

CATERING

CATERING | EEN MAGAZINE VOOR MENSEN DIE WERKEN IN DE CATERING | JAARGANG 5, NR.1 | 2010



De catering in ontwikkeling



Loontabellen



Bedrijfscatering:
elke dag is anders



11

Duivelse
Dilemma's



Vraag
't
VIC!



INHOUDSOPGAVE

Bedrijfs catering: elke dag is anders	p. 3 t/m 7
Hoe zit het met jouw pensioen?	p. 8 & 9
Veranderingen in de nieuwe cao catering	p. 10
Loontabellen	p. 11 t/m 13
De catering in ontwikkeling	p. 14 & 15
Elf Duivelse Dilemma's	p. 16 & 17
VIC geeft antwoord!	p. 18 & 19



Colofon

Deze Special is bestemd voor werknemers in de catering. Het blad is geproduceerd door  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@fnvcatering.nl
Oplage: 7.000 | Redactie: Ben Francooy, Kitty Geertman, Karin van der Horst, Laura Kapper en Harry de Wit | Eindredactie: Kitty Geertman, Karin van der Horst en Laura Kapper | Hoofdreductie: Ben Francooy | Correctie: Evelyn Jongman | Vormgeving: ping pong-Design | 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



BEDRIJFSCATERING: ELKE DAG IS ANDERS

Is werken in de bedrijfscatering nog leuk? De economische crisis zorgt namelijk voor de nodige onrust. Opdrachtgevers proberen de catering nog goedkoper in te huren en de omzetten staan onder druk. Bovendien lijkt het werk alleen maar flexibeler te worden. Toch laten veel cateringmedewerkers zich niet uit het veld slaan. Ze houden van hun vak, vinden het werken met collega's prettig, staan graag midden tussen de mensen en beseffen dat de contractcatering lastige tijden doormaakt. "Elke dag is anders."

Werken in de bedrijfscatering is afwisselend, maar ook inspannend. Op de meeste locaties betekent het meer dan het verzorgen van de lunch: er is ook vaak een vergaderservice, koffie-automaten moeten bijgevuld en onderhouden worden en de cateraar verzorgt borrels, recepties en diners. De werktijden vallen meestal overdag, met een piek tussen 8.30 en 14.00 uur. Verslaggever Karel de Vos bezoekt drie locatiebeheerders van bedrijfsrestaurants van Hutten Business Catering, Albron en Avenance.



“Werken in een klein team vind ik echt geweldig”

**Mia Martha (Hutten Business Catering),
locatiebeheerder bij Rabobank**

Mia Martha (53) is een gezellige Amsterdamse die zich lekker ingeburgerd voelt in het Brabantse Veghel. Samen met collega Desirée verzorgt ze de catering voor de 100 medewerkers bij de Rabobank in Veghel. Ze zit sinds 1990 in het vak, sinds 1998 bij Hutten Business Catering.

Mia legt het magazine Horeca Info (FNV Catering) van maart 2010 op tafel, met daarin een interview met haar 'baas' Bob Hutten. De filosofie van haar werkgever is haar uit het hart gegrepen. Hutten spreekt niet over medewerkers, maar over 'samenwerkers'. Hij wil dat zijn mensen gelukkig zijn in het werk en blijven groeien. Met haar enthousiasme en uitspraken maakt Mia duidelijk dat zij zich helemaal thuis voelt bij de cateraar. Ze kent het bedrijf inmiddels goed. Ze werkte zeven jaar bij de partycatering, eerst op feestlocaties door het hele land, later op een vaste locatie: theater De Blauwe Kei in Veghel. "Dat betekende vaak 's avonds werken en dat viel toch lastig te combineren met het moederschap. Daarom maakte ik de overstap naar de bedrijfscatering." Hoewel ze officieel 'locatiebeheerder' is, blijkt ze meer een 'bouwer'. Ze zette de catering al op bij diverse kantoren van de Rabobank.

Niet moeilijk doen

Momenteel werkt Mia twintig uur per week, verdeeld over drie dagen. Elke dag begint ze met een ronde langs de koffieautomaten om ze schoon te maken en bij te vullen. Vervolgens wordt de lunch voorbereid, voor het restaurant en voor vergadergezelschappen. Het restaurant is dagelijks open van 12.00 tot 13.00 uur en trekt veertig tot vijftig bezoekers. Overwerkers kunnen 's avonds een warme maaltijd krijgen. Mia: "Wij zijn altijd flexibel en gastvrij. Als iemand wat later

komt omdat hij in bespreking zat met een klant, maken wij met plezier nog een lekker broodje klaar of warmen een maaltijd op. Moeilijk doen, staat niet in ons woordenboek." Met 'wij' doelt ze op zichzelf en collega Desirée. Een miniteam dus. "Ik vind dat heerlijk. Wij kunnen perfect met elkaar opschieten, dat is natuurlijk heel belangrijk als je maar met z'n tweeën bent. Wij zijn beiden niet te beroerd om een stapje harder te lopen of wat langer te blijven. Bovendien ken je op zo'n kleine locatie alle gasten persoonlijk. Ooit werkte ik in een bedrijfsrestaurant met zeshonderd bezoekers, dat vind ik zo onpersoonlijk, niks voor mij." Inmiddels is het team, sinds half mei, uitgebreid met een derde collega.

Supperluxe lunch

Mia houdt van onverwachte uitdagingen. Ze geeft een voorbeeld: "Laatst had de directeur van de Rabobank iets te vieren. Hij kwam 's morgens om negen uur vragen of ik een superluxe lunch kon regelen. Voor dezelfde dag! Meestal moet je dat een week van tevoren aanvragen, maar ik zei toch ja. Ik belde met het projectbureau van Hutten en alles werd in gang gezet. Een collega haalde bij het hoofdkantoor servies, linnen en kaarsen op. We bouwden binnen twee uur een gezellig restaurantje op. De bankdirecteur was laaiend enthousiast en overlaadde ons met complimenten. Dan glimmen we hoor, want daar doen we het allemaal voor!"



“Ik geniet van de dynamiek van zo'n grote locatie”

**Michel van Wijk (Albron),
cateringmanager op het ministerie van Volkshuisvesting,
Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer**

Michel van Wijk (43) weet zich dagelijks omringd door enkele duizenden ambtenaren. Hij werkt namelijk als cateringmanager bij Albron op het ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer (VROM) in Den Haag. Michel stuurt een team van 30 medewerkers aan.

Rond het middaguur stroomt het restaurant op het ministerie vol met lunchgasten. Uit alle hoeken van het gigantische gebouw verzamelen zich hongerige ambtenaren in de twee sober ingerichte ruimtes. Eén gedeelte krijgt nog kleur door de knalrode stoelen, maar het andere oogt echt als een traditionele kantine. "Een bewuste keuze van de opdrachtgever", vertelt Michel. "Ze houden het bewust sober, omdat alles betaald wordt met belastinggeld."

Twaalf jaar werkt Michel inmiddels in de bedrijfscatering, eerst voor Eurest, sinds 2009 voor Albron dat bij een Europese aanbesteding het contract bij VROM overnam. "Een wonderlijke beleving: je doet hetzelfde werk op dezelfde locatie, maar voor een andere werkgever. In mijn ogen heeft Albron voor een soepele overgang gezorgd, met een duidelijk verhaal naar de medewerkers."

Veel beweging

Dagelijks bedient Michel met zijn team 2000 tot 2300 gasten. Verspreid over het restaurant, de uitgebreide koffiecorner, dertig vergaderzalen en -zaaltjes, recepties en diners. "Ik geniet van die dynamiek, van die beweging. Elke dag is anders. Ons pakket is heel breed: van de koffie en thee voor een vroege meeting tot een exclusief diner voor een minister met belangrijke buitenlandse gasten. Van de dagelijkse maaltijden in het restaurant tot afdelingsfeestjes met borrels en buffetten. Voor een cateringlocatie kopen wij weinig

convenienceproducten in. Onze koks werken nog ambachtelijk. Onze chef kookt op sterrenniveau; dat moet ook wel als ministers of topambtenaren belangrijke gasten ontvangen." Een voordeel is dat Michel zijn dag zelf kan indelen. "Ik pas mijn werkuren aan op de cateringactiviteiten binnen het ministerie. Omdat ik een dag per week een studie volg, werk ik viermaal negen uur. Meestal ergens tussen 07.00 en 18.00 uur, als het nodig is ook 's avonds. Zo kan ik flexibel zijn, zonder veel overwerk." Belangrijk onderdeel van zijn taak is de planning, altijd een mooie puzzel omdat op verschillende locaties binnen het gebouw gelijktijdig een beroep op zijn medewerkers wordt gedaan.

Groei in biologisch

Als cateringmanager volgt Michel de trends in de bedrijfstak op de voet. Hij wijst bijvoorbeeld op de groei van het aantal biologische en duurzame producten in het assortiment. "Dat gaat heel snel. In 2008 nog maar 20 procent en nu al 75 procent. Het streven is om binnen een jaar richting 100 procent te gaan, dat wil de overheid dolgraag. We praten nu met de opdrachtgever of dat helemaal haalbaar is, want dan mogen we bijvoorbeeld geen cola en marsrepen meer verkopen en die zijn heel populair." Trots is hij op het terugdringen van de hoeveelheid verpakkingen. Kaas en vleesbeleg zitten niet meer in portieverpakkingen, maar staan versgesneden op schalen in de koeling. En de toetjes worden uitgeschept in bakjes. "We lopen graag voorop bij Albron, dat vind ik prettig."





“In een leuk en hecht team voel ik mij lekker”

Ans Gelderloos (Avenance), locatiebeheerder bij Ernst & Young

“Zo’n gloednieuw bedrijfsrestaurant geeft heel veel energie.”

Ans Gelderloos (57) is locatiebeheerder voor Avenance in het kantoor van Ernst & Young in Zwolle, waar circa tweehonderd accountants en juristen werken.

Je kunt het slechter treffen, stellen we vast als we Ans spreken in het bedrijfsrestaurant in het nieuwe kantoorpand vlakbij de autoweg. We zien een ruime, goed ingerichte moderne keuken, een mooi met hout afgewerkt buffet en een frisse gastenruimte met veel daglicht. Deze opdrachtgever zorgt goed voor z’n medewerkers, dat is duidelijk. Vertrouwen is er ook, want er staan onbemande kassa’s waar de werknemers zelf afrekenen met een chipknip. Ernst & Young voegde vorig jaar twee kantoren (Apeldoorn en Zwolle) samen en betrok het nieuwe gebouw aan de Zwartewaterallee in Zwolle. Avenance kreeg het cateringcontract en vroeg Ans om de locatie op te zetten, samen met vier medewerkers die eerder de catering in eigen beheer verzorgden.

Mensenmens

“Het was voor iedereen een nieuwe situatie”, vertelt ze. “Ik kwam van buiten en mijn collega’s verhuisden van gebouw én werkgever, dat is natuurlijk wennen. Maar het voelt na vijf maanden of we al jaren samenwerken. De gloednieuwe locatie is een flinke stap voorwaarts voor iedereen, het is toch geweldig als je in zo’n prettige omgeving mag werken.” Collega’s vindt Ans heel belangrijk. Ze werkt al 23 jaar voor Avenance, op grotere en kleinere locaties. Ze begon ooit als oproepkracht, bouwde veel ervaring op en is nu alweer jaren

locatiebeheerder. “Ik heb geen specifieke voorkeur voor groot of klein, als ik het maar niet in mijn eentje hoeft te doen. Dat lijkt me niks. Ik ben een ‘mensenmens’, ik houd van collega’s om me heen met wie ik kan overleggen, van wie ik feedback krijg. Ik voel me lekker in een leuk en hecht team, waarin je elkaar helpt en stimuleert.” Ans werkt dertig uur per week, vijf dagen van 08.30 tot 15.00 uur. Samen met haar collega’s ontvangt ze dagelijks ongeveer tachtig lunchgasten, regelt ze de vergaderservice, onderhoudt de koffieautomaten en verzorgt op verzoek recepties.

Zelfstandigheid

Haar baan als cateringmanager in het kantoor van Ernst & Young bevalt prima, vertelt Ans. Niet alleen door de nieuwe omgeving, ook door de sfeer. De medewerkers van het bedrijf reageren enthousiast op het bedrijfsrestaurant. “De zelfstandigheid en de afwisseling in het werk spreken mij ontzettend aan. Ik krijg de vrijheid om, binnen de afspraken met de opdrachtgever, mijn gang te gaan. Ik overleg maandelijks met mijn contactpersoon bij Ernst & Young om de puntjes op de i te zetten. We hebben bijvoorbeeld afgesproken dat er een enquête onder de medewerkers wordt gehouden over de catering. Dat kan dan weer verbeterpunten opleveren, waarmee wij aan de slag kunnen.”



TRENDS VAN DE BEDRIJFSCATERING

1. Scherpe aanbestedingen

Als een contract afloopt, proberen veel opdrachtgevers een scherper contract af te dwingen bij de cateraar. Dat betekent dat die tegen lagere kosten het liefst een nog betere cateringservice moet bieden. Voor medewerkers kan dat vervelende gevolgen hebben: meer doen in hetzelfde aantal uren, minder werkuren, flexibelere arbeidstijden of zelfs minder arbeidsplaatsen.

2. Contractwisselingen

Veel opdrachtgevers vragen offertes bij meerdere cateraars en proberen die soms ook tegen elkaar uit te spelen. Dat kan de dienstverlening onder druk zetten. Als een contract overgaat van de ene naar de andere cateraar verhuizen medewerkers vaak mee. Je krijgt dus, ongevroegd, een nieuwe werkgever. Op zich zijn daar goede regels voor opgesteld, maar je komt toch weer in een andere bedrijfs-cultuur en contracten kunnen er net anders uitzien.

3. Meer broodtrommeltjes

De bedrijfsrestaurants merken behoorlijk veel van de economische crisis. De omzetten van de cateraars staan onder druk. Bezoekers geven minder geld uit en opdrachtgevers organiseren minder recepties en feestjes. Je leest regelmatig berichten over de toename van het aantal werknemers dat weer een broodtrommeltje mee naar het werk neemt.

4. Herkenbare formules

Cateraars ontwikkelen de laatste tien jaar steeds meer herkenbare formules, met een eigen naam, logo en uitstraling. Opdrachtgevers kiezen dan voor een compleet pakket met als centraal thema bijvoorbeeld ‘gezond’, ‘vers’ of ‘gemak’. Ook bieden cateraars koffieconcepten aan of ontbijtformules.

Kijk ook op pagina 14 / 15 voor een drietal andere ontwikkelingen in de cateringbranche.

Hoe zit het met jouw pensioen?

Het jaar 2009 was voor veel pensioenfondsen een moeilijk jaar. Veel fondsen hadden door de kredietcrisis "problemen" gekregen met hun financiële positie en hadden een dekkingsgraad lager dan 105 procent. Dit noemen we onderdekking en betekent in de praktijk dat een pensioenfonds te weinig vermogen heeft om (op termijn) de pensioenen uit te keren. Het Pensioenfonds Horeca & Catering was ook in onderdekking gekomen en heeft verschillende maatregelen genomen om de financiële positie te verbeteren.

Geen indexatie

Het opgebouwde pensioen van inactieve deelnemers (niet meer werkzaam in de catering) en de pensioenuitkeringen van gepensioneerden zijn in 2009 en 2010 niet aangepast aan de prijsontwikkelingen (geen indexatie).

Voor actieve deelnemers die in 2009 werkzaam waren in de catering, zijn de opgebouwde pensioenen per 31 december 2009 wel geïndexeerd.

De verhoging was 1,25 procent en is betaald uit een deel van de pensioenpremie die zij in 2009 hebben afgedragen.

Verhoging pensioenpremie

Om de financiële positie voor de langere termijn verder te verbeteren is in de nieuwe cao contractcatering afgesproken dat per 1 januari 2011 zowel werknemer als werkgever 2,5 procent extra pensioenpremie van de pensioengrondslag (zie voorbeeld) betalen. Een belangrijke maatregel, want hierdoor wordt ook de kans vergroot dat op de langere termijn het pensioen van alle deelnemers en gepensioneerden wordt geïndexeerd.

Waarom is indexatie belangrijk?

Indexatie van het pensioen dat je tijdens je loopbaan opbouwt, of nu al ontvangt, is belangrijk want het leven wordt jaarlijks duurder. Het Pensioenfonds Horeca & Catering probeert dan ook het opgebouwde pensioen zoveel mogelijk waardevast te houden, zodat je later hetzelfde kan kopen.



Frank Jansen, beleids- en projectmedewerker pensioenen FNV Catering

Wat betekent de premieverhoging voor jou?

Wat de gevolgen van de verhoging van pensioenpremie exact voor jouw loon* zijn, is afhankelijk van de nog vast te stellen Sucon-premies (VUT-premies). De verwachting is dat de Sucon-premies in 2011 lager zullen zijn dan in 2010. In de loop van 2010 worden deze voor 2011 definitief vastgesteld (zie voorbeeld rechtsboven).

* Hiermee bedoelen we het SV-loon, zie woordenlijst voor toelichting.

WAT BETEKENT DE PREMIEVERHOOGING VOOR JOU?

40 UUR PER WEEK, LEEFTIJD 40	HUDIGE PREMIE	PREMIE PER 1-1-2011
Brutoloon per maand	€ 1650,00	€ 1650,00
Franchise	- € 873,92	- € 873,92
Pensioengrondslag	€ 776,08	€ 776,08
Brutoloon per maand	€ 1650,00	€ 1650,00
Pensioenpremie werknemer	€ 55,49 ¹	€ 74,89 ²
Sucon I (1,5% van brutoloon)	- € 24,75	- Nog vast te stellen
Loonsom SV	€ 1569,76	€ 1575,11 ³

1 = 7,15% van (€ 1.650 - € 873,93)

2 = 9,65% van (€ 1.650 - € 873,93)

3 = In dit bedrag is nog geen rekening gehouden met de nog vast te stellen Sucon-premies voor 2011.

WOORDENLIJST BIJ TABEL:

Franchise:

Na pensionering ontvang je van de overheid een ouderdomsuitkering: de AOW. In de pensioenregeling wordt hier rekening mee gehouden door een franchise. De franchise is het bedrag waarover geen pensioenpremie wordt betaald.

Pensioengrondslag:

Het gedeelte van het salaris van de deelnemer waarover pensioen wordt opgebouwd en waarover de pensioenpremie wordt berekend (brutoloon - franchise = pensioengrondslag).

Loonsom SV:

Loonsom SV (Sociale Verzekeringen) is het loon dat geldt voor de berekening van de werknemersverzekeringen. Het SV-loon is iets anders dan het nettoloon, beide staan op je loonstrook.

Lees je UPO!

Jaarlijks ontvang je als actieve deelnemer, uiterlijk op 30 september, van het Pensioenfonds een Uniform Pensioenoverzicht (UPO). Op dit overzicht staan de pensioenaanspraken in verschillende situaties. Of het pensioen voor jou voldoende is, moet je zelf bepalen.

Werknemers* kunnen gebruikmaken van de bijspaarregeling. Hierdoor kan je extra ouderdomspensioen opbouwen. Jouw werkgever draagt bij in de kosten, tot maximaal 2 procent van je jaarsalaris. Dit is onder de voorwaarde dat jij ook minimaal 2 procent bijdraagt.

* Let op: onder werknemer verstaan we iedereen die op locatie werkt en waarvan de functie is ingedeeld binnen de cao genoemde salarisgroepen.



Pensioenopbouw in de horeca & catering

Uit onderzoeken blijkt dat veel Nederlanders niet weten hoe het zit met hun pensioenopbouw bij een pensioenfonds. Werknemers in de horeca en catering bouwen via het Pensioenfonds Horeca & Catering gezamenlijk pensioen op. De kosten en risico's worden dus gezamenlijk gedragen. Door deze solidariteit bouw je per € 100,- pensioenpremie meer pensioen op dan als je het zelf moet regelen!

Veranderingen in de nieuwe cao catering

Op 1 april 2010 is de nieuwe cao catering van start gegaan. Deze cao loopt tot 1 april 2012 en geldt voor alle 19.000 werknemers in de contractcatering. In de nieuwe cao krijgt het personeel er de komende twee jaar 2% loon bij.



Harry de Wit,
sectorbestuurder
FNV Catering.

"Wij zijn tevreden met de nieuwe cao, zeker gezien de huidige omstandigheden in de contractcateringbranche. Werkgevers zijn de onderhandelingen ingegaan met een nullijn aan loonruimte voor een tweejarige cao. Deze opstelling heeft geleid tot moeizame cao-onderhandelingen. We zijn trots dat we met het uiteindelijke resultaat toch de belangen van de werknemers voorop hebben kunnen stellen!"

HIERONDER VIND JE DE HOOFDPUNTEN VAN DE NIEUWE CAO OP EEN RIJ:

- De cao heeft een looptijd van 1 april 2010 tot 1 april 2012;
- Per 1 april 2010 een loonsverhoging van 1%. Per 1 juli 2011 een loonsverhoging van 1%. De jeugdlonen worden per 1 januari 2011 afgeschaft. Vanaf deze datum geldt voor iedere werknemer het cao-loon;
- De extra pensioenpremieverhoging wordt uitgesteld naar 1 januari 2011. De verwachting is dat dit voor zowel werknemers als werkgevers geen extra kosten met zich meebrengt, doordat de VUT-premie voor het grootste gedeelte wegvalt;
- Werkgevers stellen minimaal één stageplaats per 500 werknemers beschikbaar. Er geldt een minimum stagevergoeding van € 250,- per maand bij een volledige werkweek;
- Werkgevers spannen zich daarnaast in om 250 werknemers met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt in te laten stromen in de contractcateringbranche. Hierbij kan gedacht worden aan Wajongers, allochtonen en langdurig werklozen. Over de precieze invulling –waaronder het aspect van het monitoren– vindt overleg plaats binnen de Vakraad;
- In het geval werkgever en werknemer overeenkomen dat de werknemer na 65-jarige leeftijd doorwerkt, is de cao contractcatering eveneens van toepassing op de werknemer van 65 jaar en ouder.

WAAROM EEN CAO?

In een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) staan afspraken tussen werknemers en werkgevers zoals arbeidsduur, beloning, kinderopvang, scholing en ontslagregelingen. Voordat deze afspraken tot stand komen wordt hierover onderhandeld tussen werkgeversorganisaties en vakbonden.

Als er geen cao is, gelden de wettelijke bepalingen. Dit betekent vaak een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden ten opzichte van de voorwaarden in een cao. Een cao zorgt ervoor dat de branche zich blijft ontwikkelen en zorgdraagt voor prettige arbeidsomstandigheden die uiteindelijk resulteren in gemotiveerde en goed opgeleide werknemers.

Naast de collectieve arbeidsovereenkomst bestaat er natuurlijk ook een individuele arbeidsovereenkomst. Elke werknemer maakt in deze arbeidsovereenkomst ook op individueel niveau afspraken met de werkgever.

Let op: de cao-afspraken zijn belangrijker dan afspraken in de individuele arbeidsovereenkomst. Als het voorkomt dat individuele afspraken niet overeenkomen of een verslechtering zijn van de cao-afspraken, dan gelden de cao-afspraken.



Ben je op zoek naar de cao, meer informatie hierover of wil je meer weten over werk en inkomen? Bezoek de website www.indecatering.nl.

LOONTABELLEN BEDRIJFSCATERING

Loontabel per 1 april 2010

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	1.604,50	1.661,18	1.719,48	1.884,56	2.115,37	2.353,48	2.589,22	2.834,34	3.002,01
1 fj	1.638,18	1.696,06	1.757,21	1.925,65	2.161,18	2.404,15	2.644,67	2.894,81	3.062,03
2 fj	1.672,59	1.731,68	1.794,94	1.966,74	2.206,99	2.454,80	2.700,15	2.955,28	3.123,30
3 fj	1.707,73	1.768,06	1.833,42	2.008,64	2.253,69	2.506,47	2.756,73	3.016,98	3.185,75
4 fj			1.872,64	2.051,39	2.301,32	2.559,16	2.814,42	3.079,86	3.249,46
5 fj					2.349,87	2.612,87	2.873,21	3.143,95	3.314,45
6 fj						2.667,83	2.933,39	3.209,56	3.380,73
7 fj								3.276,38	3.448,35
8 fj									3.517,31

JEUGDLONEN									
Salarisgroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
16 jaar	1.123,15	1.162,83	1.203,64	1.319,19	1.480,76	1.647,44	1.812,45	1.984,04	2.101,41
17 jaar	1.283,60	1.328,94	1.375,58	1.507,65	1.692,30	1.882,78	2.071,38	2.267,47	2.401,61
18 jaar	1.444,05	1.495,06	1.547,53	1.696,10	1.903,83	2.118,13	2.330,30	2.550,91	2.701,81

AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR NIEUWE WERKNEMERS			
Salarisgroep	I	II	III
0 fj	1.444,05	1.495,06	1.633,51
16 jaar	1.010,84	1.046,54	1.143,45
17 jaar	1.155,24	1.196,05	1.306,80
18 jaar	1.299,65	1.345,56	1.470,16

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaalsalaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche zijn. Dit aanloopsalaris mag maximaal een half jaar duren.

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.

TOELICHTING JEUGDLONEN

Jeugdloontabel per 1 april 2010

LEEFTIJD	LOON
16 jaar	70% van basisloon
17 jaar	80% van basisloon
18 jaar	90% van basisloon
19 jaar	100% van basisloon

Met ingang van 1 januari 2011 zijn de jeugdlonen niet meer van toepassing.

UURLOONBEREKENING

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

Bruto maandsalaris / 173,33* = uurloon
* 40 (uur per week) x 52 (weken) : 12 (maanden)

Bijvoorbeeld:
Stel je bent cateringmedewerker in de institutionele catering (in dienst na 1 juli 1994), ingedeeld in salarisgroep III met 3 functie jaren. Bij een fulltime dienstverband verdien je een bruto maandsalaris van € 1.655,61.

Jouw uurloonberekening wordt dan als volgt:
€ 1.655,61 / 173,33 = € 9,55

LOONTABELLEN INSTITUTIONELE CATERING

Loontabel per 1 april 2010

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	1.483,99	1.525,03	1.567,96	1.694,28	1.883,14	2.082,10	2.279,80	2.484,42
1 fj	1.509,33	1.552,25	1.596,08	1.726,95	1.921,56	2.124,59	2.326,33	2.535,13
2 fj	1.535,87	1.580,02	1.625,31	1.760,67	1.960,76	2.167,92	2.373,80	2.586,87
3 fj	1.563,30	1.608,65	1.655,61	1.795,72	2.000,79	2.212,19	2.422,25	2.639,66
4 fj	1.591,28	1.638,13	1.687,08	1.832,36	2.041,61	2.257,31	2.471,68	2.693,52
5 fj	1.620,39	1.669,07	1.719,49	1.869,77	2.083,28	2.303,38	2.522,13	2.748,49
6 fj	1.650,47	1.701,01	1.753,04	1.907,89	2.125,79	2.350,40	2.573,59	2.804,58
7 fj	1.681,74	1.733,93	1.787,67	1.946,85	2.169,17	2.398,35	2.626,10	2.861,81
8 fj	1.714,03	1.767,76	1.824,11	1.986,58	2.213,44	2.447,31	2.679,70	2.920,22
9 fj	1.747,42	1.803,30	1.861,31	2.027,11	2.258,60	2.497,24	2.734,38	2.979,79
10 fj	1.777,55	1.837,70	1.898,71	2.068,48	2.304,70	2.548,21	2.790,19	3.040,61
11 fj	1.813,68	1.875,18	1.937,47	2.110,68	2.351,73	2.600,21	2.847,11	3.102,66
12 fj	1.850,67	1.913,45	1.976,98	2.153,76	2.399,69	2.653,27	2.905,22	3.165,97
13 fj		1.952,46	2.017,28	2.197,65	2.448,61	2.707,33	2.964,42	3.230,49
14 fj					2.498,69	2.762,90	3.025,08	3.296,56
15 fj						2.819,15	3.086,87	3.363,92
16 fj								3.432,49

JEUGDLONEN								
Salarisgroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
16 jaar	1.038,79	1.067,52	1.097,57	1.186,00	1.318,20	1.457,47	1.595,86	1.739,09
17 jaar	1.187,19	1.220,02	1.254,37	1.355,42	1.506,51	1.665,68	1.823,84	1.987,54
18 jaar	1.335,59	1.372,53	1.411,16	1.524,85	1.694,83	1.873,89	2.051,82	2.235,98

AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR NIEUWE WERKNEMERS			
Salarisgroep	I	II	III
0 fj	1.413,50	1.413,50	1.489,56
16 jaar	934,91	960,77	1.042,69
17 jaar	1.068,47	1.098,02	1.191,65
18 jaar	1.202,03	1.235,27	1.340,61

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaal-salaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche zijn. Dit aanloopsalaris mag maximaal een half jaar duren.

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.

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 functiejaren 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.

LOONTABEL INSTITUTIONELE CATERING

Loontabel per 1 april 2010

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	1.733,31	1.790,00	1.848,29	2.013,38	2.244,18	2.482,28	2.718,02	2.963,15	3.124,81
1 fj	1.768,69	1.826,52	1.886,03	2.054,47	2.289,98	2.532,94	2.773,49	3.023,62	3.184,85
2 fj	1.804,06	1.863,03	1.923,75	2.095,52	2.335,78	2.583,61	2.828,96	3.084,08	3.246,07
3 fj	1.840,13	1.900,31	1.962,21	2.137,46	2.382,49	2.635,29	2.885,52	3.145,76	3.308,54
4 fj	1.876,93	1.938,28	2.001,44	2.180,18	2.430,15	2.687,97	2.943,22	3.208,65	3.372,26
5 fj		1.977,00	2.041,43	2.223,73	2.478,67	2.741,64	3.002,01	3.272,76	3.437,27
6 fj					2.528,36	2.796,61	3.062,19	3.338,37	3.503,54
7 fj						2.852,60	3.123,48	3.405,18	3.571,16
8 fj								3.473,21	3.640,13

LOONTABELLEN INFLIGHTCATERING

Loontabel per 1 april 2010

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	1.733,31	1.789,98	1.848,28	2.013,38	2.244,18	2.482,28	2.718,02	2.963,15
1 fj	1.768,69	1.826,49	1.886,03	2.054,45	2.289,98	2.532,94	2.773,49	3.023,62
2 fj	1.704,06	1.863,03	1.923,75	2.095,52	2.335,78	2.583,60	2.828,95	3.084,08
3 fj	1.840,13	1.900,31	1.962,21	2.137,46	2.382,49	2.635,29	2.885,51	3.145,76
4 fj	1.876,93	1.938,28	2.001,44	2.180,18	2.430,14	2.687,96	2.943,21	3.208,65
5 fj		1.977,00	2.041,43	2.223,73	2.478,67	2.741,64	3.002,01	3.272,75
6 fj					2.528,36	2.796,61	3.062,19	3.338,37
7 fj						2.852,60	3.123,48	3.405,18
8 fj								3.473,20

JEUGDLONEN								
Salarisgroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
16 jaar	1.213,32	1.252,99	1.293,80	1.409,37	1.570,93	1.737,60	1.902,61	2.074,21
17 jaar	1.386,65	1.431,98	1.478,62	1.610,70	1.795,34	1.985,82	2.174,42	2.370,52
18 jaar	1.559,98	1.610,98	1.663,45	1.812,04	2.019,76	2.234,05	2.446,22	2.666,84

AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR NIEUWE WERKNEMERS			
Salarisgroep	I	II	III
0 fj	1.559,98	1.610,98	1.755,87
16 jaar	1.091,99	1.127,69	1.229,11
17 jaar	1.247,98	1.288,79	1.404,69
18 jaar	1.403,98	1.449,88	1.580,28

De salarisgroepen I, II en III kennen een aanloopschaal-salaris dat kan worden toegepast op werknemers die nieuw in de branche zijn. Dit aanloopsalaris mag maximaal een half jaar duren.

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. Per 1 juli 2011 gelden nieuwe loontabellen, kijk op www.indecatering.nl voor de actuele tabellen.

De catering in ontwikkeling

Stilstand is achteruitgang, weten we allemaal. In de catering is er geen sprake van stilstand, er zijn continu veranderingen in de branche. Dit heeft ook invloed op de werkvloer. In dit artikel bespreken we drie veranderingen en vertellen cateringmedewerkers hoe zij die ervaren.

Multiservice-contract

Kredietcrisis, bezuinigingen, neergaande economie: veelgehoorde termen het afgelopen jaar. Ook de cateringbranche heeft hiermee te maken. De marges staan onder druk, de markt is verzadigd en bedrijven gaan bezuinigen op cateringfaciliteiten. Om werknemers zekerheid te kunnen bieden en de branche gezond te houden, gaan cateraars op zoek naar nieuwe inkomstenbronnen.

Het afsluiten van multiservice-contracten is een oplossing waarmee de cateraar meer inkomsten en daarmee meer zekerheid kan creëren. Een multiservice-contract is een contractvorm waarbij één facilitaire organisatie alle facetten aanbiedt, zoals catering, schoonmaak, beveiliging en gebouwenbeheer. Voor facilitaire bedrijven een mooie mogelijkheid om groei te realiseren, naast gemak (één contract) en kostenbesparing. Daarnaast zijn er nog afgeleide varianten, bijvoorbeeld een cateringbedrijf dat samenwerkingsverbanden heeft met andere facilitaire bedrijven zoals beveiligings- en schoonmaakbedrijven.

Uit onderzoek is gebleken dat een multiservice-contract een omzetgroei van 40 procent kan realiseren. Ook biedt het meer zekerheid: op het moment dat er in de catering iets minder verdiend wordt, kunnen andere onderdelen die goed draaien dit weer opvangen.



Mens en milieu

Het belang van gezonde voeding en duurzaamheid is ook in de cateringbranche doorgedrongen. Opdrachtgevers vragen steeds meer om biologisch en duurzaamheid, met de overheid als voortrekker. Ze willen dat werknemers gezond en verantwoord eten. De aanpak lijkt te werken, blijkt uit recent onderzoek van Eurest onder 1100 mensen die vaak bedrijfsrestaurants bezoeken: de helft is in vergelijking met twee jaar geleden gezonder gaan eten en 18 procent kiest vaker bewust voor biologisch. Zo hebben kroketten plaatsgemaakt voor biologische producten, bruine boterhammen en verse vruchtensappen.

Ook stellen de gasten vaker vragen over ingrediënten, afkomst en voedingswaarde. Broodjes liggen niet meer kant-en-klaar in de vitrine, maar worden à la minute bereid. Werknemers in de cateringbranche worden hierdoor meer betrokken bij de producten en hebben op deze manier meer contact met de gasten. Niet alleen het assortiment, ook het eetmoment verandert. Gasten kiezen zelf een moment waarop zij trek

Isolde Lugthart locatiemanager in kantorencomplex Atrium in Amsterdam (Avenance), over mens en milieu:

"Gasten letten zeker op hun gezondheid, vooral nu de zomer er weer aankomt en iedereen straks weer in badkleding moet. De laatste weken zijn knäckebröd en de saladebar erg populair. Het valt op dat steeds meer mensen vragen om een salade zonder dressing. Jammer dat er aan EKO-producten een hoger prijskaartje hangt, gasten kiezen toch eerder voor een goedkoper alternatief. Wel vind ik dat gasten in het bedrijfsrestaurant zelf mogen bepalen of ze voor gezond of een vette snack gaan."

hebben om iets te eten. Dit zorgt voor een andere bezetting van het bedrijfsrestaurant, en het werk voor de werknemer kan hierdoor meer verdeeld zijn over de dag. Het assortiment wordt hierop aangepast bijvoorbeeld door kleinere porties en gezonde snacks.

Zowel bij de cateraar zelf als bij de opdrachtgevers staat duurzaamheid hoog op de agenda. Zo worden bijvoorbeeld werknemers bewust gemaakt van afval. Is het nodig om producten in plastic te verpakken of moeten er herbruikbare bakjes gebruikt worden? Niet alleen uit kostenoverweging, maar ook met het oog op natuur en milieu moet overproductie zoveel mogelijk voorkomen worden. Daarnaast worden schoonmaakmiddelen gebruikt die minder schadelijk zijn voor zowel het milieu als de werknemers. Producten zijn voorzien van keurmerken die duurzaamheid bevorderen zoals het EKO-keurmerk (biologisch), MSC (duurzame vis) en Fair Trade (eerlijke handel).

"Meer gastvrijheid in de catering maakt mijn werkzaamheden veel leuker. Als er tijd voor is, laat ik gasten niet bij de balie wachten op hun kopje koffie of gebakken eitje, maar breng ik het bij ze aan tafel. Je merkt dat gasten dit erg op prijs stellen." *Isolde Lugthart, Avenance*



Gastvrijheid

De catering is steeds meer gericht op gastvrijheid, waardoor sfeer, assortiment, uitstraling en service veranderen.

Vroeger was het bedrijfsrestaurant een plek waar je snel je broodje at en weer wegging. De plastic stoeltjes en lange tafels nodigden niet echt uit om lang te blijven zitten. Tegenwoordig zien we steeds meer bedrijfsrestaurants met een gezellige uitstraling, mooie tafels, goede verlichting, zachte stoelen en banken. Het bedrijfsrestaurant wordt steeds meer gebruikt om naast uitgebreid te eten ook te vergaderen en soms dient het zelfs als flexwerkplek.



Cateringwerknemers staan door deze ontwikkelingen niet meer alleen achter de counter, maar hebben meer contact met de gasten. Bijvoorbeeld door uitgebreidere menukeuzes en het uitserveren van de maaltijd aan tafel. Werkgevers willen dat de gast centraal staat, het gaat niet alleen om het eten, maar om de beleving. Medewerkers worden daarom getraind op gastvrijheid en het meegeven van een totaalbeleving. Daarbij betekent dit voor vaak werknemers een andere, meer gastgerichte werkwijze. Niet afwachten, maar actief handelen. Gericht verkopen zelfs en altijd zorgen voor een vriendelijke uitstraling. Soms wennen voor mensen die al heel lang in de catering werken, voor anderen vanzelfsprekend.

Ans Gelderloos locatiebeheerder bij Ernst & Young in Zwolle (Avenance), over gastvrijheid: "Voor mij is gastvrijheid vanzelfsprekend. Ik vind dat mensen het bedrijfsrestaurant als gezellig moeten ervaren, als een plek waar ze graag komen. Wij wensen iedereen goedemiddag en proberen het gasten naar de zin te maken. Iedereen praat nu over gastvrijheid in de catering, maar wist je dat in de advertentie waarop ik in 1987 reageerde al om een 'gastvrouw' gevraagd werd?"

ELF DUIVELSE DILEMMA'S

"Het contact met mensen en de afwisseling in het werk", dat vindt Niels Klasen (29) het leukst aan het werken in de catering. Na het afronden van de Hotelschool solliciteerde hij bij Albron. Na twee jaar is hij daar nog steeds werkzaam als locatiemanager.

Niels heeft een flink aantal studies achter de rug. Hij is begonnen met de Middelbare Hotelschool in Amsterdam en is daarna verdergegaan op de Hogere Hotelschool in Leeuwarden. Tijdens zijn studies heeft Niels zowel ervaring in de horeca als in de catering opgedaan. Na zijn studie wist hij nog niet welke kant hij precies op wilde. Uiteindelijk heeft hij gesolliciteerd in de cateringbranche. Sinds twee jaar is hij werkzaam als locatiemanager voor Albron, voornamelijk op locatie bij de Fortis Bank in Amsterdam. Hier stuurt hij de medewerkers aan en zorgt dat alles goed geregeld is in het bedrijfsrestaurant. "Het begeleiden van alle werknemers vind ik echt super. Dat maakt het werk pas echt afwisselend", zo vertelt Niels. "Het is daarbij ook leuk om het gezicht van de organisatie en het aanspreekpunt voor de opdrachtgever te zijn."

Keukenhof

Momenteel is Niels voor negen weken werkzaam op de Keukenhof. Dit jaar verzorgt Albron in Keukenhof alle restauratieve activiteiten en diensten. Elk jaar brengen ongeveer 800.000 mensen in nog geen negen weken tijd een bezoek aan het park. In de afgelopen periode zijn alle restaurants op het

park verbouwd om de (internationale) bezoeker kwalitatief hoogwaardige en eigentijdse horeca te kunnen bieden. Niels Klasen is aangesteld als zonemanager op de Keukenhof. Een heel andere wereld natuurlijk?! "Het werken bij Keukenhof is erg leuk. Echt elke dag is anders en je ontmoet zoveel verschillende mensen, zowel werknemers als de gasten." Het park is ingedeeld in vijf zones, waarvan Niels er een onder zijn hoede heeft. Albron zorgt er daarbij voor dat zoveel mogelijk administratief werk uit handen wordt genomen. "Zo heb ik alle tijd om er op de werkvloer voor de gasten en werknemers te zijn."

Toekomst

Niels gaat na deze negen weken Keukenhof terug naar een bedrijfscateringlocatie. Hier blijft hij tot oktober locatiemanager. Hoe het er hierna gaat uitzien weet hij nog niet, hij wil zich in ieder geval verder ontwikkelen bij Albron: "Ik ga binnen de organisatie iets anders doen. Wat weet ik nog niet, maar er zijn genoeg mogelijkheden. Ook ga ik binnen de organisatie starten met een talentenprogramma, wie weet wat daar uitkomt!"

Wij leggen Niels Klasen elf dilemma's voor:

1. Hyves of LinkedIn?

"Ik heb geen Hyves, dus ik kies dan voor LinkedIn. Eigenlijk maak ik er weinig gebruik van, maar het is wel een handige manier van netwerken."

2. Piektijden of hele dag druk?

"Hangt ervan af, ik ben het liefst de hele dag lekker bezig. Een piekmoment kan soms heel heftig zijn, maar het geeft wel een kick als het goed gaat."

3. Eten in de kantine of eigen boterham mee?

"Eten op de werkvloer. Ik begin om 07.30 uur dus neem een banaan mee in de auto. Rond 14.00 uur probeer ik dan ergens iets te eten te halen en dat tussendoor op te eten."

4. Festival of kroeg?

"Festival. Helaas kan dit niet elke week, dus ben ik zeker ook in de kroeg te vinden."

5. Liever buitenlandse of binnenlandse toeristen?

"Buitenlandse toeristen! Zij maken sneller een praatje en zijn nieuwsgierig. Ik ben ook altijd benieuwd waarom ze Keukenhof bezoeken. Het is dan ook leuk om te weten waar mensen vandaan komen."

6. Groot team of klein team?

"Een groot team: ik vind het fijn om veel mensen om me heen te hebben. Ook het werken met uitzendkrachten vind ik niet erg, dat maakt het werk juist afwisselend."

7. Keukenhof of gewone cateringlocatie?

"Keukenhof is erg leuk, maar dit is maar voor een aantal weken. Voor de afwisseling vind ik het leuk om straks weer op een andere locatie te werken."

8. Tent of hotel?

"Een combinatie. Drie weken in een tent vind ik niets, drie weken in een hotel eigenlijk ook niet. Met backpacken kun je het mooi combineren."

9. Doorwerken tot 67 jaar of vroeger stoppen?

"Liever eerder stoppen. Doorwerken tot 67 jaar is lang, heb wel respect voor mensen die graag tot hun 67ste werken."

10. Thee of koffie?

"Gewoon een bak zwarte koffie. Het liefst de ouderwetse filterkoffie."

11. Vaste tijden of flexibel rooster?

"Een flexibel rooster geeft mij meer gevoel van vrijheid omdat je makkelijk een middag vrij kan plannen. Maar toch kies ik voor vaste tijden. Doordeweeks werken en in het weekend lekker vrij."

Hollandse aardbeien



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 arbeidsduurverkorting, roostervrije dagen en over de rechten en plichten van de regiomedewerker. De antwoorden op de meest gestelde vragen over deze onderwerpen vind je hier terug.

Arbeidsduurverkorting en roostervrije dagen

Val je onder de cao contractcatering, dan heb je naast vakantie dagen ook recht op roostervrije dagen. Bovendien is er voor werknemers vanaf 55 jaar arbeidsduurverkorting (ADV). Aangezien ADV- en roostervrije dagen vaak met elkaar worden verward, legt VIC hieronder de verschillen uit.

ADV

Vanaf de maand waarin je 55 jaar wordt, heb je recht op arbeidsduurverkorting. Dit betekent een vermindering van je arbeidsuren op een bepaald moment, met behoud van loon. Het aantal uren arbeidsduurverkorting hangt af van je leeftijd:

- 55 jaar 36 uur per jaar
- 56 jaar 48 uur per jaar
- 57 jaar 60 uur per jaar
- 58 jaar 72 uur per jaar
- 59 tot 65 jaar 84 uur per jaar

Roostervrije dagen

Volgens de cao catering ontvang je wanneer je in dienst bent op jaarbasis dertien roostervrije dagen, met behoud van loon. Dit geldt niet als je werkzaam bent in een 5-ploegendienst. 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-ploegendienst zijn gaan werken, gelden andere regels.

Vastleggen

De ADV- en roostervrije dagen stel je vast in overleg met je werkgever. Dit gebeurt altijd in december, voor het daaropvolgende jaar. Je mag maximaal drie dagen aaneengesloten opnemen. Daarbij kan de werkgever jaarlijks drie collectieve roostervrije dagen per locatie inroosteren.

Arbeidsongeschikt

Als je arbeidsongeschikt bent op een ADV-/roostervrije dag, komen deze dagen niet te vervallen. In overleg met je werkgever kun je deze dag op een ander moment opnemen. ADV-/roostervrije dagen die na 1 april 2006 zijn opgebouwd, maar nog niet zijn opgenomen door bijvoorbeeld langdurige ziekte of onvoorzien omstandigheden die niet aan jou mogen worden toegerekend, komen net als niet opgenomen vakantiedagen na vijf jaar te vervallen.

Let op: Tijdens ziekte bouw je alleen de eerste zes maanden ADV-/roostervrije dagen op, daarna niet meer. Als je in de eerste zes maanden van arbeidsongeschiktheid minder dan vier weken hebt gewerkt en je opnieuw ziek bent geworden, dan wordt deze gehele periode gezien als één ziekteperiode.

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 is per dag 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 en ouder hiervan gebruikmaakt is het niet mogelijk om ADV-/roostervrije dagen weer te verkopen. Heb je een

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



keuze gemaakt dan blijft deze geldig, ook wanneer er een contractovername plaatsvindt.

Let op: Werknemers in de onderwijs catering op locaties met een vaste bedrijfssluiting hebben geen recht op kopen of verkopen van roostervrije dagen.

Regiomedewerker

Als je als regiomedewerker in dienst komt bij een cateraar, kom je op locaties te werken waar vraag is naar tijdelijke medewerkers. Dit betekent dat je op wisselende locaties gaat werken, vaak op verschillende functieniveaus en met een verschillend aantal uren per week.

Voor een regiomedewerker gelden andere regels dan voor een 'normale' medewerker in de contractcatering. De belangrijkste uitzonderingen hieronder op een rij:

Contractovername

Als de opdrachtgever van jouw werkgever een contract aangaat met een andere cateraar, worden de catering-werknemers werkzaam op de desbetreffende locatie overgenomen door de nieuwe cateraar. Werk je op deze locatie als regiomedewerker, dan word je niet overgenomen. Je blijft gewoon in dienst bij je huidige werkgever, deze zoekt voor jou een andere locatie.

Arbeidsduur

Volgens de cao catering moet een werkgever een regiomedewerker minimaal vijftien uur per week werk aanbieden. In de arbeidsovereenkomst mag je meer uren afspreken, aangezien de cao een minimum aangeeft. Dit betekent wel dat je altijd het loon krijgt betaald voor het minimumaantal uren dat in de arbeidsovereenkomst staat. Ook moet je afspreken hoeveel uur per week je extra ingeroosterd mag worden. Dit mag echter niet meer dan vijftien uur per week zijn boven het overeengekomen minimumaantal uren.

Elke drie maanden wordt gekeken hoeveel uur je daadwerkelijk gewerkt hebt. Als blijkt dat je structureel meer uren werkt dan in je contract staat, moet je arbeidsovereenkomst hierop worden aangepast. Dit gebeurt door het gemiddelde aantal gewerkte uren te nemen over een periode van drie (kalender) maanden min 25%. Deze drie maanden zijn voorafgaand aan jouw verzoek.

Let op: Je contract wordt alleen aangepast als de afwijking een structureel karakter heeft.

Reistijd

Als je als regiomedewerker aaneensluitend op meerdere locaties per dag moet werken, telt de tussenliggende reistijd als werktijd. Dit betekent dat de reistijd wordt vergoed. Je bent niet verplicht om per dag op meer dan twee locaties te werken.

Om het Voorlichtings- en Informatiecentrum (VIC) meer bekendheid te geven, is VIC op internet en binnen de bedrijven steeds vaker 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!





“Na 25 jaar werken in de catering is het nog steeds afwisselend. Ik verzorg nu het broodbuffet en heb daarbij alle vrijheid, mijn baas zit niet boven op mijn lip. Ik ben er trots op dat we al zoveel biologisch brood in het assortiment hebben.”

Debbie Bouman (44 jaar) werkt sinds 1985 in het bedrijfsrestaurant van het ministerie van VROM in Den Haag.