelopen jaar. Fijn dat je meedenkt!**

LBV beschikt graag over de juiste gegevens van haar leden in het ledenbestand, zodat we je zo goed mogelijk kunnen helpen en contact met je kunnen opnemen als dat nodig is. Is er onlangs iets gewijzigd in jouw situatie? Ben je verhuisd, heb je een nieuw telefoonnummer of een ander e-mailadres? Heb je een nieuwe baan bij een andere werkgever en/of val je daardoor onder een andere CAO? Geef dit soort wijzigingen tijdig aan ons door! Je kan jouw wijzigingen doorgeven via het wijzigingsformulier op onze website óf door te bellen naar 088-2663000.

Tip! Als je partner ook lid wordt dan kunnen jullie gebruik maken van het gezinslidmaatschap van LBV. Met het gezinslidmaatschap profiteert het hele gezin van het LBV-Basispakket of LBV-Pluspakket met 25% korting! Voor een pietluttig bedrag extra is uw partner dus ook meeverzekerd.

## Plus pakket

Leden met een LBV-Pluspakket kunnen naast arbeidsrecht ook bij ons terecht voor ondersteuning bij zaken die met huur- en woonrecht te maken hebben. Dit geldt zowel voor een huurwoning als voor gehuurde werkruimte. Maar waar helpen we dan bij? Denk bijvoorbeeld aan gedoe met je huurbaas over de huurverhoging. In het LBV Pluspakket

zit ook consumentenrecht. Hierbij beschermt LBV jouw rechten als consument bij een aankoop in de winkel of online. Het LBV-Pluspakket kost slechts €10 extra en wanneer je dit afsluit mag ieder LBV lid op je woonadres er gebruik van maken. We zeggen niet voor niets: wij zijn meer dan een vakbond!

## Kinderen gratis lid!

Kinderen tot 18 jaar zijn gratis lid van LBV! Wij helpen hen bijvoorbeeld met het regelen van zaken rondom DUO. Heeft je kind een eerste bijbaan? Wij helpen graag met het opstellen van een CV en sollicitatiebrief. Ook zoeken wij uit of ze het uurloon krijgen waar ze recht op hebben. Gaat je kind stagelopen? Dan helpen wij graag met het controleren van het stagecontract. LBV vindt het belangrijk dat kinderen opgroeien met een vakbond. Een vakbond is dan misschien wel niet hip, maar het is de beste manier om je stem te laten horen!

Neem voor meer informatie een kijkje op onze website ([www.lbv.nl](http://www.lbv.nl)) of neem contact met ons op.

**Roxy Frickus**

Teamsecretaresse

# MEER DAN EEN VAKBOND

Zoals onze slogan luidt: LBV is meer dan een vakbond! Maar waar blijkt dat nou uit? Iedereen weet dat het op kan luchten om je zorgen en vragen met iemand te delen. Ik ben telefonisch vaak het eerste aanspreekpunt van LBV en ik vind persoonlijk contact en oprechte interesse dan ook heel belangrijk. Wanneer leden hun vragen of problemen met mij bespreken, wil ik ook graag weten hoe het nu echt met die persoon gaat. Ik vraag bijvoorbeeld hoe het met je gaat wanneer je ziek bent en je niet meer terug kan naar je oude functie. Ook heb ik wel eens gesprekken met leden welke niet lekker in hun vel zitten. Voor hen is het net zo belangrijk om hun verhaal met iemand te delen. Naast deze gesprekken over minder leuke onderwerpen, heb ik gelukkig ook veel gesprekken over hele leuke momenten in het leven, zoals een lid die gaat trouwen, maar ook leden die graag hun interesses in hun hobby's willen delen. Daarom vind ik en is LBV meer dan een vakbond!

**Ramona Jelier**

Juridische Dienst





# TERUGBLIK ALGEMENE VERGADERING 2022

**Zaterdag 5 november 2022 heeft de jaarlijkse Algemene (voorheen: Leden) Vergadering plaatsgevonden. In het Topsport Centrum Rotterdam werden onze leden verwelkomt met koffie, thee en gebak. Met een goede opkomst bij de Algemene Vergadering van 2022 was het weer een gezellige bijeenkomst. Na de lunch en een aantal belangrijke vergaderpunten was het weer tijd om onze jubilarissen in het zonnetje te zetten. Dank voor jullie loyaliteit!**

Hieronder nog een aantal mooie ontwikkelingen en resultaten:

- De voorzitter Ger IJzermans, secretaris Marco Stavinga en bestuurslid Marcel van der Stigchel moesten aftreden en hadden zichzelf herkiesbaar gesteld. Zij zijn allen, onder goedkeuring en gejuich van de leden, opnieuw ingesteld in het bestuur met dezelfde rollen. Goed nieuws en wederom veel succes!
- In de pauze heeft een lid zich gemeld om het bestuur uit te breiden naar zes leden. Om het bestuur oneven te houden is er in datzelfde weekend nog iemand bereid gevonden om zich actief in te zetten middels het bestuur van LBV. Zij zullen zorgen voor een verjonging van het bestuur. Welke twee leden zijn dit dan? Lees meer bij "Even voorstellen... nieuwe bestuurs- en ambassadeursleden".
- Zo hebben de leden ook besloten om twee keer per jaar bij elkaar te komen, zodat we in het najaar ruimte hebben voor een activiteit met de leden van LBV. Welke invulling we precies hieraan gaan geven gaat het bestuur zich de komende periode over buigen.
- Belastingaangiftes komen er (schoorvoetend) weer aan in 2023. In 2021 hebben we er ruim 600 ingevuld voor onze leden. Jullie krijgen hiervan nog bericht wanneer het weer tijd is om de IB-aangifte van het jaar 2022 te komen laten invullen bij ons. Dit kan zowel online als fysiek. Binnenkort dus meer!
- In 2023 zal het contributietarief van ZZP'ers omhooggaan van €50 of €60 naar €70 per maand. Dit zal dan wel betekenen dat er geen ZBP Basis of ZBP Plus pakketten meer zullen bestaan, maar dat al onze ZBP-leden de totale service (bij een ZBP Plus pakket) gaan krijgen.



# EVEN VOORSTELLEN... NIEUWE BESTUURS- EN AMBASSADEURSLEDEN

Afgelopen Algemene Vergadering van Vakbond LBV zijn er twee leden toegetreden tot ons bestuur, trots! Hieronder lees je meer over ze.



## Xavier Assegaf

Een creatieve ondernemer met een oog voor branding en marketing. Door diverse startende- en bestaande merken wordt hij gevraagd om concepten neer te zetten die zichzelf doorvertellen.

Xavier Assegaf heeft een erg divers carrière pad. De afgelopen 10 jaar beoefende hij meerdere creatieve beroepen en verkende hij tot 25 verschillende landen.

De in Capelle aan den IJssel geboren Xavier werkte samen met bedrijven zoals Redbull, Yoyo! FreshTea, Rotterdam Airlines en diverse bekende Nederlanders.

Momenteel staat hij vooral bekend als netwerker en consultant, en deelt zijn kennis met iedereen die daar oren naar heeft: van jonge studenten tot CEO's.

Vanaf heden zal Xavier zich ook voegen aan het bestuur van LBV. Hiermee zal hij de brug zijn tussen een jonge generatie uit regio Rotterdam, ondernemers en de vakbond.

## Romana Stigter

Na bijna 3,5 jaar als Marketing en Communicatie Specialist te hebben gewerkt in het team van LBV, ben ik blij dat ik terug ben! Dit keer niet in het team, maar in het bestuur.

Sommige leden zullen mij kennen, maar voor degene die mij niet kennen zal ik mijzelf nog even voorstellen. Ik ben Romana Stigter, 29 jaar en ben tegenwoordig ergens anders werkzaam als Marketing en Communicatie Adviseur. In mijn vrije tijd sport ik veel en houd ik erg van koken. Na ongeveer een half jaar weg te zijn geweest, kan ik met veel vreugde zeggen dat ik mij weer ga inzetten voor LBV!

Door mijn eerdere werkzaamheden ben ik altijd zeer betrokken geweest bij LBV, ook voor de leden. Na mijn afscheid in mei van dit jaar merkte ik toch dat ik LBV miste. De afgelopen Algemene Ledenvergadering, die 5 november 2022 plaatsvond, deed de kans zich voor om mij verkiesbaar te stellen als algemeen bestuurder. Ik twijfelde hier geen moment over.

Ik hoop dat we in deze moeilijke tijden met zijn alle veel positieve dingen voor elkaar kunnen krijgen. Ik zal mij voor LBV en haar leden altijd voor de volle 100 procent inzetten.

Als echte LBV'er verheug ik mij op mijn deelname in het bestuur.



Afgelopen vergadering was er ook iemand aanwezig die een actievere rol voor LBV wil gaan oppakken in de toekomst. Deze ambassadeur is pas 16 jaar oud en die draagt LBV nu al een warm hart toe. Houden we van! Hieronder stellen we hem aan je voor.



### Kevin van der Stigchel

Ik ben Kevin van der Stigchel en ik ben 16 jaar oud. Ik volg de mbo-opleiding onderwijsassistent op het Albeda college in Sommelsdijk. In mijn vrije tijd heb ik best wel een paar leuke hobby's!

- Dieren verzorgen
- Badminton spelen
- Films en gamen
- Scooters

Mijn ambitie is dat ik na deze opleiding de lerarenopleiding ga volgen, omdat ik docent biologie wil worden op het voortgezet onderwijs. Dit heb ik ook altijd al een interessant onderwerp gevonden. In mijn omgeving schrik ik er soms van dat anderen van mijn leeftijd niet eens weten wat precies een vakbond is. Daarom vind ik het belangrijk om mij in te zetten voor de jongere generatie, omdat ik er zelf ook bij hoor en we het samen beter kunnen doen!



# GOODBYE 2022... HELLO 2023...

## KERSTGROET VAN LBV

**Afgezien van de crises, chaos, pandemieën en schaarste die wij afgelopen jaren als ultieme uitdagingen collectief maar ook individueel hebben doorstaan, zijn er natuurlijk ook genoeg verrassende, bijzondere, en weerzinwekkend mooie aangelegenheden op onze paden terechtgekomen. Deze mogen niet uit het oog verloren worden.**

Laten wij daarom ook met een frisse blik terugkijken op het jaar 2022. Want elke stap die jij gemaakt hebt voor een betere gemoedstoestand, werkgelegenheid, familie en dan toch die nieuwe auto waar jouw hart al zolang naar smacht, is er natuurlijk één. Om het aankomende jaar volledig te kunnen verwelkomen. Mag je gerust tegen jezelf zeggen "ik heb dit gedaan, ik heb het weer overleefd".

Het is mens eigen om op de hoogte te blijven van alles wat er gebeurt om ons heen. Dagelijkse nieuwsberichten kunnen je soms in een shock brengen. Een pandemie hier, een hongersnood daar. De werkelijkheid is daarmee vaak betreurenswaardig. En toch mogen wij niet vergeten dat het duister ook een tegenpool heeft, namelijk het licht.

Een korte terugblik op het jaar 2022:

- Voor het eerst in de geschiedenis zijn er door fondsen historische pensioenstijgingen geïndexeerd.
- Er is erkenning getoond aan gedupeerde ouders van de toeslagenaffaire voor het leed en verdriet waar zij doorheen zijn gegaan. Het merendeel is gecompenseerd.
- Er zijn weer een hoop nieuwe afgestudeerden.
- Er wordt meer samengewerkt aan een beter Nederland en dit zorgt weer voor een betere toekomst.
- Er is losgelaten maar we hebben ook weer mogen verwelkomen.
- Velen hebben ervoor, erna en tijdens de pandemie moeten worstelen met (manische) depressie, burn-out, obesitas, of rouwprocessen. Een proces dat niet in één dag opgelost is. Er is hier behoorlijk wat veerkracht voor nodig en steun. En als jij hier mee worstelt mag je jezelf best op de schouders kloppen. "We are work in progress!". En daar mag je best trots op zijn.
- Een toename van 16 procent aan nieuwe ondernemers, volgens de KVK, die de stap hebben genomen om voor hun dromen te gaan.

O ja, en uit een onderzoek is gebleken dat niet alleen mensen, maar ook parkieten, honden en zowaar koeien lachen. Nou! Dat is een weliswaar een positieve afsluiter van het jaar 2022.

Het zijn kleine stappen, die toch goede stappen genoemd mogen worden. Stappen die individueel gezet zijn. Stappen die ons collectief sterker hebben gemaakt. En stappen die ons brengen naar verandering, groei en voorspoed. Ieder van ons draagt bij aan de groeiende vuist die zich zal verdedigen tegen de regelrechte onkunde in en van Den Haag. En dat maakt ons samen juist sterk. Help ons deze collectieve vuist in 2023 verder te versterken en ons te vermeerderen tegen alles wat onrechtvaardig is. Nogmaals: samen staan wij sterk!

Wij wensen iedereen warme en liefdevolle feestdagen en een sprankelend goed 2023!

Namens het bestuur en team van LBV,

**Chanella Clarke**  
PR & Communicatie







# KRUISWOORDPUZZEL

De koude maanden zijn weer in Nederland. In deze tijd van het jaar is het tijd om even stil te staan. Samen met elkaar, familie en vrienden. In onderstaande kruiswoordpuzzel staat de sfeer in de winter centraal. Vul de woorden horizontaal en verticaal in, de (cryptische) beschrijving van het woord waar we naar op zoek zijn vind je boven aan de puzzel.

Onder de juiste inzendingen verloten wij **vier tickets voor de Winter Efteling**.

Spelregels om deel te nemen:

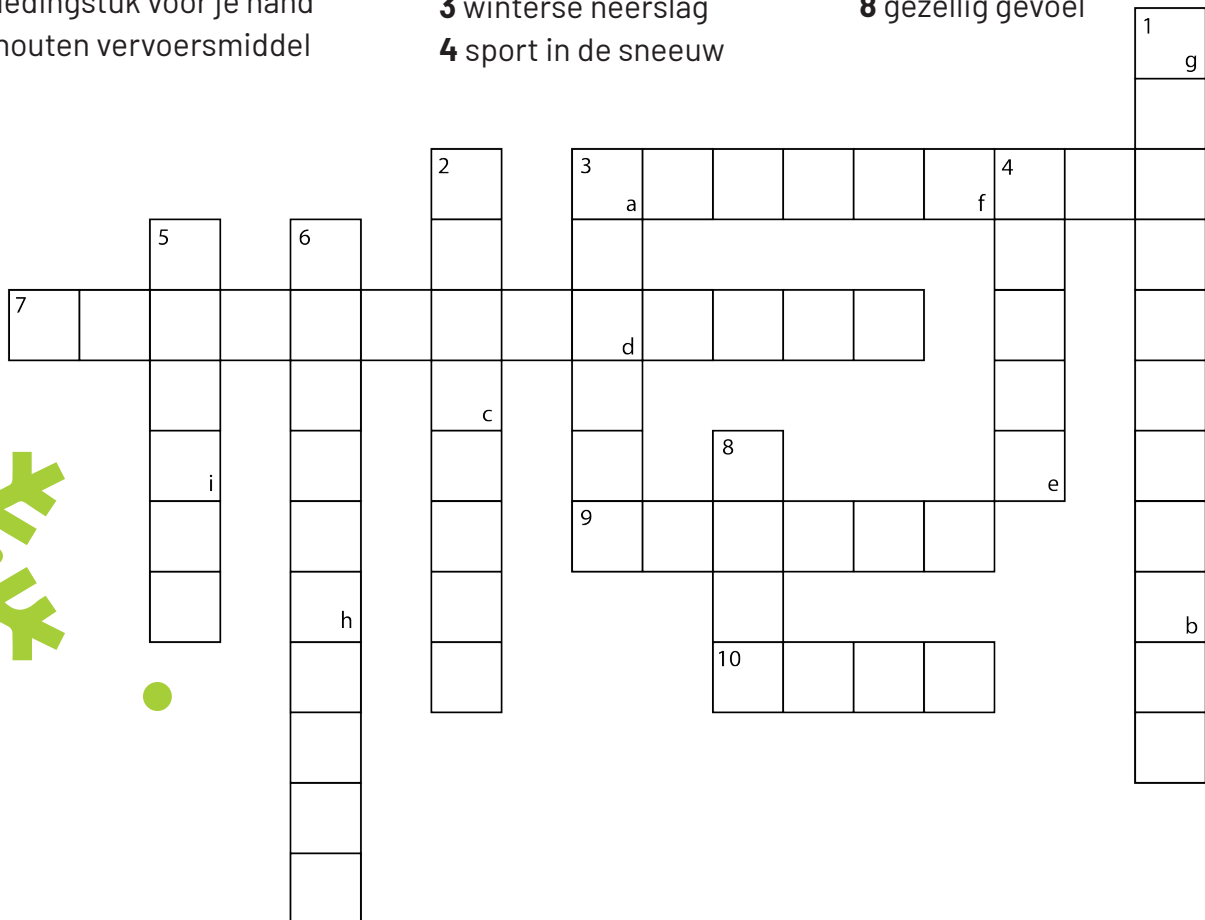
1. Vind de boodschap en stuur de zin naar [lbv@lbv.nl](mailto:lbv@lbv.nl) met 'Kruiswoordpuzzel 2022' als onderwerp. Dit kan tot 5 januari. Vermeld hierin ook duidelijk jouw naam en e-mailadres waarop je benaderd kan worden.
2. Volg daarna ons ook via één van onze socials, dit zijn: Facebook, Instagram, LinkedIn en Twitter.
3. Reageer op het social media-bericht van de Kruiswoordpuzzel door te laten weten met wie jij graag naar de Winter Efteling zou gaan. We zijn erg benieuwd.
4. De week na 5 januari zal de winnaar bekend worden gemaakt via onze socials.
5. Houd dus de socials in de gaten voor jouw prijs!

## Horizontaal

- 3 sport op ijs
- 7 warme cacao drank
- 9 kledingstuk voor je hand
- 10 houten vervoersmiddel

## Verticaal

- 1 tukje tot de lente
- 2 traditioneel gerecht
- 3 winterse neerslag
- 4 sport in de sneeuw
- 5 geen licht
- 6 prachtige omgeving
- 8 gezellig gevoel



Oplossing

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| a | b | c | d | e | a | f | b | b | e | g | d | a | f | d | h | i |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|

# 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 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.**