

CATERING

CATERING | EEN MAGAZINE VOOR MENSEN DIE WERKEN IN DE CATERING | JAARGANG 6, NR.2 | 2011

AOW nu en in
de toekomst



Ga het
gesprek
gerust aan

Loontabellen



Wajonger
verdient kans



11

Duivelse
Dilemma's



VIC
geeft
antwoord!



INHOUDSOPGAVE

Wajonger verdient kans	p. 3 t/m 7
Ga het gesprek gerust aan	p. 8 & 9
Loontabellen	p. 10 t/m 12
Samen aan tafel	p. 13
AOW nu en in de toekomst	p. 14 & 15
Elf Duivelse Dilemma's	p. 16 & 17
VIC geeft antwoord!	p. 18 & 19

WAJONGER VERDIENT KANS

Als je met een beperking wordt geboren of op jonge leeftijd gehandicapt raakt, is een baan lastig te vinden. Via de wet Wajong krijgen veel mensen toch een kans. De catering blijkt een branche waar Wajongers zich thuis voelen. De regelmaat en de sfeer spreekt ze aan. Collega's zijn vaak hulpvaardig en gasten tonen geduld en respect. Verslaggever Karel de Vos spreekt drie Wajongers, die enthousiast en gemotiveerd in een bedrijfsrestaurant werken. Zij pakken de kans die ze verdienen met beide handen aan.



Colofon

Deze Special is bestemd voor werknemers in de catering. Het blad is geproduceerd door **FNV CATERING** en mede tot stand gekomen door een bijdrage van het Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen (FBS) | Adres FNV Catering: Louis Armstrongweg 100, Postbus 1435, 1300 BK Almere, telefoon voor leden 0900-202 23 23 (€ 0,20/min.) en niet-leden 0900-239 10 00 (€ 0,50/min.), fax [036] 536 33 97, e-mail: info@indecatering.nl | Oplage: 5.000 | Redactie: Ben Francooy, Gigi Siahaya, Laura Kapper | Eindredactie: Gigi Siahaya, Laura Kapper | Hoofdredactie: Ben Francooy | Correctie: Evelyn Jongman | Vormgeving: Pingpongdesign | Prepress en druk: Van der Weij BV Grafische Bedrijven, Hilversum. www.indecatering.nl

Wil jij een gratis abonnement op de Catering Special? Stuur dan jouw NAW-gegevens naar info@indecatering.nl



Sander van Schaik

“In het begin was ik wat stil, maar ik voel me nu heel prettig. Ik word ook losser”



Mark van der Velden

“Eigenlijk vind ik alles aan mijn werk heel leuk”



Rebecca Wijsbeek

“Ik kan nog veel leren over het werken in een bedrijfsrestaurant en wil dat ook graag”



“Mijn collega’s helpen mij heel goed”

Sander van Schaik, assistent-kok bij SAB Catering

“Het werk gaat prima, als ik maar niet te veel dingen tegelijk hoef te doen.” Sander van Schaik (34) kent zijn beperkingen, al baalt hij daar soms wel van. Sinds december 2008 is hij als Wajonger in dienst bij SAB Catering. Hij werkt in de keuken van het bedrijfsrestaurant van Innovam in Nieuwegein, een kenniscentrum voor de autobranche.

Sander is recht door zee. Hij vertelt heel eerlijk zijn verhaal. “Door zuurstofgebrek liep ik bij mijn geboorte een lichte verstandelijke beperking op. Het duurt allemaal wat langer voordat ik iets begrijp. Mijn tempo ligt ook lager en ik word snel zenuwachtig. Ik doe de werkzaamheden één voor één. Als ik met een klus klaar ben, vraag ik chef-kok Ed wat ik daarna moet doen. Ik heb niet het inzicht om dat zelf te weten. Ed begeleidt me prima en ik kan heel goed met hem opschieten.” Als we foto’s maken in de keuken, zien we inderdaad hoe gemakkelijk chef-kok Ed Börger en Sander met elkaar omgaan. Ze dollen bij het opmaken van de bodems van de pizza’s, die straks op het lunchbuffet komen te staan. Er wordt veel gelachen. “Samenwerken met de collega’s gaat perfect”, zegt Sander. “In het begin was ik wat stil, maar ik voel me nu heel prettig. Ik word ook losser.”

Zelf gesolliciteerd

Sander werkt al dertien jaar. De eerste tien jaar in de horeca, bij restaurant La Place in Zeist. Hij stond daar vooral bij de broodjes en broodsnacks. Soms was dat best hectisch en dat vond hij minder leuk. Hij besloot daarom dat het tijd werd voor iets anders.

“Ik heb heel brutaal zelf gesolliciteerd bij SAB Catering. Ik zag een vacature op de website en dacht: dat lijkt me wel wat. Het ging echter om een kleine locatie. Ze dachten dat ik beter in een groter team zou kunnen werken en zo kwam ik hier bij Innovam terecht.”

Sander draait 20 uur per week, verdeeld over vier dagen. Hij woont zelfstandig, in een appartement in Wijk bij Duurstede,

met begeleiding van zorgstichting Abrona. Hij reist met het openbaar vervoer naar Nieuwegein. Ook heeft hij een jobcoach, van USG Restart in Utrecht, dat veel Wajongers ondersteunt. Zij praat met hem over alles wat met het werk te maken heeft.

Vast ritme

“Ik ben heel blij dat er bedrijven zijn die mensen met een beperking in dienst nemen, want nu heb ik een leuke baan. Mijn collega’s helpen mij goed. Ze weten dat het niet altijd zo snel gaat bij mij. Daar baal ik zelf soms behoorlijk van, want ik wil mijn werk altijd zo goed mogelijk doen. Ik heb een vast ritme, dat helpt wel. ‘s Morgens ga ik eerst sla snijden, vleeswaren en kaas klaarzetten en broodjes bereiden. Tijdens de lunch sta ik bij de soep en daarna opruimen en poetsen.” Als het aan Sander ligt, blijft hij nog lang in de catering actief. Hij houdt van het werk, zit op een goede locatie en voelt zich thuis in het team. “En ik wil in de keuken graag nog heel veel leren van Ed.”



“Collega’s hebben alle tijd voor me”

Mark van der Velden, keukenmedewerker bij Hutten Catering

Aan enthousiasme geen gebrek bij Mark van der Velden (22). “Eigenlijk vind ik alles aan mijn werk heel leuk.” Sinds mei dit jaar werkt Mark voor Hutten Catering bij Vanderlande Industries in Veghel. Hij kwam daar via de WSD-Groep, die mensen begeleidt die hulp nodig hebben bij het vinden en behouden van werk.

Mark is gek van het koksvak. “Ik lust bijna alles”, vertelt hij. “En wat ik niet lust, probeer ik ook, want als kok kom je zo te weten hoe iets smaakt. Als ik toch moet kiezen, vind ik de mise-en-place en het werken aan de counter het leukste van mijn werk. Ik kan genieten van het vullen van de saladebar, het bereiden van koude dagsnacks, het garen van warme gerechten, het frituren van snacks en het bereiden van warme broodjes.” Dat hij zijn taken serieus neemt, blijkt als hij uitlegt over het FIFO-principe. “FIFO staat letterlijk voor first in first out. Dat houdt in dat je zorgt dat alles wat nieuw geleverd wordt als laatste opgaat. Het oudere product moet namelijk als eerste op, anders krijg je bederf en dat kost geld.”

Leer-werkrestaurant

Bij Hutten Catering krijgt Mark de kans zich verder te bekwamen in het vak. Hij is daar als Wajonger gedetacheerd via de WSD-Groep. Dat bureau helpt mensen met een arbeidshandicap om toch aan de slag te komen.

Bart Hoex, directeur personeelsbeleid bij Hutten: “Het mooie is dat WSD beschikt over een eigen leer-werkrestaurant, waar mensen ervaring kunnen opdoen, voordat ze de stap naar buiten zetten. Ik heb er een kijkje genomen en was onder de indruk. Heel inspirerend. Het lijkt heel sterk op een ‘echt’ cateringrestaurant. Ik had er meteen vertrouwen in.” Mark is blij met het vertrouwen, dat zich vertaalt naar een goede begeleiding. “Als ik iets fout doe of iets niet begrijp, leggen collega’s het met alle plezier nogmaals uit. En als het nodig is, nog een keer. Ze hebben alle tijd voor me en dat vind ik heel fijn, want zo zorgen ze ervoor dat ik als werknemer met plezier kom werken.”

Grenzen verkennen

Hij werkt 36 uur per week in het bedrijfsrestaurant van Vanderlande. En als ze het vragen, plakt Mark er met plezier een paar uurtjes aan vast. Zijn werkdag begint om 07.00 uur en eindigt rond 16.30 uur.

’s Morgens verwerkt hij eerst de binnengekomen bestellingen, daarna helpt hij de koks met de mise-en-place en het bereiden van gerechten. Na de koffiepauze komen de warme gerechten op de buffetten en tijdens de lunch staat hij achter de counter. Daar merkt hij wat zijn belangrijke verbeterpunt is: “Ik ben nog niet zo gewend om uitgebreid met gasten te praten. Ik moet daaraan werken. Als een gast mij iets vraagt, probeer ik natuurlijk te helpen. Als dat niet lukt, vraag ik om hulp.” Bart Hoex prijst de inzet van Mark: “Je ziet dat hij groeit en de grenzen van zijn eigen kunnen verkent. Het zou goed kunnen dat hij bij ons de stap naar een reguliere baan maakt.”





“Ik werk graag met mijn handen”

Rebecca Wijsbeek, cateringmedewerkster bij Albron

Je bent jong en je wilt in de catering aan de slag. Voor Rebecca Wijsbeek (18) gaat dat zeker op. Ze is dan ook heel blij met haar baan bij Albron Catering. Na haar stage in het bedrijfsrestaurant van DSM Gist in Delft mocht ze er ook vakantiewerk doen en sinds 1 september heeft ze een contract voor minimaal 18 uur per week.

Dat haar baan bij Albron tot stand is gekomen via de Wajong-regeling vindt Rebecca best. Ze kent al die ingewikkelde regels niet. Voor haar is het belangrijk dat ze een kans krijgt om te werken en om zelfstandig te worden. Ze woont nu in een begeleid wonen project met negen anderen, maar hoopt begin volgend jaar te verhuizen naar een 'Kamers met Kansen'-project in Delft. “Je woont daar met z'n drieën in een appartement. Ook met begeleiding, maar zelfstandiger. Je hebt een eigen kamer en deelt de keuken en de badkamer. Dat lijkt mij mooi.” De stage die Rebecca bij Albron liep, kwam voort uit haar opleiding vmbo horeca. Omdat ze liever een vast ritme heeft en opzag tegen werken in de avonduren, koos ze voor de catering. Natuurlijk is elke dag anders, maar het werk is overzichtelijk.

Glimlach

Rebecca geniet als ze ons een rondleiding geeft door het bedrijfsrestaurant van DSM Gist in Delft. Dat is een bedrijf dat grondstoffen maakt voor medicijnen en voedingsmiddelen. Het restaurant oogt ruim en er valt veel daglicht binnen, waardoor het rust uitstraalt. Elke dag komen er 150 tot 200 medewerkers van DSM lunchen.

Als ze vertelt over haar dagelijkse werk, maakt de verlegenheid plaats voor een glimlach. “Ik werk graag met mijn handen: luxebroodjes maken, saladeshakers vullen, eieren bakken en de vitrine met beleg vullen. Dat doe ik veel liever dan boven schoolboeken hangen. Ik zit ook graag achter de kassa, dan ben ik lekker de hele tijd bezig. In het begin werd ik wat onrustig door de rij voor de kassa, maar de gasten in het restaurant zijn ontzettend aardig en geduldig. Ik maak me daar nu niet meer zo druk over. Ik ben er nu aan gewend.”



Werkdag

Haar werkdag begint meestal om 09.00 uur. In de ochtend helpt ze in de keuken met het voorbereiden van de lunch in het restaurant en het smeren van broodjes voor vergaderingen. Als de gasten komen, staat ze achter de counter met warme gerechten of bedient ze de kassa. De lunch loopt tot 13.30 uur en dan is ze nog een uur bezig met opruimen. Met haar collega's kan ze goed opschieten, zegt ze. Dat de meeste een stuk ouder zijn, vindt ze helemaal niet erg. Meestal draaien ze de lunch met vijf of zes medewerkers. Rebecca wil zeker verder in de catering. Daarom is ze benieuwd naar de cursussen die ze bij Albron kan volgen. Binnenkort krijgt ze daar alles over te horen.

Wat houdt Wajong in?

Wajong staat voor 'Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten'. Een mond vol, maar het betekent dat jongeren met een handicap vanaf hun achttiende hulp krijgen bij het vinden en behouden van een baan. Een jonge gehandicapte die niet kan werken, krijgt een Wajong-uitkering. Overigens kun je ook op oudere leeftijd onder de Wet Wajong vallen. Het gaat erom dat je al op jonge leeftijd (voor je zeventiende) gehandicapt of ziek was of dat voor je dertigste bent geworden. Bij Wajongers wordt vooral gekeken naar wat ze wél kunnen, wat iemands mogelijkheden zijn. Indien nodig, kan iemand een opleiding of cursus volgen. Op de werkplaats krijgen Wajongers begeleiding van een leidinggevende of collega. Vaak hebben ze, via een gespecialiseerd bureau, ook een externe jobcoach.

Werkgevers

Wat betekent het voor de cateraar? De eerste drie maanden, de proefperiode, betaalt de werkgever geen loon, maar behoudt de Wajonger zijn uitkering. Als het beide partijen bevalt, moet de werkgever een contract voor minimaal zes maanden aanbieden. Na die tijd kan de werkgever loonkostensubsidie aanvragen, tot maximaal 50 procent van het minimumloon. Een werkgever betaalt voor een Wajonger ook minder WAO-, WIA- en WW-premie. Dit geldt maximaal drie jaar. De korting wordt verrekend via de loonaangifte. De werkgever verplicht zich de Wajonger goed te begeleiden.

Momenteel staat binnen de politiek de toekomst van de Wajong-regeling ter discussie. Veel belangenorganisaties verzetten zich tegen bezuinigingen en beperkingen. In het najaar van 2011 zal de politiek verdere beslissingen nemen.

Alle zaken en aanvragen rond de Wajong verlopen via het UWV Werkbedrijf. Meer informatie: www.uwv.nl

“Catering is heel geschikt voor Wajongers”

Ivan van der Eijk, Albron

De cateringbranche leent zich prima als werkomgeving voor Wajongers en andere mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt. Dat zegt Ivan van der Eijk, HR-manager bij Albron Catering. “Het werk is overzichtelijk en kent regelmaat. Als je Wajongers op de juiste locatie inzet, komen ze goed tot hun recht. Ze functioneren het beste in een wat groter team en in een bedrijfsrestaurant met een vast ritme. Te veel hectiek maakt ze, zeker in het begin, onrustig. Extra voordeel is dat in de catering veel vrouwen werken die zelf ook moeder zijn van kinderen tussen 16 tot 22 jaar. Zij nemen snel de 'moederrol' op zich als ze zien dat een Wajonger onwennig en onrustig is. De begeleiding gaat zo op een natuurlijke manier.”

Albron zoekt actief naar Wajongers, vertelt Ivan. De cateraar ziet het als zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid om mensen met een achterstand op de arbeidsmarkt aan werk te helpen. “We proberen de jongeren goed voor te bereiden op hun werk, want vaak is het hun eerste stap in het grotemensenleven. Daarom nemen wij ze altijd boven de bezetting aan, zodat ze in alle rust kunnen wennen aan het werk, aan de collega's en aan de gasten. Ook vertellen we de opdrachtgever en de overige medewerkers wat ze van de Wajonger mogen verwachten. Op die manier kweken we begrip en dat werkt uitstekend, merken we in de praktijk.”

Ga het gesprek gerust aan

Een gesprek met je baas over je functioneren kan eng zijn. In de cateringbranche zijn er verschillende momenten waarop je een gesprek hebt met je baas of leidinggevende. Deze gesprekken gaan over je functioneren en kunnen uiteindelijk leiden tot een beoordeling. In sommige bedrijven is een loonsverhoging zelfs afhankelijk van deze beoordeling. Een goede voorbereiding op deze gesprekken is daarom belangrijk!

Gesprekken

In de cateringsector kun je te maken krijgen met twee soorten gesprekken die belangrijk zijn voor je functioneren:

• Voortgangsgesprek

Ook wel een functioneringsgesprek genoemd. Dit gesprek is gericht op de toekomst. Het gaat hier niet alleen om het oordeel van je leidinggevende, maar ook om jouw inbreng. Samen met je leidinggevende maak je afspraken over jouw taken en ontwikkeling voor de komende periode.

Ook kun je de samenwerking bespreken met je collega's en leidinggevende. In de cao contractcatering is afgesproken dat je ten minste eenmaal per jaar een voortgangsgesprek met je directe leidinggevende voert.

• Resultaat- en ontwikkelingsgesprek

Ook wel een beoordelingsgesprek genoemd. Het is een eenrichtingsgesprek: jouw leidinggevende beoordeelt je op je functioneren en bespreekt de verwachtingen voor het komende jaar. Volgens de cao contractcatering mogen bedrijven de jaarlijkse functiejaarverhoging hieraan koppelen.

Een eng moment...

Een gesprek met je leidinggevende over jouw functioneren is niet iets waar je in het algemeen naar uitkijkt. Leidinggevend vinden het vaak lastig om kritiek te geven, terwijl werknemers het gevoel hebben dat ze het gesprek moeten 'ondergaan'.

Werknemers over beoordelingsgesprekken:

"Ik vind het fijn om mijn functioneren op papier te hebben staan. Mocht ik ooit een conflict krijgen, dan kan deze informatie me nog van pas komen."

"Van tevoren ben ik altijd een beetje zenuwachtig voor een gesprek, maar na afloop blijkt toch altijd weer dat ik me om niets heb druk gemaakt!"

"Ik heb nooit problemen gehad met deze gesprekken. Meestal zijn het gezellige gesprekken en krijg ik er vervolgens een functiejaarverhoging bij."



Toch is het gesprek een belangrijk moment dat je kunt aangrijpen om er ook zelf beter van te worden. Je kunt bijvoorbeeld je wensen bespreken ten aanzien van je persoonlijke ontwikkeling of promotie. Voor een leidinggevende is het een goed moment om te kijken op welke punten je je personeel nog beter kunt aansturen. De medewerkers van Compass Group reageren heel positief op de gesprekken volgens Sven van der Hoorn, voorzitter van de ondernemingsraad. "In het jaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek worden de gesprekken altijd positief beoordeeld. Het is het formele moment waarop je feedback kunt geven om tot een nog succesvollere samenwerking te komen."

Goede voorbereiding

Een goede voorbereiding is het halve werk! Met een goede voorbereiding laat je aan je leidinggevende zien dat je serieus bezig bent met je functie. Je kunt laten zien dat jij geschikt bent voor het bedrijf. Vraag gedurende het jaar feedback aan je leidinggevende, maar bespreek bijvoorbeeld ook je successen met je leidinggevende. Vraag van tevoren welke punten er besproken worden tijdens een gesprek en wat de criteria zijn waaraan je moet voldoen. Op deze manier word je niet verrast. Bij Compass Group ontvangen medewerkers ten minste één week van tevoren een document waarmee ze zich kunnen voorbereiden op het samenwerkingsgesprek.

Sven van der Hoorn over de gespreksprocedure: "Eén keer per jaar vinden samenwerkingsgesprekken plaats tussen uitvoerende medewerkers en hun leidinggevendenden."

De medewerker heeft na het gesprek nog de mogelijkheid om opmerkingen over het gesprek toe te voegen aan een document. Vervolgens ondertekenen de leidinggevende en de medewerker het document."

Verschillende bedrijven, verschillende namen

Hoewel bovenstaande termen binnen de catering gangbaar zijn worden er in verschillende bedrijven ook wel verschillende namen aan gegeven. Bij Compass Group wordt bijvoorbeeld gesproken over een samenwerkingsgesprek als het gaat om een gesprek tussen de uitvoerende medewerkers en hun leidinggevendenden. In dit gesprek worden met elkaar de verbeterpunten bepaald en besproken hoe de verbeterpunten uit het vorige gesprek zijn verlopen. Voor managers en medewerkers van het Centraal Service Kantoor (hoofdkantoor) heet het gesprek een performance review. Dit gesprek is vooral gericht op het leren van het verleden en het bespreken van een succesvolle samenwerking in de toekomst. Dit gesprek leidt uiteindelijk tot een beoordeling en een persoonlijk ontwikkelingsplan.

Beoordelingssysteem

Aan het beoordelingsgesprek kan een functiejaarverhoging zijn gekoppeld. Dit mag alleen als de ondernemingsraad (of de personeelsvertegenwoordiging als er geen ondernemingsraad is) hier toestemming voor heeft gegeven. Heeft de werkgever geen toestemming van de ondernemingsraad of is er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, dan kan de werkgever geen beoordelingssysteem toepassen.

Volgens de cao contractcatering zijn bij een beoordelingssysteem de volgende regels van toepassing:

- Als werknemer heb je één keer per jaar een resultaat- en ontwikkelingsgesprek. Je functioneren wordt dan besproken en samen maak je afspraken over je persoonlijke ontwikkeling.
- Daarnaast heb je minimaal één keer per jaar een voortgangsgesprek. Je bespreekt dan de samenwerking in je werk met je collega's en leidinggevende.

De voortgang van de afspraken uit je resultaat- en ontwikkelingsgesprek worden besproken en kunnen op dit moment ook in overleg bijgesteld worden.

- De functiejaarverhoging mag alleen gekoppeld zijn aan je beoordelingsgesprek als je een arbeidsovereenkomst hebt voor onbepaalde tijd en als je je functie ten minste zes maanden hebt uitgeoefend.
- Je leidinggevende moet ten minste drie maanden als jouw leidinggevende werken.
- De beoordelingsperiode is een kalenderjaar, van januari tot en met december.
- Je beoordeling is niet overdraagbaar bij een contract-overname.

Eindbeoordeling

Je wordt beoordeeld op 3 tot 5 punten en elk bedrijf heeft hiervoor zijn eigen criteria.

Op elk criterium word je beoordeeld aan de hand van een vier-punts-schaal: onvoldoende, matig, goed of uitstekend.

Beoordeling	% van de periodieke verhoging
Onvoldoende*	0%
Matig*	50%
Goed	100%
Uitstekend	150%

* Samen met je leidinggevende stel je een actieplan op om je functioneren te verbeteren, dit plan wordt bewaard in je personeelsdossier.

Heb je het maximale aantal functiejaren al bereikt en presteer je uitstekend, dan ontvang je een jaar lang een bonus. Deze bonus is 50% van de periodieke verhoging.

Ben je niet beoordeeld of kun je niet beoordeeld worden op basis van bovenstaande regels, dan heb je gewoon recht op één periodiek.



Tekst: Gigi Siahaya, Beeld: Anne Hamers en Karel Vos

TOELICHTING LOONTABEL

Hoe lees je een loontabel?

1. In welke sector werk je (bedrijfs catering, institutionele catering of inflightcatering)?
 2. In het Handboek Referentiefuncties Contractcateringbranche vind je welke salarisgroep bij jouw functie past.
 3. Afhankelijk van het aantal functie jaren bij je huidige werkgever word je in een functieschaal ingedeeld.
- Let op:** Ben je nieuw in de branche, dan wordt er voor salarisgroep I, II en III een aanloopschaalsalaris toegepast.

LOONTABELLEN BEDRIJFSCATERING

Loontabel per 1 juli 2011

Deze lonen gelden voor een werknemer met een arbeidsduur van 40 uur per week.

FUNCTIEJARENSCHAAL IN EURO'S PER MAAND									
Salarisgroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1.620,55	1.677,80	1.736,68	1.903,41	2.136,53	2.377,02	2.615,12	2.862,69	3.032,04
1 fj	1.654,57	1.713,03	1.774,79	1.944,91	2.182,80	2.428,20	2.671,12	2.923,76	3.092,66
2 fj	1.689,32	1.749,00	1.812,89	1.986,41	2.229,06	2.479,35	2.727,16	2.984,84	3.154,54
3 fj	1.724,81	1.785,75	1.851,76	2.028,73	2.276,23	2.531,54	2.784,30	3.047,15	3.217,61
4 fj			1.891,37	2.071,91	2.324,34	2.584,76	2.842,57	3.110,66	3.281,96
5 fj					2.373,37	2.639,00	2.901,95	3.175,39	3.347,60
6 fj						2.694,51	2.962,73	3.241,66	3.414,54
7 fj								3.309,15	3.482,84
8 fj									3.552,49

AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR WERKNEMERS NIEUW IN DE BRANCHE			
Salarisgroep	I	II	III
0 fj	1.458,50	1.510,02	1.649,85

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een half jaar.

In de salarisgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

UURLOONBEREKENING

Om je uurloon te berekenen, gebruik je de volgende formule:

BRUTOMAANDSALARIS : 173,33* = UURLOON

* 40 (uur per week) x 52 (weken) : 12 (maanden)

Bijvoorbeeld:

Stel je bent kok A in de inflightcatering en ingedeeld in salarisgroep III met 2 functie jaren. Bij een fulltime dienstverband verdien je een bruto maandsalaris van € 1.942,99.

Jouw uurloonberekening wordt dan als volgt:
 € 1.942,99 : 173,33 = € 11,21

AFSCHAFFING JEUGDLONEN

Met ingang van 1 januari 2011 zijn de jeugdlonen in de catering afgeschaft. Alle werknemers worden nu betaald volgens de lonen voor volwassen werknemers. Dit geldt ook voor jongeren die vóór 1 januari 2011 in dienst zijn gekomen.

LOONTABELLEN INSTITUTIONELE CATERING

Loontabel per 1 juli 2011

Voor werknemers in dienst na 1 juli 1994. Deze lonen gelden voor een werknemer met een arbeidsduur van 40 uur per week.

FUNCTIEJARENSCHAAL IN EURO'S PER MAAND								
Salarisgroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.498,83	1.540,29	1.583,64	1.711,23	1.901,98	2.102,93	2.302,60	2.509,27
1 fj	1.524,43	1.567,78	1.612,05	1.744,22	1.940,78	2.145,84	2.349,60	2.560,49
2 fj	1.551,23	1.595,83	1.641,57	1.778,28	1.980,37	2.189,60	2.397,54	2.612,74
3 fj	1.578,94	1.624,74	1.672,17	1.813,68	2.020,80	2.234,32	2.446,48	2.666,06
4 fj	1.607,20	1.654,52	1.703,96	1.850,69	2.062,03	2.279,89	2.496,40	2.720,46
5 fj	1.636,60	1.685,77	1.736,69	1.888,47	2.104,12	2.326,42	2.547,36	2.775,98
6 fj	1.666,98	1.718,03	1.770,58	1.926,97	2.147,05	2.373,91	2.599,33	2.832,63
7 fj	1.698,56	1.751,27	1.805,55	1.966,32	2.190,87	2.422,34	2.652,37	2.890,43
8 fj	1.731,18	1.785,44	1.842,36	2.006,45	2.235,58	2.471,79	2.706,50	2.949,43
9 fj	1.764,90	1.821,34	1.879,93	2.047,39	2.281,19	2.522,22	2.761,73	3.009,59
10 fj	1.795,33	1.856,08	1.917,70	2.089,17	2.327,75	2.573,70	2.818,10	3.071,02
11 fj	1.831,82	1.893,94	1.956,85	2.131,79	2.375,25	2.626,22	2.875,59	3.133,69
12 fj	1.869,18	1.932,59	1.996,75	2.175,30	2.423,69	2.679,81	2.934,28	3.197,63
13 fj		1.971,99	2.037,46	2.219,63	2.473,10	2.734,41	2.994,07	3.262,80
14 fj					2.523,68	2.790,53	3.055,34	3.329,53
15 fj						2.847,35	3.117,74	3.397,56
16 fj								3.466,82

AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR WERKNEMERS NIEUW IN DE BRANCHE			
Salarisgroep	I	II	III
0 fj	1.427,64	1.427,64	1.504,46

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een half jaar.

In de salarisgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon (met als minimum het wettelijk bruto minimum(jeugd)loon) en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

LOONTABEL INSTITUTIONELE CATERING

Loontabel per 1 juli 2011

Voor werknemers in dienst vóór 1 juli 1994. Deze lonen gelden voor een werknemer met een arbeidsduur van 40 uur per week.

FUNCTIEJARENSCHAAL IN EURO'S PER MAAND									
Salarisgroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1.750,65	1.807,90	1.866,78	2.033,52	2.266,63	2.507,11	2.745,21	2.992,79	3.156,06
1 fj	1.786,38	1.844,79	1.904,90	2.075,02	2.312,88	2.558,27	2.801,23	3.053,86	3.216,70
2 fj	1.822,11	1.881,67	1.942,99	2.116,48	2.359,14	2.609,45	2.857,25	3.114,93	3.278,54
3 fj	1.858,54	1.919,32	1.981,84	2.158,84	2.406,32	2.661,65	2.914,38	3.177,22	3.341,63
4 fj	1.895,70	1.957,67	2.021,46	2.201,99	2.454,46	2.714,85	2.972,66	3.240,74	3.405,99
5 fj		1.996,77	2.061,85	2.245,97	2.503,46	2.769,06	3.032,04	3.305,49	3.471,65
6 fj					2.553,65	2.824,58	3.092,82	3.371,76	3.538,58
7 fj						2.881,13	3.154,72	3.439,24	3.606,88
8 fj								3.507,95	3.676,54

LOONTABELLEN INFLIGHTCATERING

Loontabel per 1 juli 2011

Deze lonen gelden voor een werknemer met een arbeidsduur van 40 uur per week.

FUNCTIEJARENSCHAAL IN EURO'S PER MAAND								
Salarisgroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.750,65	1.807,88	1.866,77	2.033,52	2.266,63	2.507,11	2.745,21	2.992,79
1 fj	1.786,38	1.844,76	1.904,90	2.075,00	2.312,88	2.558,27	2.801,23	3.053,86
2 fj	1.822,11	1.881,67	1.942,99	2.116,48	2.359,14	2.609,44	2.857,24	3.114,93
3 fj	1.858,54	1.919,32	1.981,84	2.158,84	2.406,32	2.661,65	2.914,37	3.177,22
4 fj	1.895,70	1.957,67	2.021,46	2.201,99	2.454,45	2.714,84	2.972,65	3.240,74
5 fj		1.996,77	2.061,85	2.245,97	2.503,46	2.769,06	3.032,04	3.305,48
6 fj					2.553,65	2.824,58	3.092,82	3.371,76
7 fj						2.881,13	3.154,72	3.439,24
8 fj								3.507,94

AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR WERKNEMERS NIEUW IN DE BRANCHE			
Salarisgroep	I	II	III
0 fj	1.575,59	1.627,09	1.773,43

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaal-salaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche bij een werkgever in dienst treden en wel voor de maximumduur van een half jaar.

In de salarisgroepen I en II ligt het aanloopschaalsalaris 10% onder het van toepassing zijnde cao-loon en in salarisgroep III ligt het aanloopschaalsalaris 5% onder het van toepassing zijnde cao-loon.

Deze tabellen zijn met de uiterste zorgvuldigheid opgesteld. Desondanks kunnen er onverhoopt fouten in zijn geslopen en kunnen er geen rechten aan ontleend worden.

Samen aan tafel

Collectieve arbeidsovereenkomst (cao), het klinkt saai en suf, maar vergis je niet! Samen met de arbeidsovereenkomst die je afsluit met je werkgever is de cao het belangrijkste document waarmee je te maken krijgt tijdens je werk. De huidige cao catering verloopt 31 maart 2012. Deze datum lijkt ver weg, maar de eerste gesprekken over een nieuwe cao zijn al gevoerd. In dit artikel leggen we uit hoe een cao eigenlijk tot stand komt.

Cao

In een cao staan afspraken waar jij én je werkgever zich aan moeten houden zoals, loon, arbeidsduur, vakantie, verlof, scholing en ontslagregeling. Voordat deze afspraken worden vastgelegd in een cao wordt hierover onderhandeld tussen werkgeversorganisaties en vakbonden.

Voorstellen

Voordat de datum van de cao afloopt, moeten vakbonden en werkgeversorganisaties met elkaar afspraken maken over een nieuwe cao. De vakbonden vertegenwoordigen de werknemers. Leden en niet-leden wordt gevraagd wat zij belangrijk vinden voor in de nieuwe cao. Van al deze onderwerpen wordt een voorstellenbrief gemaakt, waarover de cao-commissie* definitief beslist. Deze voorstellenbrief wordt vervolgens aan de werkgevers verstuurd. De werkgevers maken op hun beurt in overleg met hun leden een voorstellenbrief die vervolgens wordt verstuurd naar de vakbond. Alle voorstellen worden gezamenlijk besproken tijdens de eerste onderhandelingsbijeenkomst. Afhankelijk van het verloop van de onderhandelingen wordt bepaald hoeveel

WIE ZITTEN ER AAN TAFEL?

Aan de onderhandelingstafel zitten vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemers. In de catering zijn dat de volgende partijen:

Veneca

zij vertegenwoordigen tien grote cateringbedrijven.

Namens alle ruim 18.000 werknemers in de catering:

FNV Catering

de grootste vakbond, die ruim 3000 leden vertegenwoordigt.

CNV Vakmensen

vakbond met enkele honderden cateringleden.

De Unie

vakbond met enkele tientallen cateringleden.

bijeenkomsten er nodig zijn. In de cateringsector worden vooraf vier data bepaald waarop de onderhandelingsbijeenkomsten plaatsvinden.

Eens of oneens?

Zodra er een onderhandelingsresultaat is over de voorstellen, leggen zowel de vakbonden als de werkgeversorganisaties het onderhandelingsresultaat voor aan hun achterban (leden). Zijn de leden het met het resultaat eens, dan kan de nieuwe cao in werking treden. Komen de onderhandelaars er niet uit aan de onderhandelingstafel, dan zijn er meestal meer bijeenkomsten nodig om wel tot een resultaat te komen. Gaat de achterban niet akkoord met het onderhandelingsresultaat, dan is er in principe geen cao en is het mogelijk dat de cao-onderhandelingen weer opnieuw beginnen.

* In een cao-commissie zitten leden van een vakbond. Zij nemen beslissingen over het aangaan van een nieuwe cao of andere arbeidsvoorwaardenregelingen die in de sector van toepassing zijn.



Harry de Wit,
sectorbestuurder
FNV Catering,
over de cao-
onderhandelingen:

"De onderhandelingen voor een nieuwe cao catering zullen eind 2011, begin 2012 starten. Momenteel zijn we in gesprek met de werkgevers over artikel 10-11 over contractwisseling en contractwijziging, aangezien dit artikel hevige discussie oproept bij zowel werkgevers als werknemers. Over dit artikel willen we overeenstemming bereiken, zodat dit de cao-onderhandelingen niet in de weg staat. We zullen de onderhandelingen positief ingaan en we hopen natuurlijk tot een goed eindresultaat te komen!"

AOW nu en in de toekomst

Werk je in de catering én ben je ouder dan 21 jaar? Dan bouw je via jouw werkgever pensioen op bij het Pensioenfonds Horeca & Catering. Naast dit pensioen ontvang je vanaf je vijftenzestigste van de overheid een Algemene Ouderdomswetuitkering (AOW). Om in aanmerking te komen voor dit basispensioen moet je aan allerlei voorwaarden voldoen. In vogelvlucht gaan wij in op de belangrijkste aspecten van de AOW en jouw rechten en plichten.



Recht op AOW

Iedereen die in Nederland woont of werkt en 15 jaar of ouder is, is automatisch verzekerd voor de AOW, ongeacht de nationaliteit. Het maakt hierbij niet uit hoeveel je verdient en of je een baan hebt.

Elk jaar dat je verzekerd bent bouw je 2% op. Ben je vanaf je vijftiende tot je vijftenzestigste verzekerd, dan heb je recht op een volledige AOW. Deze AOW noemen we ook wel de zelfstandige AOW. Na aftrek van belastingen is dit gelijk aan 50% van het netto minimumloon. Afhankelijk van je woonsituatie is het overheidspensioen hoger dan de zelfstandige AOW.

Partnertoeslag, hoe zit dat?

Als je een partner hebt die jonger is dan 65 jaar en jij vóór 1 januari 2015 in de AOW gaat, dan heb je nog recht op een partnertoeslag. Let wel, de toeslag is afhankelijk van de inkomsten van je partner. Bovendien stopt een eventuele toeslag zodra je partner 65 jaar wordt.

Let op: Per 1 augustus 2011 is de partnertoeslag met maximaal 10% verlaagd. Deze verlaging geldt alleen als het gezamenlijke inkomen van een huishouden meer dan € 2.511,02 bruto per maand bedraagt.

BRUTO AOW-BEDRAGEN PER MAAND VANAF 1 JULI 2011

	AOW	Vakantie-toeslag**
Zelfstandige AOW	€ 715,46*	€ 40,70
Alleenstaande	€ 1.041,74*	€ 56,98
Alleenstaande ouder met minderjarige(n) kind(eren)	€ 1.354,49*	€ 73,26
Samenwonend met partner jonger dan 65 jaar en een maximale partnertoeslag	€ 1.430,92*	€ 81,40

* Exclusief de tegemoetkoming KOB van € 33,09

** De vakantietoeslag wordt in mei uitgekeerd

AOW-premie

Iedereen die in Nederland loon- en/of inkomstenbelasting betaalt en jonger is dan 65 jaar, betaalt AOW-premie¹. Op jouw loonstrook of overzicht van het UWV vind je deze premie niet, de premie is namelijk meegenomen in de loonheffing.

Werken in het buitenland

Ga je in het buitenland werken dan blijf je meestal niet voor de AOW verzekerd. Dit geldt ook als je in het buitenland gaat wonen. Wel heb je de mogelijkheid om je vrijwillig voor de AOW te verzekeren. Dit kan voor maximaal een periode van tien jaar en je moet dit binnen een jaar regelen nadat je niet meer verplicht verzekerd bent. Indien je stage gaat lopen of studeren in het buitenland, ben je waarschijnlijk ook niet verzekerd voor de AOW. Ga daarom als je naar het buitenland gaat van tevoren na hoe het zit in jouw situatie.

Voor het eerst in Nederland

Ben je na je vijftiende voor het eerst in Nederland komen wonen of werken, dan heb je waarschijnlijk niet vanaf je vijftiende AOW opgebouwd. Voor elk jaar dat je mist, zal op je vijftenzestigste het overheidspensioen 2% lager zijn. De gemiste jaren kun je onder voorwaarden inkopen. Je moet dit regelen binnen tien jaar nadat je voor het eerst in Nederland bent komen wonen of werken. Koop je de jaren niet in, dan is er een kans dat jouw inkomen (AOW en aanvullend pensioen) op je vijftenzestigste lager is dan het in Nederland geldende sociaal minimum. Mocht dit het geval zijn, kom je mogelijk in aanmerking voor een aanvulling. De Sociale Verzekeringsbank (SVB) kan je hierbij helpen.

Tegemoetkoming AOW: hoe zit dat?

Als je 65 jaar of ouder bent kreeg je tot voor kort de tegemoetkoming AOW. Deze tegemoetkoming was bedoeld om de verminderde koopkracht te compenseren. Vanaf 1 juni 2011 bestaat deze niet meer. De tegemoetkoming is vervangen door de Koopkrachttegemoetkoming Oudere Belastingplichtigen (de tegemoetkoming KOB) en beide zijn even hoog. Voor velen is er in de praktijk dus niets veranderd. Woon je in het buitenland dan heb je mogelijk geen recht meer op de maandelijkse tegemoetkoming. Een en ander is namelijk afhankelijk van jouw inkomen in Nederland en in het buitenland.

1. AOW-premie = premiepercentage AOW x inkomen - Algemene heffingskorting

Maximum AOW-premie = 17,9% x € 33.436 - € 1.078 = € 4.907 (2011)

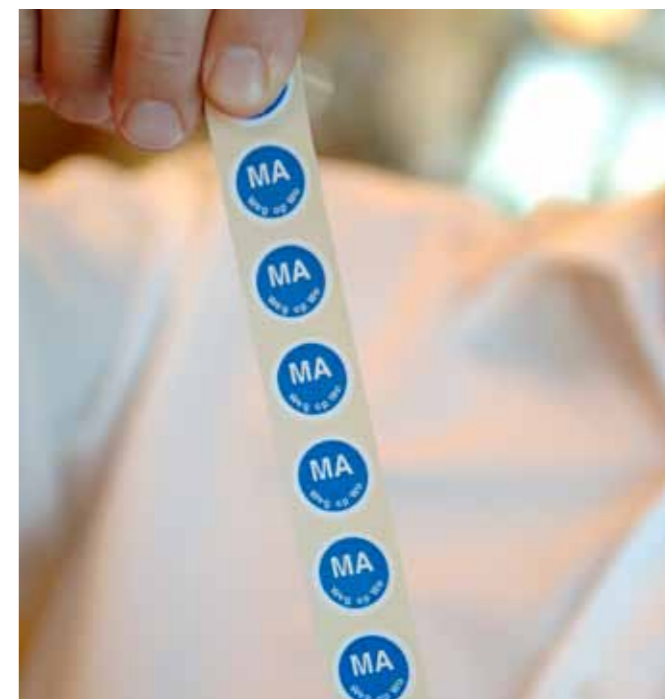
WWW.MIJNPENSIENOVERZICHT.NL

Het pensioenregister is de website www.mijnpensioenoverzicht.nl en geeft je inzicht in jouw pensioenaanspraken (ouderdomspensioen en partnerspansioen). Ook de opgebouwde AOW en nog op te bouwen AOW-rechten kun je hier vinden. Hierbij wordt wel uitgegaan van de zelfstandige AOW. Er wordt dus geen rekening gehouden met jouw feitelijke woonsituatie.

STIJGING LEVENSVORWACHTING: WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE AOW?

In 2010 is gebleken dat we in Nederland steeds ouder worden, meer dan was verwacht. Ook in de toekomst blijft deze stijging zich doorzetten. Hierdoor moet de AOW langer worden uitgekeerd. Bovendien hebben we te maken met een vergrijzende bevolking (steeds minder werkenden en meer gepensioneerd). De kosten van de AOW worden daarom steeds hoger. Om de AOW betaalbaar te houden, dienen er maatregelen te worden genomen. De overheid en werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zijn het hierover eens. Vandaar dat er plannen zijn om de AOW-leeftijd in de toekomst te gaan verhogen. Aangezien de pensioenleeftijd gelijk is aan die van de AOW-leeftijd, zal een verhoging ook gevolgen hebben voor de pensioenregeling van Pensioenfonds Horeca & Catering. Hoe, dat is nu nog niet bekend, want dit is onder andere afhankelijk van de verdere uitwerking van het AOW-pensioenakkoord.

Wil je op de hoogte blijven van de ontwikkelingen van de AOW en de gevolgen voor de pensioenregeling, houd dan de website in de gaten: www.indecatering.nl.



MEER INFORMATIE?

Wil je meer informatie, bijvoorbeeld over hoe het exact zit als je in het buitenland gaat werken of wonen, kijk dan op de website van het SVB: www.svb.nl. Op deze website vind je ook handige (reken)tools die je kunnen helpen bij jouw specifieke situatie.

ELF DUIVELSE DILEMMA'S

Uitdaging, dynamiek en persoonlijke ontwikkeling vindt Arend Mol (49) belangrijk in zijn werk. Al deze aspecten komen terug in zijn functie als coördinator van facilitaire zaken bij KLM Catering Services (KCS). Sinds 2000 is hij werkzaam bij KCS op Schiphol.

Als coördinator van facilitaire zaken houdt hij zich bezig met verschillende onderwerpen. Die onderwerpen zijn zeer uiteenlopend. Zo houdt Arend zich onder andere bezig met de invoering van een nieuw concept in het personeelsrestaurant, het groot onderhoud en de wasserij. Het is hierbij belangrijk om structuur aan te brengen. Arend is in zijn dagelijks werk dan ook vooral bezig met het opstellen van plannings en het volgen van processen. "Een belangrijk onderdeel van mijn werk is ook het communiceren met klanten. Alles bij elkaar is het in mijn werk echt helikopteren", zo vertelt Arend over zijn baan.

Groen denken

Een belangrijke ontwikkeling waaraan Arend graag meewerkt is duurzaamheid. Bij KCS staat dit hoog in het vaandel. Een voorbeeld van zo'n ontwikkeling is het recyclen van oude werkkleding en ook het afval wordt steeds meer gescheiden aangeboden. Daarnaast vertelt Arend enthousiast over de ontwikkeling van 'waste to energy'. "Het betekent dat ons afval in de toekomst op het eigen terrein omgezet gaat worden naar energie."

Persoonlijke ontwikkeling

Belangrijk voor Arend is dat hij zichzelf kan blijven ontwikkelen en die mogelijkheid krijgt hij volop bij KCS. Hij is opgeleid als kok en begonnen in de horeca. Vervolgens werd hij instellingskok in de gezondheidszorg. Toen Arend hoorde over KCS was hij meteen enthousiast. "Het leek me geweldig om in een dynamische omgeving als Schiphol te mogen werken, dus heb ik snel gesolliciteerd." Arend mocht direct aan de slag op de facilitaire afdeling. Inmiddels heeft hij bij KCS vele opleidingen en trainingen gevolgd. Sinds twee jaar heeft hij zijn hbo-diploma facility management op zak en onlangs volgde hij een training persoonlijke assertiviteit. Arend over zijn toekomst: "Doorgroeien naar een hogere functie hoeft van mij niet. Belangrijker vind ik het om te investeren in mijn persoonlijke ontwikkeling dan steeds maar naar een andere functie te hoppen. Ik zie ook nog voldoende uitdagingen en ontwikkelingen waaraan ik graag meewerk."

Droombaan

Arend kan geen mindere kanten van zijn baan benoemen. "Bij KCS staat de mens centraal, medewerkers hebben inspraak en ook is er aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. Ik ben daarom nog geen dag met tegenzin naar mijn werk gegaan", zo besluit Arend.

Wij legden Arend Mol elf Duivelse Dilemma's voor:

1. Warme lunch of boterham?

"Ik kies voor een warme lunch. Die boterham is zo gewoon. Ik houd wel van een uitdaging en probeer graag iets nieuws."

2. Schouderklopje of hoger loon?

"Ik heb liever een schouderklopje dan hoger loon. Gewaardeerd worden vind ik erg belangrijk, veel belangrijker dan geld!"

3. Koken voor vrienden of uit eten?

"Koken voor vrienden! Dat vind ik persoonlijker en intiemer dan uit eten gaan."

4. Goed boek of leuke film?

"Een leuke film. Een film kun je gezellig samen met elkaar kijken en ik houd ervan om mensen om me heen te hebben."

5. Wintersport of zovakantie?

"Een zovakantie. Ik ga al twintig jaar in maart naar de zon. Even tien dagen helemaal nietsdoen, heerlijk."

6. Klantgericht of kwaliteitgericht?

"De klant staat centraal bij mij. Maar kwaliteit houdt natuurlijk ook verband met klantgericht werken."

7. Langere pauzes of kortere werkdag?

"Pauzes zijn heel erg belangrijk voor mij. Een kortere werkdag is voor mij dus geen optie. In een pauze kan ik juist weer lekker opladen en dat lukt me niet als ik doorwerk."

8. Bier of champagne?

"Champagne vind ik alleen lekker op speciale momenten. Ik kies dus voor bier. Met vrienden in een café of op een terras een biertje drinken vind ik het leukst."

9. Vroeg opstaan of laat naar bed?

"Ik houd van vroeg opstaan, dan heb ik het gevoel dat ik de dag goed kan benutten. Ik ga ook altijd vroeg naar kantoor, nog voordat mijn collega's er zijn. De dag begin ik dan rustig en daardoor ben ik goed voorbereid als mijn collega's binnenkomen."

10. Klein of groot team?

"Een klein team in een groot bedrijf. Ik zou het niet leuk vinden om voor een klein bedrijf te werken. Ik houd wel van de uitdaging en hectiek van een groot bedrijf. En een klein team vind ik fijn omdat dit wat persoonlijker is. KCS is een groot bedrijf, maar toch voelt het klein."

11. Onregelmatige werktijden of van 9 tot 5?

"Ik ben geen 9 tot 5-type. Ik houd juist van afwisseling. Zo lang het uitkomt met het werk kan ik mijn eigen werktijden bepalen en dat is zelden van 9 tot 5. Als er projecten in het weekend zijn, dan sta ik ook klaar."



VIC geeft antwoord!

VIC en zijn collega's staan al jaren klaar om alle werknemers in de catering te helpen met vragen op het gebied van werk en inkomen!

Hoe zit het ook alweer met...?

VIC kreeg de afgelopen tijd regelmatig vragen over ploegendienst en vakantiedagen. De antwoorden op de meest gestelde vragen over deze onderwerpen vind je hier terug.

Ploegendienst

Werken in ploegendienst betekent het werken op wisselende tijden volgens een vast rooster. In de cateringsector komt deze vorm van werken veel voor.

- Een 2-ploegdienstrooster omvat een periode van 2 aaneengesloten weken en heeft een normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week. In een 2-ploegdienstrooster wordt in principe van maandag tot en met vrijdag gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een ochtend of een middagdienst zijn ingedeeld. De roosters kunnen elkaar met maximaal een uur overlappen.
- Een 3-ploegdienstrooster omvat een periode van 3 aaneengesloten weken en heeft een normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week. In een 3-ploegdienstrooster wordt in principe van maandag tot en met zaterdag gewerkt, waarbij de werknemers afwisselend in een nachtdienst, een ochtenddienst of een middagdienst zijn ingedeeld. De roosters kunnen elkaar met maximaal een uur overlappen.
- Een 5-ploegdienstrooster betreft de situatie waarbij als regel wordt gewerkt op alle dagen van de week en de werknemers afwisselend in een nachtdienst, een ochtenddienst of een middagdienst zijn ingedeeld, onderbroken door roostervrije diensten.

Met instemming van de ondernemingsraad is het mogelijk dat andere varianten (arbeidstijden) van ploegdiensten worden bepaald.



Voor onderstaande werknemers is ploegendienst niet verplicht:

- de werknemer van 55 jaar en ouder;
- de werknemer die een beroep doet op zijn gezondheid. Is de werkgever het hier niet mee eens, dan moet een onafhankelijke arts zo snel mogelijk een medische verklaring overleggen;
- zwangere vrouwen.

Rustdagen

Ben je werkzaam op een locatie met een 5-ploegdienst, dan heb je, mits de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging daarmee instemt, recht op ten minste 16 vrije zondagen per 52 weken. Naast deze vrije zondagen heb je recht op in principe 22 maar minimaal 16 vrije dagen voorafgaand aan of aansluitend op een vrije zondag.

Roostervrije dagen

Volgens de cao catering ontvang je wanneer je in dienst bent op jaarbasis 13 roostervrije dagen, met behoud van loon. Dit geldt niet als je werkzaam bent in een 5-ploegdienst. Hierbij werk je maximaal 33,6 uur, de overige 6,4 uur worden als rustperiode gezien en daarbij als invulling van roostervrije dagen. Voor werknemers die vóór 1 april 2008 in 5-ploegdienst zijn gaan werken, gelden andere regels. Op bedrijfsniveau worden met de ondernemingsraad afspraken gemaakt over de toekenning van de 13 roostervrije dagen. De werkgever en ondernemingsraad kunnen binnen de volgende kaders afspraken maken die toegesneden zijn op de betreffende locatie:

- de 13 roostervrije dagen worden ingeroosterd in het weekrooster;
- de 13 roostervrije dagen worden vastgesteld volgens de cao catering;
- elk jaar wordt eenmalig 5,85% uitbetaald van het bruto jaarloon (bruto maandloon x 12 plus vakantietoeslag).

Toeslagen

Als je werkt in een ploegdienst – ongeacht welk ploegdienstrooster –, dan geldt de matrix toeslagen onregelmatige uren. In de cao catering vind je deze tabellen, waar je kunt aflezen welke toeslag er geldt per dag en per tijd. Per betalingsperiode kan op basis van een jaar een gemiddelde worden aangehouden.

VIC staat voor je klaar met raad en daad als je vragen hebt over je werk, salaris, vakantie-uren of andere praktische zaken.



Afbouwregeling

Kom je, nadat je werkzaam bent geweest in een ploegdienst, in een andere (getalsmatige lagere) ploegdienst waarbij je minder gaat verdienen, dan geldt er een afbouwregeling. Voorwaarde hiervoor is wel dat je minimaal één jaar in ploegdienst werkt en door jouw werkgever of om gezondheidsredenen niet meer werkzaam kunt zijn in de ploegdienst.

1. gedurende 6 salarisperiodes ontvang je een toeslag die gelijkstaat aan je huidige inkomen;
2. na deze 6 salarisperiodes wordt het verschil tussen het salaris tijdens de ploegdienst en het salaris in de nieuwe situatie afgebouwd met:
 - 15% per jaar als de ploegdienstregeling meer dan 5 aaneengesloten jaren heeft geduurd;
 - 25% per jaar als de ploegdienstregeling van 3 tot en met 5 aaneengesloten jaren heeft geduurd;
 - 50% per jaar als de ploegdienstregeling minder dan 3 aaneengesloten jaren heeft geduurd;
3. als je gedurende een gedeelte van een jaar in de ploegdienstregeling hebt gewerkt, dan wordt dit bij de toepassing van deze regeling als een vol jaar gerekend;
4. eindigt de ploegdienstregeling omdat je 55 jaar of ouder bent, dan worden de termijnen uit regeling 1 en 2 verdubbeld.

Vakantiedagen

In mei 2011 heeft de Eerste Kamer ingestemd met een wetsvoorstel om de regeling voor vakantie en verlof vanaf 2012 aan te passen. Deze regeling houdt in dat opgebouwde vakantiedagen na 6 maanden vervallen. In de huidige regeling is dit pas na 5 jaar. Het kabinet wil daarmee stimuleren dat werknemers regelmatig vakantie opnemen en niet jarenlang dagen opsparen. Het te lang uitstellen van vakantie kan de gezondheid en veiligheid van werknemers in gevaar brengen. In het aangenomen wetsvoorstel geldt dat zieke werknemers gedurende hun gehele ziekteperiode vakantiedagen opbouwen. In de huidige regeling is dit alleen over de laatste 6 maanden bij ziekte.

Wettelijke vakantiedagen

De wettelijke vakantiedagen (20 dagen per vakantiejaar) mogen vanaf 1 januari 2012 nog maar 6 maanden worden meegenomen gerekend vanaf het einde van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. Na deze 6 maanden komen deze dagen te vervallen. Ben je redelijkerwijs niet in de gelegenheid geweest om vakantiedagen op te nemen, dan geldt deze termijn niet.

Bovenwettelijke vakantiedagen

Voor de bovenwettelijke vakantiedagen, dat zijn extra dagen die zijn afgesproken in de cao, bedrijfsregeling of in een individuele

overeenkomst, geldt deze wijziging niet en blijft de termijn van 5 jaar gelden. In de cao catering zijn dat 5 extra dagen bij een 5-daagse werkweek. Deze dagen blijven na opbouw 5 jaar staan. Het beste is om eerst je wettelijke vakantiedagen op te maken, omdat deze dagen na 6 maanden vervallen. Wel is het mogelijk voor werkgevers en werknemers om in onderling overleg de vervallertijd te verlengen. Dit moet wel schriftelijk bevestigd worden.

Deze regeling geldt alleen voor vakantiedagen die zijn opgebouwd na invoering van de nieuwe wet per 1 januari 2012.

Kopen of verkopen?

Elk jaar kun je in november op vrijwillige basis aangeven of je roostervrije dagen wilt laten omzetten in loon. Je hebt bovendien de keuze dit loon al dan niet ineens te laten uitkeren. Daarnaast is het ook mogelijk om jouw roostervrije dagen op jaarbasis te kopen. De waarde bij koop en verkoop van roostervrije dagen per dag is 0,45% van het bruto jaarloon. Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen roostervrije dagen kopen tegen 0,30% van het bruto jaarloon. Als een werknemer van 55 jaar of ouder hiervan gebruikmaakt is het niet mogelijk om ADV-/roostervrije dagen weer te verkopen. Heb je een keuze gemaakt dan blijft deze geldig wanneer er een contractwisseling plaatsvindt.

Let op: Werknemers in de onderwijs catering op locaties met een vaste bedrijfs sluiting hebben geen recht op koop of verkoop van roostervrije dagen. Zij hebben hiervoor in de plaats een spaarurenregeling die ervoor zorgt dat zij voldoende dagen hebben om de vaste bedrijfs sluiting te kunnen overbruggen.

Om het Voorlichtings- en Informatiecentrum (VIC) meer bekendheid te geven, is VIC op internet en binnen de bedrijven het gezicht van het Voorlichtings- en Informatiecentrum waarvoor hij werkt.

VIC beschikt over veel kennis die hij graag online (via www.vraagtvic.nl) of telefonisch (0900 – 239 10 00, € 0,50/min.) met je deelt. Bovendien is hij uitstekend op de hoogte van het laatste nieuws. Hij wijst bezoekers van de site www.vraagtvic.nl op bestaande informatiebronnen op de eigen én andere websites maar ook op downloads. VIC is dus met recht je beste vriend in de catering.

Zoek jij bijvoorbeeld informatie over jouw cao of salaris, of wil jij je arbeidsovereenkomst checken: surf naar www.vraagtvic.nl en je vindt het antwoord dat je zoekt!



“Ik werk 15 uur per week. Ik kan dat prima combineren met de opvoeding van mijn drie kinderen. Meestal zit ik achter de kassa. Ik geniet van de sfeer en het omgaan met collega's en gasten.”

Evelina van Doorn (27) werkt al sinds haar zestiende voor SAB Catering, in het bedrijfsrestaurant van Innovam in Nieuwegein, een kenniscentrum voor de autobranche.