

CATERING

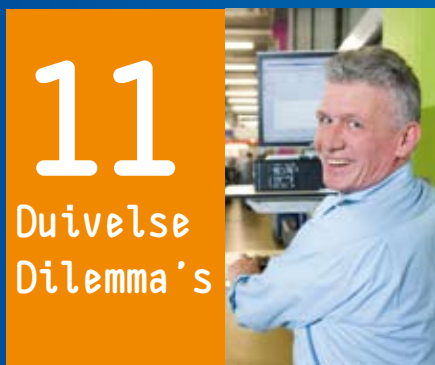
CATERING | EEN MAGAZINE VOOR MENSEN DIE WERKEN IN DE CATERING | JAARGANG 4, NR.1 | 2009



Loontabellen



Gevaar in
de keuken



INHOUDSOPGAVE

Cateren achter slot en grendel	p. 3 t/m 7
Elf Duivelse Dilemma's	p. 8 & 9
Loontabellen	p. 10 t/m 12
Jeugdlonen en pensioen	p. 13
Gevaar in de keuken	p. 14 & 15
Duurzaamheid dringt diep door	p. 16 & 17
VIC geeft antwoord!	p. 18 & 19



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: redactie@fnvcatering.nl | Oplage: 8.000
Redactie: Ben Francooy, Basina Hoekstra, Laura Kapper, Clarinda Sinnige, Harry de Wit | Eindredactie: Clarinda Sinnige | Hoofdredactie: Ben Francooy
Correctie: Evelyn Jongman | Vormgeving: ping-pong Design | Prepress en druk: Van der Weij BV Grafische Bedrijven, Hilversum. www.indecatering.nl

CATEREN ACHTER SLOT EN GRENDEL

Nederland telt ruim vijftig gevangenissen en huizen van bewaring, plus een aantal jeugdinrichtingen en psychiatrische opvangcentra voor gestraften. In totaal is er volgens de Dienst Justitiële Inrichtingen van het ministerie van Justitie in ons land celruimte voor ongeveer 23.000 gevangenen. Al die mensen moeten drie keer per dag eten en dat geldt ook voor het personeel in die inrichtingen. Professionele cateraars verzorgen in veel gevallen de maaltijden, met Compass Group en Sodexo als belangrijkste marktpartijen.

Cateringmedewerkers in de gevangenis stappen elke werkdag in een bijzondere wereld. Ze voeren hun functie uit achter slot en grendel, tussen inbrekers, autodieven, moordenaars en andere criminelen. Gevaarlijk? Nee. Spannend? Soms. Uitdagend? Zeker. Verslaggever Karel de Vos bezoekt, zonder strafblad, drie strafinrichtingen en praat met mensen van Sodexo, Eurest (onderdeel van Compass Group) en Avenance Nederland.





Theo van der Eng,
Sodexo
“Je moet je emoties
uitschakelen”

[Theo van der Eng \(58\) hoort tijdens werkuren al twintig jaar elke deur achter zich in het slot vallen. Hij werkt als cateringmanager voor Sodexo in De Koepel, het huis van bewaring in Haarlem.](#)

Met zijn sleutelbos in de hand leidt Theo ons naar de keuken van De Koepel. Voor hem routine, voor de bezoekers is het echt wennen. Elke deur valt achter ons in het slot. Pas dan kan de volgende open. Alles voor de veiligheid. Onderweg steken we het overdekte middenterrein over, dat dienstdoet als sportveld. Enkele 'bewoners' trappen tegen een bal. Rondom zien we, verdeeld over meerdere etages, de cellen.

We zijn hier in een huis van bewaring, legt Theo uit. Iedereen die hier vastzit, wacht op een rechtszaak. Als de rechter een uitspraak heeft gedaan, keren ze niet terug in Haarlem, maar gaan naar een gevangenis of komen vrij. Het keukenteam in De Koepel bestaat uit vier Sodexo-medewerkers en vier gedetineerden. “Echt koken doen we hier niet. De maaltijden komen kant-en-klaar binnen. Wij warmen ze op en zorgen rond lunchtijd voor de verdeling. Verder maken we porties brood en beleg, die 's middags door de bewakers worden uitgedeeld. Dat is avondmaaltijd en ontbijt in één”, vertelt de cateringmanager, die ook in de cao-commissie van FNV Catering zit en in de ondernemingsraad van Sodexo.

Wereldteam

Omdat iedereen slechts korte tijd in het huis van bewaring blijft, werkt Theo per jaar met wel vijftig tot zestig verschillende gedetineerden. “Ze komen uit de hele wereld: Azië, Afrika, Zuid-Amerika, de Antillen, noem maar op. We zitten namelijk vlakbij

Schiphol. Hoe we met die mensen praten? Een beetje Engels en veel gebarentaal!”

Het werken met en voor gedetineerden vraagt van de cateringmedewerkers aanpassingen. “Je moet je emoties uitschakelen. Ze vertellen hun verhalen, want ze voelen zich allemaal onschuldig. Dan kun je boos worden of medelijden krijgen, maar dat frustreert alleen maar. Een neutrale opstelling is de beste. Vriendelijk, maar afstandelijk. En ik moet als teamleider de baas wezen, overal boven staan, overwicht houden. Tegen nieuwe medewerkers zeg ik altijd: als je 's nachts wakker ligt van je werk in de gevangenis, moet je stoppen. Kies dan liever voor de zorgcatering of een bedrijfsrestaurant.”

Niet bang zijn

Het huis van bewaring screent alle gedetineerden die zich aanmelden voor een keukenbaantje. Mensen met een agressief verleden maken weinig kans, evenals gegadigden die een onhygiënische indruk maken. Ze beginnen allemaal met een proeftijd om te zien of ze in het team passen en zich aan de regels houden. “Als cateringmedewerker moet je een ‘dikke huid’ hebben en niet bang zijn”, legt Theo uit, “maar je hoeft nooit angstig rond te lopen. In twintig jaar maakte ik twee vechtpartijen mee en dat was tussen gevangenen onderling. Agressie tegen cateringmedewerkers komt nauwelijks voor. Logisch, want voor de gedetineerden is werken in de keuken een bevoorrechte job. Ze hebben meer bewegingsvrijheid en kunnen eens een eitje voor zichzelf bakken. Dat raken ze niet graag kwijt. En mocht er onverhoopt toch dreiging ontstaan, dan drukt de cateringmedewerker op een rode waarschuwingknop en staat de keuken binnen dertig seconden vol bewakers.”



Johnny Jeukens,
Avenance Nederland
“Puzzelen om iets
extra's te doen”

[Johnny Jeukens \(52\) puzzelt als cateringmanager bij Avenance Nederland graag met zijn budget om iets extra's te doen voor 'de jongens' in gevangenis De Berg in Arnhem. “Ik wil dat ze goed en gezond eten, dat vermindert de stress.”](#)

Collega's van de facilitaire afdeling maken grapjes als ze Johnny Jeukens met een helderwit overhemd en rode Avenance-stropdas in de centrale ruimte van de koepelgevangenis zien staan. Ja, hij moet straks op de foto. We kijken omhoog, naar de galerijen waar de cellen zich bevinden. De keukenhulpen (gedetineerden) brengen tegen lunchtijd de warme maaltijd rond. Gevangenen wachten voor hun geopende celdeur op de kar. Op iedere maaltijd zit een sticker met celnummer en type maaltijd (halal, mohammedaans, kosjer, vegetarisch of standaard). “Als een van de weinige inrichtingen serveren wij de gerechten nog op porselein. Dat vind ik aardiger dan op een kunststof bord.”

Gezonde voeding

Details maken het verschil, meent Johnny Jeukens. Het budget van circa vier euro per gevangene per dag biedt weinig ruimte, maar hij benut elke kans. “Ik ben groot voorstander van gezonde voeding. Bij de reguliere maaltijden, die we *sous vide* * aangeleverd krijgen van een zorgtehuis in Amsterdam, geven we bijvoorbeeld nooit snacks. Wij verstrekken ook dagverse melk. Door die in grote anderhalve-liter-pakken in te kopen en niet in portieverpakking, scheelt dat geld. Op die manier kan ik elke dag fruit uitdelen, in plaats van maar drie dagen per week.” Johnny noemt de gedetineerden 'de jongens'. Dat klinkt mischien amicaal, maar zo ziet hij dat niet. “Je moet altijd in je achterhoofd houden dat ze hier niet zitten voor zweetvoeten,

dus gepaste afstand is gewenst. Maar ik ben geen rechter. Iedereen heeft recht op een goede maaltijd en ik doe daar mijn best voor. Als je ze serieus neemt, gaat het prima. Regelmatig bezoek ik de vergadering van de gedetineerdencommissie en vraag of ze nog opmerkingen over de catering hebben. Ook betrek ik ze bij de menucyclus. Zolang het binnen het budget past en gezond vooropstaat, probeer ik aan de wensen te voldoen.”

Jezelf blijven

In de keuken werken altijd drie gedetineerden, naast Johnny, zijn assistente die het bedrijfsrestaurant runt en een parttimer. “De gevangenen lopen eerst twee dagen op proef mee. Als een van ons er geen goed gevoel over heeft, gaat het niet door. De liefde moet van twee kanten komen. Wij gunnen ze het voorrecht in de keuken te helpen, dan moeten zij dat gemotiveerd en met respect voor onze mensen doen.” Als de cateringmanager een nieuwe Avenance-medewerker zoekt, vist hij eerst in de pool flexwerkers die tijdens vakanties en ziektes regelmatig invallen in De Berg. “Die kennen de situatie en weten dat ze gewoon zichzelf moeten blijven, niet overdreven interessant doen. Toch gaat het soms mis. Laatst nog een nieuwe medewerkster, die buikpijn kreeg bij de gedachte dat ze de volgende dag terug moest komen. Dat moet je jezelf niet aandoen. Werken als cateringmedewerker in de gevangenis is boeiend, maar brengt ook wat spanning mee, want het blijft een aparte locatie.”

* *Sous vide* is een techniek waarbij voedsel onder lage temperaturen in vacuümgeving in een lange tijd wordt bereid.



Sven van der Hoorn, Eurest
 "Een veilig gevoel staat voorop"

Sven van der Hoorn (48) stuurt als accountmanager bij Eurest de catering in elf gevangenissen aan. "Een aparte wereld waarin je als cateringmedewerker overeind blijft als je de gedetineerden duidelijk en consequent benadert."

We treffen Sven in Krimpen aan den IJssel, in de moderne strafinrichting De IJssel, een combinatie van gevangenis en huis van bewaring. In het strakke, eigentijdse gebouw op een bedrijventerrein langs de rivier is plaats voor vierhonderd gedetineerden. "Ik reis twee dagen per week langs de locaties. Van een jeugdgevangenis in Breda tot het uitzetcentrum op vliegveld Zestienhoven. Heel afwisselend. Op veel plaatsen werken we met kant-en-klaarmaaltijden, maar bijvoorbeeld in Middelburg koken we zelf, daar hebben we vier koks in dienst. In de meeste gevangenissen eten de bewoners op cel. In Breda zitten de jongeren echter samen aan tafel, in groepen van tien."

Mes in de keuken

In De IJssel werken vier Eurest-medewerkers: een in de keuken, drie in het personeelsrestaurant. De koelverse maaltijden komen van een leverancier en worden opgewarmd in speciale trolleys. De eigen 'bajesakkerij' levert vers brood. Vier gedetineerden maken de keukenbrigade compleet. "De inrichting bepaalt wie bij ons mag werken, wij kijken of ze in het team passen. Een baantje in de keuken geeft status in een gevangenis. Als iemand niet als agressief te boek staat, mag hij een mes gebruiken. Hij moet dat wel vragen en een cateringmedewerker noteert wie welk mes in gebruik heeft." Voor een leek klinkt dat vreemd: gevangenen met een mes. Sven: "Kan ik me voorstellen, maar wij voelen ons volledig

veilig. Er is altijd een bewaker in de buurt en de gedetineerde zwaait niet zomaar met een mes. Hij wil z'n keukenjob niet kwijt."

Eurest laat alle werknemers die in een gevangenis actief zijn een training 'omgaan met gedetineerden' volgen, verzorgd door Justitie. "Je krijgt tips en adviezen, maar neemt ook deel aan een rollenspel. Acteurs kruipen in de huid van een gevangene. Ze lokken je uit, schelden tegen je, gaan vlak voor je staan. Je moet ervaren hoe dat is, zo leer je beter hoe je kalm kunt blijven. Bovendien hoor je op welke signalen je moet letten bij de gedetineerden: draaiende ogen, zwetende hoofden, onrustig gedrag. Als je geen goed gevoel hebt, waarschuw je meteen de bewaking. Die boodschap geeft Justitie ook altijd mee, want de veiligheid staat absoluut voorop", vertelt Sven die bij Eurest ook voorzitter van de ondernemingsraad is.

Routinematig

Als je het goed beschouwt, is cateringwerk in de gevangenis erg routinematig, stelt Sven. Door het strenge gevangenisregime is het ritme elke dag hetzelfde, de maaltijden staan vast, er zijn geen pieken en zelf koken gebeurt nauwelijks nog. Toch is niet iedereen geschikt. "Je moet stevig in je schoenen staan en gedetineerden duidelijk en consequent benaderen. De keukenhulpen mogen hier bijvoorbeeld elke shift één snack of één ijsje. Geef er dan geen twee, want dat heb je de volgende dag een probleem. Bewaar ook afstand. Gebruik alleen je voornaam en vertel niets over je privéleven. Behandel de gevangenen met respect, dan doen ze dat met jou ook. Als je dat lukt, heb je een leuke baan in een bijzondere omgeving."

ZEVEN KENMERKEN

Werken in een gevangenis wijkt af van een baan in bijvoorbeeld zorgcatering, bedrijfs catering of onderwijscatering. De werkplek is anders en de doelgroep is apart. Zeven kenmerken van werken in de gevangenis catering:

- 1 Cateringmedewerkers die in de gevangenis willen werken, worden door Justitie gescreend. Wie een strafblad heeft, maakt geen kans. Een strafblad krijg je als je veroordeeld bent voor een misdrijf. En dat is niet alleen moord en doodslag, maar ook inbraak en winkeldiefstal.
- 2 Als je in de keuken samenwerkt met gevangenen, kun je deze niet als echte collega's beschouwen, zoals op andere cateringlocaties. Je moet afstand bewaren en mag geen band met ze opbouwen, in het belang van je eigen en de algemene veiligheid. De kans op bedreigingen door gedetineerden die in de keuken werken, is over het algemeen klein. Voor hen is het een bevoorrecht baantje: ze kunnen wat meer eten, zitten minder uren in de cel en genieten status bij medegevangenen.
- 3 Je mag, buiten je functie om, gevangenen niet helpen. Je kunt dus bijvoorbeeld geen briefjes naar hun familie brengen. Ook spullen of geld voor ze meenemen is uit den boze. Doe je dat toch en je wordt gesnapt, dan mag je niet meer op de werkplek verschijnen en verlies je in het ergste geval je baan.

4 Gedetineerden zijn geen gasten, maar klanten. Service verlenen is prima, maar gezellig babbelen over vakanties, huis of kinderen is onverstandig en ongewenst. Je kunt dus maar beperkt gastvrij zijn. Gelukkig hebben de meeste gevangenissen ook een personeelsrestaurant, waar gastvrijheid verlenen volop kan en mag.

5 De gevangenis is letterlijk en figuurlijk een 'besloten' wereld. Voordeel: als cateringmedewerker word je snel opgenomen in de gemeenschap van bewakers, kantoorpersoneel en facilitaire diensten. "Het is één geheel", zeggen cateringmensen die wij spraken. "We worden uitgenodigd voor sportdagen en personeelsfeesten."

6 Je werkt in een voortdurend beveiligde omgeving. Justitie doet alles om de veiligheid van alle medewerkers, dus ook die van het cateringbedrijf, te garanderen. Met trainingen, strenge regels, veel bewaking en een snel waarschuwings-systeem.

7 Het eetritme in gevangenissen ligt strak vast. De gevangenen eten op vaste tijden. Menu's worden tevoren bepaald. De warme maaltijd gebruiken ze rond lunchtijd. Voor broodmaaltijd en ontbijt wordt eenmaal per dag brood en beleg uitgedeeld. Ook is er een 'weekverstreking' voor koffie, thee, suiker en zoet beleg. Bijna overal, jeugdinstellingen uitgezonderd, eten de gevangenen in hun cel.



De rol van 'de reiniger'

Sven van der Hoorn van Eurest vertelt over de rol van 'de reiniger' in diverse gevangenissen. "De 'reiniger' is een gedetineerde die op een cellengang of -afdeling een centrale rol speelt. Hij zorgt dat de gang of afdeling schoon blijft. Hij beheert ook de trolley waarin de maaltijden worden opgewarmd en hij reikt die maaltijden uit. Ook verdeelt hij het brood en de weekverstreking met koffie, thee, suiker en zoet beleg. Als medegevangene moet je hem dus te vriend houden, anders kun je wel eens bruin brood krijgen in plaats van het gevraagde witte. Of niet de gewenste jam, omdat die op is, maar pinda-kaas."

Richtlijn Voedingscentrum

Veel cateraars volgen bij het samenstellen van maaltijden in gevangenissen de richtlijnen van het Voedingscentrum. De opdrachtgever is immers een overheidsdienst en die wenst steeds meer en vaker dat de maaltijden gezond en evenwichtig zijn. Zo kan het bij de verstreking van hartig beleg voorkomen dat gewerkt wordt volgens de richtlijnen van het Voedingscentrum: twee dagen kaas, twee dagen eieren en drie dagen vleeswaren.

Cel is geen hotelkamer

Wie in een gevangenis werkt, weet dat een cel niet te vergelijken is met een hotelkamer, zoals vaak beweerd wordt. In de meeste strafinrichtingen beschikken de gevangenen over: eenpersoonsbed, tafeltje, stoel, kastje, toilet, waterkoker en koffiezetapparaatje. Wie een tv wil of een koelkastje, moet die huren. Om hun energie kwijt te raken, kunnen de gevangenen beperkt sporten. Een cel voor één persoon meet ongeveer tien vierkante meter.

ELF DUIVELSE DILEMMA'S

Auke Osinga (47) werkt in de uitdagende omgeving van Schiphol-Centrum. Zijn werk als vluchtcoördinator bij KLM Catering Services, ofwel KCS, zorgt ervoor dat geen dag hetzelfde is. "Bij KCS kunnen we met z'n allen nog heel veel mooie dingen bereiken. Het is een bedrijf met een enorme potentie."

Osinga werkt al ruim twintig jaar in de catering. Opgeleid in techniek en management, werd de geboren Amsterdammer in 1986 chauffeur bij Trust House Forte Catering. In 1995 volgde een baan als belader bij KLM Catering Services, kortweg KCS. Hij doorliep daarna bij deze grote vliegtuigcateraar – 1350 medewerkers verzorgen dagelijks 55.000 passagiers – verschillende afdelingen. De laatste vier jaar is Osinga werkzaam als vluchtcoördinator. In deze functie is hij verantwoordelijk voor de gereedstelling van het cateringmateriaal dat aan boord van een vliegtuig moet. Osinga's afdeling zet de trolleys klaar voor vervoer naar de vliegtuigen.

Osinga's CV is een uitgebreide lijst van beroepen en functies. Hij had veel verschillende werkkringen – zo was hij enige tijd zelfstandig taxichauffeur – maar lijkt bij KCS zijn draai helemaal te hebben gevonden. Wat het werk bij KLM Catering Services zo boeiend maakt en houdt? "Mijn antwoord is, denk ik, ietwat saai", zegt Osinga. "Maar geen dag is bij KCS hetzelfde. De baan biedt legio uitdagingen."

Osinga is overduidelijk een teamspeler. Hij zegt: "KCS is in mijn ogen een bedrijf met een geweldige potentie, waar we met z'n allen nog een hoop mooie dingen kunnen bereiken. Mits iedereen zich er maar van bewust is, dat we het als een team moeten doen en niet ieder voor zich." Collegialiteit en loyaliteit zijn begrippen die de vluchtcoördinator hoog in het vaandel draagt. Bovendien komt zijn gedrevenheid hem in zijn werk goed van pas. Het rumoer en de stress van Schiphol wisselt hij in zijn vrije tijd af met rustgevende activiteiten als paardrijden en golf.

Osinga gaat graag nieuwe uitdagingen aan. "Kortgeleden kwam ik in aanraking met *lean production*. Dat is een Japanse managementmethode waarbij alle verspilling en overbodige handelingen worden uitgebannen. Bij KCS hebben we er een paar keer voorlichting over gehad. Ik zou met deze manier van werken graag nog een heleboel ervaring willen opdoen."

We legden Auke Osinga elf dilemma's voor.

1. Met vakantie: vliegtuig of eigen auto?

"Vliegtuig. Ik ben niet zo'n autorijder. Als ik op vakantie ga, wil ik niet eerst twee dagen rijden of in de file staan." Lachend: "Klinkt misschien gek voor iemand die chauffeur is geweest."

2. Stoel bij het raam of aan het gangpad?

"Bij het raam. Vanwege het uitzicht. Vliegangst ken ik niet. Ik spring er zo uit vanaf 1500 voet. Dat heb ik trouwens ook al drie keer gedaan."

3. Tijdens een vlucht: goed boek of spannende film?

"Een goed boek. Films zijn vaak gebaseerd op een boek en bijna altijd is het boek beter dan de film."

4. Schouderklopje of hoger loon?

"Schouderklopje. Aan hoger loon ben je na twee maanden gewend. Een schouderklopje drukt écht waardering uit."

5. Afhaalchinees of pizzakoerier?

"Bij ons is dat de chineeskoerier."

6. Halal of vegetarische vliegtuigmaaltijd?

"Halal. Want zonder vlees heb ik niet gegeten."

7. NOS Journaal of RTL Nieuws?

"NOS Journaal. Vertrouwd, ik ben ermee opgegroeid."

8. Frans Bauer of Bløf?

"Dan kies ik voor Bløf. Ik ben niet zo'n Bauer-type. Het liefst zou ik Santana zeggen."

9. Onregelmatige werktijden of van 9 tot 5?

"Dat is dubbel. Ik heb onregelmatige tijden. Twee weekeinden werken, dan één weekeinde vrij, verdeeld over late en vroege diensten. Belemmert je sociale leven en een teamsport beoefenen is onmogelijk. Maar wel fijn dat je vrije tijd hebt op andere dagen en dan leuke dingen kunt doen. Ik heb er dus vrede mee."

10. Vlees of vis?

"Vlees. Maar ik vind alle twee lekker."

11. Bier of wijn?

"Hangt af van de gelegenheid. Bij de chinees altijd bier. Bij een goed stuk vlees drink ik graag een mooie rode wijn."

LOONTABELLEN BEDRIJFSCATERING

Loontabel per 1 april 2009

FUNCTIEJARENSCHAAL IN EURO'S PER MAAND									
Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1580,70	1636,54	1693,98	1856,61	2084,00	2318,57	2550,82	2792,30	2957,49
1 fj	1613,89	1670,90	1731,15	1897,09	2129,13	2368,49	2605,45	2851,88	3016,62
2 fj	1647,78	1706,00	1768,31	1937,57	2174,25	2418,39	2660,10	2911,45	3076,98
3 fj	1682,40	1741,84	1806,22	1978,85	2220,26	2469,30	2715,85	2972,23	3138,50
4 fj			1844,86	2020,96	2267,19	2521,21	2772,68	3034,18	3201,27
5 fj					2315,02	2574,12	2830,60	3097,33	3265,30
6 fj						2628,26	2889,89	3161,97	3330,59
7 fj								3227,80	3397,21
8 fj									3465,15

JEUGDLONEN									
16 jaar	948,42	981,92	1016,39	1113,97	1250,40	1391,14	1530,49	1675,38	1774,49
17 jaar	1106,49	1145,58	1185,79	1299,63	1458,80	1623,00	1785,57	1954,61	2070,24
18 jaar	1264,56	1309,23	1355,18	1485,29	1667,20	1854,86	2040,66	2233,84	2365,99
19 jaar	1422,63	1472,89	1524,58	1670,95	1875,60	2086,71	2295,74	2513,07	2661,74

AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR NIEUWE WERKNEMERS			
Salaris-groep	I	II	III
0 fj*	1422,63	1472,89	1609,28
16 jaar*	853,58	883,73	965,57
17 jaar*	995,84	1031,02	1126,50
18 jaar*	1138,10	1178,31	1287,42
19 jaar*	1280,37	1325,60	1448,35

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.

* TOELICHTING

Per 1 april 2009 geldt de volgende tabel voor jeugdlonen:

LEEFTIJD	LOON
16	60% van basisloon
17	70% van basisloon
18	80% van basisloon
19	90% van basisloon

Let op: deze percentages gelden tot 1 april 2010!

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)

Voorbeeld.

Stel, je bent cateringmedewerker in de bedrijfscatering, ingedeeld in salarisgroep II met 1 functiejaar.

Je verdient een bruto maandsalaris van € 1.670,90.

Jouw uurloonberekening wordt dan als volgt:

€ 1.670,90 : 173,33 = € 9,64

INSTITUTIONELE CATERING

Loontabel per 1 april 2009

Van toepassing op werknemers in de institutionele sector in dienst na 1 juli 1994 bij een werkgever in de zin van de cao.

FUNCTIEJARENSCHAAL IN EURO'S PER MAAND								
Salaris- groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1461,98	1502,41	1544,70	1669,15	1855,21	2051,22	2245,99	2447,58
1 fj	1486,94	1529,23	1572,40	1701,34	1893,06	2093,08	2291,83	2497,53
2 fj	1513,09	1556,58	1601,20	1734,55	1931,68	2135,77	2338,59	2548,50
3 fj	1540,11	1584,79	1631,05	1769,09	1971,12	2179,38	2386,32	2600,51
4 fj	1567,68	1613,84	1662,05	1805,18	2011,33	2223,84	2435,02	2653,58
5 fj	1596,35	1644,31	1693,99	1842,03	2052,38	2269,22	2484,72	2707,73
6 fj	1625,99	1675,78	1727,04	1879,60	2094,26	2315,54	2535,42	2762,99
7 fj	1656,79	1708,21	1761,16	1917,98	2137,00	2362,78	2587,15	2819,37
8 fj	1688,60	1741,54	1797,05	1957,12	2180,61	2411,01	2639,96	2876,91
9 fj	1721,50	1776,55	1833,71	1997,04	2225,10	2460,20	2693,83	2935,60
10 fj	1751,19	1810,44	1870,55	2037,81	2270,52	2510,42	2748,81	2995,52
11 fj	1786,78	1847,37	1908,73	2079,38	2316,85	2561,65	2804,89	3056,65
12 fj	1823,22	1885,07	1947,66	2121,82	2364,10	2613,93	2862,13	3119,02
13 fj		1923,50	1987,36	2165,06	2412,29	2667,18	2920,45	3182,58
14 fj					2461,64	2721,93	2980,21	3247,68
15 fj						2777,34	3041,09	3314,03
16 fj								3381,59

JEUGDLONEN								
16 jaar	877,19	901,45	926,82	1001,49	1113,13	1230,73	1347,59	1468,55
17 jaar	1023,39	1051,69	1081,29	1168,41	1298,65	1435,85	1572,19	1713,31
18 jaar	1169,58	1201,93	1235,76	1335,32	1484,17	1640,98	1796,79	1958,06
19 jaar	1315,78	1352,17	1390,23	1502,24	1669,69	1846,10	2021,39	2202,82

AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR NIEUWE WERKNEMERS			
Salaris- groep	I	II	III
0 fj*	1392,53	1392,53	1467,46
16 jaar*	789,47	811,30	880,48
17 jaar*	921,05	946,52	1027,23
18 jaar*	1052,63	1081,74	1173,97
19 jaar*	1184,20	1216,95	1320,72

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.

INSTITUTIONELE CATERING

Loontabel per 1 april 2009

Voor werknemers in dienst vóór 1 juli 1994

FUNCTIEJARENSCHAAL IN EURO'S PER MAAND									
Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0 fj	1707,60	1763,45	1820,88	1983,52	2210,90	2445,47	2677,71	2919,21	3078,47
1 fj	1742,45	1799,43	1858,05	2024,00	2256,01	2495,38	2732,35	2978,78	3137,62
2 fj	1777,30	1835,40	1895,22	2064,44	2301,14	2545,29	2787,01	3038,34	3197,94
3 fj	1812,84	1872,12	1933,11	2105,76	2347,16	2596,20	2842,73	3099,11	3259,48
4 fj	1849,09	1909,53	1971,76	2147,85	2394,10	2648,10	2899,57	3161,07	3322,25
5 fj		1947,68	2011,15	2190,75	2441,91	2700,98	2957,49	3224,22	3386,29
6 fj					2490,86	2755,14	3016,78	3288,86	3451,59
7 fj						2810,29	3077,16	3354,68	3518,20
8 fj								3421,71	3586,14

INFLIGHTCATERING

Loontabel per 1 april 2009

FUNCTIEJARENSCHAAL IN EURO'S PER MAAND								
Salaris-groep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1707,60	1763,43	1820,87	1983,52	2210,90	2445,47	2677,71	2919,21
1 fj	1742,45	1799,40	1858,05	2023,98	2256,01	2495,38	2732,35	2978,78
2 fj	1777,30	1835,40	1895,22	2064,44	2301,14	2545,28	2787,00	3038,34
3 fj	1812,84	1872,12	1933,11	2105,76	2347,16	2596,20	2842,72	3099,11
4 fj	1849,09	1909,53	1971,76	2147,85	2394,09	2648,09	2899,56	3161,07
5 fj		1947,68	2011,15	2190,75	2441,91	2700,98	2957,49	3224,21
6 fj					2490,86	2755,14	3016,78	3288,86
7 fj						2810,29	3077,16	3354,68
8 fj								3421,70

JEUGDLONEN								
16 jaar	1.024,56	1.058,06	1.092,52	1.190,11	1.326,54	1.467,28	1.606,63	1.751,53
17 jaar	1.195,32	1.234,40	1.274,61	1.388,46	1.547,63	1.711,83	1.874,40	2.043,45
18 jaar	1.366,08	1.410,74	1.456,70	1.586,82	1.768,72	1.956,38	2.142,17	2.335,37
19 jaar	1.536,84	1.587,09	1.638,78	1.785,17	1.989,81	2.200,92	2.409,94	2.627,29

AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR NIEUWE WERKNEMERS			
Salaris-groep	I	II	III
0 fj*	1536,84	1587,09	1729,83
16 jaar*	922,10	952,25	1037,90
17 jaar*	1075,79	1110,96	1210,88
18 jaar*	1229,47	1269,67	1383,86
19 jaar*	1383,16	1428,38	1556,84

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.

De loontabellen zijn met uiterste zorgvuldigheid opgesteld. Desondanks kunnen er onverhoopt fouten in zijn geslopen en kunnen er geen rechten aan ontleend worden.

Jeugdlonen en pensioenen

Jeugdlonen

In 2008 is de nieuwe cao catering in werking getreden. Deze cao geldt voor alle medewerkers in de contractcatering. Een belangrijke afspraak die in de cao is opgenomen gaat over de jeugdlonen (16 t/m 20 jaar). De jeugdlonen worden de aankomende jaren flink verhoogd en de jeugdlonen voor 19- en 20-jarigen zullen op den duur zelfs helemaal verdwijnen. Per jaar gaat elke leeftijdsgroep er 10% op vooruit. Zo verdient een 16-jarige nu 60% van het basisloon. Per 1 april 2010 zal dat 70% van het basisloon zijn. Dit betekent ook dat 19- en 20-jarige cateringmedewerkers per 1 april 2010 als vakvolwassen worden beschouwd en ook als zodanig behandeld zullen worden.

Let op: het blijft natuurlijk wel van belang in welke functiegroep je ingedeeld bent en hoeveel functiejaren je hebt! Op pagina 10, 11 en 12 vind je de loontabellen met meer informatie.

Bestuur Pensioenfonds Horeca & Catering werkt aan verbetering dekkingsgraad

Pensioenfonds hebben zwaar te lijden onder de huidige crisis. Veel fondsen hebben een dekkingsgraad onder de 105 procent en zijn daarmee in onderdekking. Het pensioenfonds heeft hierdoor te weinig vermogen om (op termijn) aan zijn verplichtingen te kunnen voldoen. De lage dekkingsgraden worden veroorzaakt door het slechte beursklimaat en de lage stand van de langetermijnrente.

Ook het Pensioenfonds Horeca & Catering is in onderdekking geraakt. Volgens werknemersvoorzitter Eiko de Vries kan het bestuur voorlopig volstaan met de maatregel om in 2009

en de komende jaren niet te indexeren. De effecten van deze maatregel lijken overigens op dit moment voor de deelnemers en gepensioneerden mee te vallen, aangezien de inflatie fors is gedaald en de prijzen en lonen naar verwachting de komende jaren beperkt zullen stijgen. Omdat de dekkingsgraad ook bij het Pensioenfonds Horeca & Catering in de afgelopen maanden verder is gedaald kunnen aanvullende maatregelen op dit moment niet worden uitgesloten. Daarbij moet je denken aan een verhoging van de premie. Binnenkort zal het bestuur een besluit nemen over mogelijke aanvullende of alternatieve maatregelen. Daarnaast zullen de sociale partners de situatie van het fonds en mogelijke maatregelen bespreken.

Het bestuur van het Pensioenfonds Horeca & Catering heeft een herstelplan vastgesteld en ingediend bij De Nederlandsche Bank. Belangrijkste maatregel uit dit plan is dat de pensioenuitkeringen en pensioenaanspraken niet worden geïndexeerd, totdat de financiële positie van het fonds voldoende is hersteld. Dit betekent dat deelnemers en gepensioneerden van het pensioenfonds er rekening mee moeten houden dat de pensioenen niet alleen in 2009, maar ook de jaren daarna niet worden aangepast aan de stijging van prijzen en lonen.

Individuele bijspaarregeling voor aanvullend ouderdomspensioen verhoogd naar 2%

Op 1 januari 2008 is voor werknemers in de contractcatering een individuele bijspaarregeling voor het aanvullend ouderdomspensioen geïntroduceerd. Dit is een regeling waarbij je individueel extra ouderdomspensioen kunt opbouwen.

De regeling geldt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2008. Deze bijspaarregeling is een gunstige, omdat je een deel van de premie van de belasting mag aftrekken. Daarnaast betaalt jouw werkgever ook een deel van de premie: je werkgever betaalt maximaal 1% van je individuele salaris, als jij ook 1% van jouw salaris betaalt.

Per 1 januari 2009 is de premie verhoogd naar 2%. Dat betekent dat jouw werkgever tot maximaal 2% van het individuele jaarsalaris meebetaalt, op voorwaarde dat jij ook minimaal 2% bijdraagt. Op www.fncatering.nl vind je naast alle informatie over de regeling een handige rekenhulp die uitrekent wat het je 'kost' en 'oplevert'.



Eiko de Vries.

Gevaar in de keuken

Jaarlijks hebben in Nederland ten minste twee miljoen mensen acute maagdarmklachten. Deze klachten ontstaan voor 40 tot 50 procent als gevolg van microbiologische verontreiniging van eet- en drinkwaren.

Wie met voedsel werkt, kent als het goed is het belang van hygiëne. Bacteriën liggen als sluipschutters overal op de loer en winnen toch nog regelmatig de strijd van hun bestrijders.

Het ligt in de lijn der verwachting dat veranderingen in de bevolkingssamenstelling, menselijk gedrag, technologie en industriële of economische ontwikkelingen blijven zorgen voor steeds nieuwe ziekteverwekkers.

Dat wat jij aanraakt, kun je eenvoudig besmetten met bacteriën die vervolgens door anderen opgegeten of opgedronken worden. Zelfs zonder dat je het in de gaten hebt, kun je drager zijn van micro-organismen die zich op je lichaam ontwikkelen. Daarom is het belangrijk ervoor te zorgen dat je persoonlijke hygiëne in orde is; het besmettingsrisico is op die manier in alle gevallen minimaal.

In de Hygiëncode Contractcatering is opgenomen dat werkgevers er zorg voor moeten dragen dat medewerkers op de hoogte zijn van besmettingsrisico's. Zo moet de werkgever je instrueren over:

- De mogelijkheid dat je drager of overbrenger kan zijn van ziektekiemen
- Omstandigheden die het risico op voedselvergiftiging verhogen
- Voorzorgsmaatregelen die het risico terugdringen.

Als je weet dat je een wondje hebt of ziek bent, moet jij op jouw beurt je werkgever hiervan op de hoogte stellen. Daarbij moet je vooral denken aan:

- Keelpijn, aandoeningen van mond en neus
- Oogontsteking
- Tandontsteking
- Infecties of wonden aan de huid, in het bijzonder op handen of onderarmen
- Maag-/darmziekten (zoals diarree en overgeven).

Handen, haren en schoenen

Het is van groot belang dat je telkens voor je begint te werken je handen goed en grondig wast. Maar ook tijdens het werk is het verstandig regelmatig je handen te wassen, bijvoorbeeld als je met een ander product aan de slag gaat of als je geld of de telefoon hebt aangeraakt. Daarnaast zijn er in de hygiëncode ook regels opgenomen over je haardracht (lang haar moet opgestoken worden of samengebonden zijn), je werkkleding (die moet op een speciale manier gereinigd worden), schoenen (schone zolen en bij voorkeur speciale werkschoenen), de aanwezigheid van persoonlijke spullen en kleding (niet in de bereidplaatsen laten slingeren) en het gebruik van disposable handschoenen.

Alle regels moeten ervoor zorgen dat klanten met een gerust hart bijvoorbeeld hun broodje of soepje kunnen blijven nuttigen. De Hygiëncode Contractcatering kun je downloaden via www.fnv catering.nl.

HACCP in de praktijk

Sandor Zaalberg, chef-kok bij het ministerie van Volksgezondheid, Eurest.

"In mijn keuken, bij het ministerie van Volksgezondheid, heb ik een voorbeeldfunctie. Wij werken met een schoonmaakplan dat specifiek is afgestemd op onze keuken. Dat plan moet worden nageleefd. Ik ben als chef-kok eindverantwoordelijk voor wat er in de keuken gebeurt maar iedereen heeft een stukje verantwoordelijkheid. Ik ben veel tijd kwijt aan de naleving van HACCP; er komt minder terecht van koken. Maar ik zie er wel het belang van in en sta er dus ook volledig achter. De richtlijnen hier zijn hoger dan de wettelijke norm. Wij gaan voor safe en serveren onze maaltijden bijvoorbeeld altijd warmer (65 °C i.p.v. 60 °C)."

Henk Vogels, zelfstandig werkend kok bij Rabobank Nederland Eindhoven, Albron.

"Zo'n 35 jaar geleden ging men over het algemeen minder secuur om met hygiëne op de werkvloer. Groentes werden hergebruikt, boterpotjes opnieuw afgevuld, appelmoes ging terug: de ouderen onder ons zal het bekend voorkomen. Sinds de invoering van HACCP is er een hoop veranderd. We moesten er allemaal aan wennen maar inmiddels is het routine geworden. Vanaf het moment dat de leveranciers de goederen afleveren tot en met de uitgifte voeren wij controles uit. Temperaturen worden gemeten en verpakkingen goed gecontroleerd. En is er iets niet in orde, dan gaat het retour. We blijven scherp en alert, want als er dagelijks ongeveer 700 gasten het personeelsrestaurant bezoeken, heb je een grote verantwoordelijkheid!"

Heidi Pfeifer, cateringmedewerker B bij Mitsubishi motors, Compass-Group.

"Het HACCP-systeem is belangrijk voor de gezondheid van de klanten. Als er een kruisbesmetting plaatsvindt, worden de mensen immers ziek. Ik vind het daarom heel belangrijk dat bijvoorbeeld datum en temperatuur goed op de producten genoteerd worden."

Marijon Oversier, cateringbeheerder/assistent manager bij Vanderlande Industries, Hutten Catering.

"Wij zijn met elkaar verantwoordelijk en controleren elkaar daarom regelmatig. Het is fijn dat er richtlijnen zijn, maar los van de norm zijn wij voortdurend bezig met hoe het product eruitziet, qua kleur en frisheid, en hoe het ruikt. Je moet altijd heel alert zijn. Wij maken bijvoorbeeld vaak schalen op met vleeswaren. Het plakken van vleeswaren kan een teken zijn van verminderde kwaliteit. Zelfs met dagverse producten moet je uiterst voorzichtig zijn. Op het 'hoofdbedrijf' van Hutten Catering werken 90 koks die dagelijks liters soep bereiden. Voordat de soep verspreid wordt over de verschillende locaties wordt altijd eerst een monster genomen. Ter controle maar ook als extra zekerheid. Mocht iemand bijvoorbeeld een klacht hebben over de soep dan kan het monster worden doorgestuurd naar het lab voor onderzoek."

HACCP, wat is dat?

HACCP is de afkorting van Hazard Analysis Critical Control Points: een preventief systeem dat met behulp van analyse van kritische punten de voedselveiligheid probeert te waarborgen. In het kader van de analyse wordt het hele productieproces nagelopen op mogelijke gevaren voor de voedselveiligheid.

Hazard

Een 'hazard' is een mogelijk gevaar dat een bedreiging voor de gezondheid van de consument kan vormen. Zo'n 'hazard' kan in een grondstof van een product zitten maar ook ontstaan tijdens het bereidingsproces, het vervoer of de verpakking.

Analysis

'Analysis' staat voor het analyseren van de mogelijk aanwezige gevaren. Er moet een inschatting gemaakt worden van het risico. Dit risico is de combinatie van de kans dat het gevaar zich daadwerkelijk voordoet in het eindproduct en de gevolgen voor de gezondheid van de consument.

Critical Control Point

Na de analyse wordt binnen HACCP onderzocht hoe de gevaren kunnen worden voorkomen of tot een acceptabel niveau kunnen worden teruggebracht. Daartoe worden kritische beheerspunten vastgesteld (CCP's). Je moet dan denken aan grenzen die te maken hebben met bijvoorbeeld tijd, temperatuur, vochtgehalte of bijvoorbeeld uiterlijk of textuur.

Sinds 1996 is het voor de ambachtelijke sector, detailhandel, horeca en zorginstellingen verplicht om te werken volgens een voedselveiligheidssysteem dat op HACCP is gebaseerd. Wanneer bedrijven werken met een eigen voedselveiligheidsplan of hygiëncode, geven zij op die manier gehoor aan deze verplichting.

Regels en controle

In Nederland geldt de Warenwet. Wanneer het specifiek gaat om de hygiëne bij de bereiding en behandeling van levensmiddelen zijn de Warenwetbesluit Bereiding en behandeling van levensmiddelen, het Warenwetbesluit Hygiëne van levensmiddelen en de verordening (EG) 852/2004 van belang. In deze besluiten zijn voorschriften opgenomen die betrekking hebben op de wijze waarop de opslag, bereiding, behandeling, bewerking, verpakking en het transport van grondstoffen van levensmiddelen moet plaatsvinden. De Warenwetbesluiten en -verordeningen plaatsen daarnaast ook de apparatuur en materialen die tijdens de bereiding en behandeling van levensmiddelen gebruikt worden, in een duidelijk kader.



Duurzaamheid dringt diep door

Duurzaamheid én maatschappelijk verantwoord ondernemen (mvo) zijn dé thema's van deze tijd. Enkele cateraars opereren in de voorhoede. Wie van Albron een e-mail krijgt, krijgt de mededeling 'Denk aan het milieu voordat u dit bericht print'.

Veneca, de belangenorganisatie van de grote contractcaterers in ons land, is actief in de weer met de promotie van biologische en gezonde voeding. De individuele cateringbedrijven op hun beurt hebben hun eigen beleid. Dé aanjager van duurzaamheid in de catering is echter vooral de overheid.

Biologische catering

De overheid met haar vele tienduizenden werknemers is een belangrijke klant van de cateraars. Een van de ministeries wil dat hun restaurants al eind 2010 voor 100 procent biologische voeding serveren. Het is voor de cateraars een grote uitdaging. Maar ook een deel van de particuliere bedrijven – vooral banken en energiebedrijven – stelt steeds hogere eisen aan het duurzame en gezonde karakter van hun bedrijfsrestaurants.

Regisseur

Duurzaam ondernemen gaat veel verder dan alleen biologische voeding. Er wordt gestreefd naar een bedrijfsvoering met een minimum aan verspilling. Albron – slogan 'Good food, happy people' – is een van de actieve cateraars. Het bedrijf heeft sinds 1 maart een speciale directeur voor duurzamer ondernemen, Henk Voormolen. "Ik ben de aanjager, de regisseur op directie-niveau", zegt hij.

De zoektocht naar biologische en andere duurzame producten is hierbij vooralsnog een kerntaak. "Het betekent dat ik de hele keten bekijk, van producent tot consument. Ik zit dus niet alleen meer met onze groothandel om tafel, maar ook met de varkensboer en de slachterij."

People, planet, profit

People, planet en profit (mens, aarde, winst) zijn bij duurzaam ondernemen de kernbegrippen. Medewerkers van Albron krijgen er volop mee te maken. Aansprekend voorbeeld: het wagenpark. "Vorig jaar hebben we ons leasebeleid aangepast, kritisch gekeken naar de uitstoot van CO₂. Personeel kan bepaalde auto's niet meer bestellen. We stimuleren iedereen een zuinig model te kiezen." Daarnaast krijgen medewerkers bij aflevering van hun nieuwe auto een cursus in 'het nieuwe rijden' cadeau, zodat ze bewuster en zuiniger achter het stuur zitten. Ook laat Albron via Greenlease bomen planten als compensatie voor de gereden kilometers.

'Bewustwording' is het begrip waar het allemaal om draait. Voormolen: "Kan het handiger en verstandiger? is de cruciale vraag. Zuiniger omgaan met grondstoffen. De kraan uitdoen als je even wegloopt. Minder vaak iets uitprinten." Het mist zijn effect niet. Albron kreeg na een interne oproep een lawine aan duurzaamheidstips voor de jaarlijkse Albron Agenda. "We zijn bedolven! Vaak heel nuchtere dagelijkse dingen. Zoals: printen op papier van 75 gram in plaats van 80-grams printpapier. Moet je eens kijken wat zoiets al scheelt!"

"Kan het handiger en verstandiger?"

Medewerkers

Goede zorg voor de medewerkers krijgt nóg nadrukkelijker dan voorheen de aandacht. Ook dát is duurzaamheid. "Halen we een nieuw contract binnen, dan kijken we kritisch naar de werkplek. We proberen de fysieke belasting te beperken. Het verwijderen van drempels of het aanbrengen van automatische deuren kan een grote impact hebben op het werkgenot en de belasting." Het ziekteverzuim is wat Voormolen betreft een uitstekende graadmeter. "Gezond eten, bewegen en overgewicht zijn dus issues in ons bedrijf."

Consumenten

Caterers hebben een grote invloed op het consumentengedrag bij de keuze van voedingsproducten. Bij de supermarkt kiest de Nederlander zélf, in het bedrijfsrestaurant bepaalt de cateraar in hoge mate wat de consument voorgeschoteld krijgt. "Het is dus een uitgelezen kans om mensen met biologische producten te laten kennismaken."

Voormolen kan al heel wat voorbeelden opnoemen van duurzaamheid. Maar uiteindelijk gaat het wat hem betreft hierom: "Het hele bedrijf moet doordrongen zijn van het belang. Duurzaamheid gaat immers overall over."



Henk Voormolen, Albron

Wat doen andere cateraars aan duurzaamheid

Duurzaamheid is een thema dat volop leeft in de catering. Op de website van bijna alle collega-bedrijven van Albron hoef je maar even te zoeken en je komt bij 'duurzaamheid' terecht.

Sodexo: "Wij publiceren internationaal al sinds 2005 jaarlijks een duurzaamheidsverslag. Wij van Sodexo kennen én nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid en willen actief betrokken zijn bij de samenleving, onze cliënten, onze medewerkers, onze partners enzovoort. We zijn ons bewust van onze rol in én onze bijdrage aan de wereld. Daarbij zoeken we voortdurend naar de balans tussen people, planet en profit."

Avenance: "Om duurzaam te kunnen cateren, zoeken wij binnen ons totale dienstverleningsproces naar de balans tussen sociale, ecologische en economische factoren. Denk bijvoorbeeld aan het toevoegen van biologische en fair trade producten aan het assortiment. Maar ook het maken van afspraken over verpakkingen en het gebruik van disposables in het restaurant, of het gebruik van energiezuinige grootkeukenapparatuur behoren tot de mogelijkheden."

Compass/Eurest: "Steeds meer mensen houden bij de keuze van hun eten rekening met de natuur. Eurest heeft een actief milieubeleid en maakt zoveel mogelijk gebruik van duurzame producten. Wij zijn een voorstander van fair trade en wij promoten graag biologische producten."

Groene Blaadjes van Greenopia.com

Een 'sterrensysteem' voor duurzaamheid. In de VS bestaat het al. Via de website van de organisatie Greenopia kan de consument in zijn eigen stad bewust kiezen voor duurzame voedselproducten. Maar zelfs de grote fastfoodketens zijn al in kaart gebracht (de grote Amerikaanse contractcaterers nog niet). Een keten kan nul tot maximaal vier Groene Blaadjes krijgen. Voor vier blaadjes komen alleen ketens in aanmerking die een absolute topprestatie leveren op het gebied van duurzaamheid. Broodjesketen Le Pain Quotidien en de groene pizzakoerier Pizza Fusion zijn de enige ketens die op dit moment goed zijn voor vier Groene Blaadjes. Starbucks heeft twee blaadjes, ketens als Burger King, Wendy's en KFC moeten het zonder Groene Blaadjes stellen. McDonald's kreeg één Groen Blaadje.

www.greenopia.com



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!

VIC krijgt de afgelopen periode regelmatig vragen over de huidige recessie en wat de gevolgen hiervan zijn in de contract-cateringbranche. Meer uitleg en antwoord vind je terug op deze twee pagina's.

Minder gasten in het restaurant?

Stel: je werkt in de catering in huis bij een grote onderneming die ten gevolge van de economische crisis gedwongen wordt om medewerkers te ontslaan. Of je werkt bij een onderneming die gebruik gaat maken van de tijdelijke regeling WerkTijdVerkorting (WTV). In beide gevallen betekent dit voor de cateraar een vermindering van het aantal bezoekers in het bedrijfsrestaurant. Dit hoeft in principe niet altijd te betekenen dat er dan automatisch sprake is van urenvermindering of ontslag voor de medewerkers. Dat is mede afhankelijk van het soort contract dat de cateraar heeft met de opdrachtgever én de looptijd van dat contract.

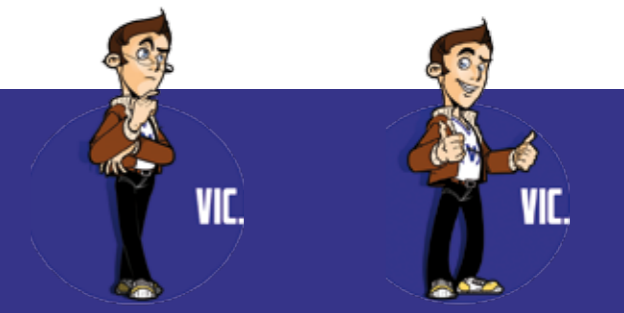
Contractvormen

Er zijn verschillende soorten contracten mogelijk tussen cateraar en opdrachtgever. Er zijn bijvoorbeeld zogenaamde 'fixed price contracten'. Hierbij geldt dat de prijs van tevoren vastligt. Daarnaast zijn er ook contracten waar meer op commerciële basis wordt gewerkt. Bij dat soort contracten ligt het financiële risico bij de cateraar. Zijn er minder gasten in het restaurant, dan betekent dit in zo'n geval minder inkomsten voor de cateraar. Om het nog ingewikkelder te maken zijn er ook allerlei tussenvormen mogelijk: combinaties van fixed price- en 'commerciële contracten'.

Als werknemer heb je niet altijd zicht op de afspraken die de cateraar met de opdrachtgever heeft gemaakt. Daarom kun je niet altijd weten wat de gevolgen zouden kunnen zijn van een eventuele vermindering van het aanbod van gasten. De opdrachtgever en cateraar kunnen overeenkomen dat er, om wat voor reden dan ook (bijvoorbeeld een vermindering van gasten), aanpassingen aan hun overeenkomst mogelijk zijn. Zij kunnen hierover in overleg gaan met elkaar. Over het algemeen zullen cateraars weinig anders kunnen doen dan meewerken aan eventuele aanpassingen van de overeenkomst. Je moet hierbij bedenken dat de zittende cateraar (jouw baas) in de toekomst ook afhankelijk is van opdrachtbevestiging van een nieuw contract door diezelfde opdrachtgever. Hij zal de opdrachtgever daarom graag tevreden houden.



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



Hoe te handelen?

In de cao catering zijn vaste afspraken gemaakt over hoe cateraars moeten en mogen handelen in dit soort situaties, en welke procedures en voorwaarden er dan gelden. Deze afspraken zijn vastgelegd in artikel 10 & 11 van de cao contractcatering. Hier staat bijvoorbeeld beschreven dat de werkgever bij wijzigingen van het contract met de opdrachtgever de mogelijkheid heeft om onder bepaalde voorwaarden de arbeidsovereenkomsten met werknemers aan te passen. Dit geldt zowel bij overgang naar een nieuwe cateraar als bij aanpassing van het huidige contract met een opdrachtgever bij je eigen cateringbedrijf. Zo'n eventuele aanpassing moet wel aan bepaalde voorwaarden voldoen:

- * Bij vermindering van het aantal contracturen per week van minder dan 5 uur moet een toetsing plaatsvinden door de Toetsingscommissie (TC) van de cateraar. Voordat de werkgever aanpassingen op jouw contract kan doorvoeren, moet de TC positief getoetst hebben.
- * Bij wijziging van uren en/of een functieverlaging moet jouw werkgever altijd een zogenaamde afbouwregeling betalen. Dit is niet afhankelijk van jouw instemming met eventuele wijzigingen.
- * Als je er in uren op voor- of achteruitgaat en/of je in functie verlaagd wordt, moet jouw werkgever een afbouwregeling aan je betalen. Deze afbouwregeling moet als bedrag ineens worden uitbetaald.

- * Heb je recht op een z.g. (rest)vereveningstoelage, dan kan de werkgever deze niet afbouwen naar aanleiding van wijzigingen van het contract met de opdrachtgever. Dit kan wel met boven cao-overstijgende arbeidsvoorwaarden: toeslagen en/of extra's die je als werknemer ontvangt die niet in de cao geregeld zijn.
- * Verlies je door wijzigingen van je contract meer dan 5 uur per week, dan zal je werkgever een ontslagvergunning moeten aanvragen bij het UWV WERKbedrijf of toestemming moeten krijgen van een kantonrechter om je arbeidsovereenkomst aan te passen of op te zeggen. In dit geval vindt er toetsing van de aanvraag plaats door het UWV WERKbedrijf of de kantonrechter.

Het is vooral belangrijk niet zomaar zelf akkoord te gaan met (noodzakelijke) wijzigingen in je arbeidsovereenkomst! Vraag altijd naar het oordeel van de Toetsingscommissie, het UWV WERKbedrijf of de kantonrechter. En natuurlijk kun je met al je vragen ook terecht bij VIC: 0900 – 239 10 00 (€ 0,50 p/m).

Om het Voorlichtings- en Informatiecentrum (VIC) meer bekendheid te geven, is VIC vanaf begin dit jaar 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 p/m) met je deelt. Bovendien is hij uitstekend op de

hoogte van het 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 je je arbeidsovereenkomst checken: surf naar www.vraagtvic.nl en je vindt het antwoord dat je zoekt!

A woman with short reddish-brown hair, wearing a light blue polo shirt, is smiling and pushing a white cart. The cart is loaded with several black trays of food and several bags of bread. The background shows a kitchen area with shelves and a yellow door.

“Ik voel me goed in deze aparte wereld. Angst ken ik niet. Hoe je zelf bent, dát krijg je terug. Natuurlijk houd ik afstand, dat hoort bij het werken met gedetineerden. Maar ik heb een geweldig leuke baan.”

Caroline Scholten (44 jaar) werkt als catering-medewerkster voor Eurest in gevangenis De IJssel in Krimpen aan den IJssel.