

HoReCaInfo



Twentse gastvrijheid: wij neugt oe

Horecakanjers zijn vaak Tukkers. Toeval? Drie Twentse winnaars van gastvrijheidswedstrijden denken van niet. Je krijgt het gewoon van huis uit mee.

Jong in de catering

Als jongere zit je goed in de contractcatering.

Abdel Adda:

“Door de horeca en Job is mijn leven helemaal op orde”



Door HorecaHeld 2011 Job Vos van Voskookt ben je in de horeca gaan werken. Hoe is dat gegaan?

“Hij kwam langs bij begeleid kamer wonen waar ik zat. Ik had geen dagbesteding, al verzorgde ik wel de lunch voor de mensen in het huis. Job vroeg of ik bij café Daen in Nijmegen een dagje wilde meedraaien. Daarna bood hij me een stage van een half jaar aan. Ik heb ontzettend veel aan hem te danken: hij heeft me niet alleen de technieken en het vak geleerd, maar me ook geholpen met bijvoorbeeld m'n financiën. Eigenlijk alles in een. Dat had ik toen nodig, want ik kwam niet vooruit.”

Werk je nog bij café Daen?

“Ik werk er vier dagen per week en ga een dag naar school. In de keuken werken jongeren waarin ik mezelf van twee jaar geleden herken. Ik probeer ze ook zoveel mogelijk te helpen. En als ik er niet uitkom, bel ik Job voor advies.”

Toen hij je twee jaar geleden tegenkwam zag je leven er niet rooskleurig uit. Hoe gaat het nu?

“Heel erg goed, mijn leven is helemaal op orde. Ik woon op mezelf, ben verloofd en heb van mijn hobby mijn baan gemaakt. Na mijn koksdiploma niveau 3 wil ik leren voor niveau 4. Ik wil blijven groeien en hoop in de toekomst een eigen restaurant te openen.” |

Vergroot je vakbekwaamheid en blijf jezelf ontwikkelen om je collega's en natuurlijk ook je gasten tevreden te houden. De SVH Toolkit biedt tal van suggesties qua ontwikkeling, trainingen en opleidingen en staat op www.horecahelden.nl.

HoReCaInfo

Vakblad voor werknemers in de horeca, recreatie en catering.



04



16



18



24

04 Twentse gastvrijheid
Horecakanjers zijn vaak Tukkers. Zo bleken op de Horecava de beste kok, gastvrouw en receptioniste alle drie uit Twente te komen. Hoe verklaren ze dat?

16 Leerbedrijf van het Jaar
Het Sheraton Amsterdam Airport Hotel is Leerbedrijf van het Jaar 2011 in de horeca. Wat is hun 'geheim'?

18 Jong in de Catering
Als jongere zit je goed in de contractcatering. Want sinds begin dit jaar bestaan er geen jeugdlonen meer in deze sector.

24 citizenM
Er is geen receptie, je kamer is supercompact, het personeel heet ambassador en ze eten hun maaltijd gewoon tussen de gasten in. Wil je hier wel werken of logeren?

En verder:

- 08 Loopbaanplanning
- 10 Nieuws
- 14 De Stelling
- 15 Vraag 't VIC

- 20 Juridische Zaken
- 23 Bcp-netwerk
- 26 Vereniging
- 27 Contributie & colofon
- 28 Voorstellen



Duurzaam én flexibel

Eind 2008 ging de arbeidsmarkt op slot. Werknemers werden ontslagen, van wie sommige op basis van een nulurencontract dan weer mochten komen opdraven. Dit is nu aan het veranderen. Bedrijven zijn weer op zoek naar werknemers. Die zijn nu nog wel te vinden, maar in de komende jaren zal er grote krapte op de arbeidsmarkt ontstaan. Tijd voor vernieuwing dus. Wie niet meedoet, verliest de slag om de nieuwe werknemer. Deze nieuwe werknemer vraagt om duurzame arbeidsverhoudingen. Ook het flexibel inzetten van mensen kan op een duurzame manier met afspraken over waardering, beloning, zekerheid en perspectief, die zijn vastgelegd in een duurzaam contract voor jaren.

Een duurzaam contract is positief voor zowel werknemer als werkgever

Een duurzaam contract is positief voor zowel werknemer als werkgever, een soort van *partnership* met als doel een toegevoegde waarde voor beide partners. De basis is een bedrijfsfunctie, het perspectief de ontwikkeling van de werknemer. Elementen als scholing, prestatie, inzetbaarheid, beloning maar ook zekerheid bepalen de inhoud van een arbeidsrelatie die langer dan een jaar duurt. Als een contract geen toegevoegde waarde heeft, sluit er dan geen. De behoefte aan flexibele inzet van werknemers moet in balans zijn met het bieden van een goede maatschappelijke positie. Dat is duurzaam ondernemen.

Ben Francooy
voorzitter FNV Horecabond

Horecakanjers zijn vaak Tukkers. Hoe kan dat?

Twentse gastvrijheid:



Wie: Lars van Galen (32), chef-kok bij Landhuishotel De Bloemenbeek in de Lutte en ook (zie foto) jurylid tijdens de voorrondes van de Skills Masters voor leerling-koks.

Opleiding: Sterklas van Gilde van Nederlandse Meesterkoks.

Winnaar: Gouden Koksmuts 2011.

Hoe Twents ben je? "Ik ben opgegroeid in het dorpje Rossum niet ver van Oldenzaal. Op m'n 19e verhuisde ik naar Brabant voor een baan in de keuken. Daarna ben ik zeven jaar kok geweest in Château Neercanne in Zuid-Limburg. Drieënhalf jaar geleden ben ik teruggekomen naar Twente, omdat ik in Landhuishotel De Bloemenbeek chef de cuisine kon worden."

Waarom is Twente zo gastvrij? "Het is een mentaliteit, die ik trouwens ook in Limburg ben tegengekomen. Als je bij de voordeur aanbelt, zeggen ze, waarom ben je niet

achterom gekomen? Mensen zijn open en gastvrij en daarmee word je opgevoed. Als horecamensen ga je maar voor één ding: je gasten een thuisgevoel geven. Je wilt niet alleen het lekkerste eten bieden, maar je gaat als chef ook even bij de tafel langs, zodat de gasten zich echt thuisvoelen."

Altijd al in de horeca willen werken? "Al vrij jong wist ik dat ik in de horeca wilde werken. Mijn opa en oma hadden een café met bruiloftszaal, maar daar heb ik niet erg veel van meegemaakt. Het gevoel zat gewoon in me."

Waarom ben je zo'n goede chef, denk je? "Ik ben er de hele dag mee bezig, het is mijn leven. Ik heb een kladblok naast mijn bed, zodat ik ideeën meteen kan opschrijven. Ik snuffel in boeken en op internet. Als ik een bepaalde vorm zie, denk ik vaak meteen, daar kan ik iets mee. Het gaat om passie en trainen, trainen, trainen. Dat probeer ik ook over te brengen op mijn leerlingen. Mijn doel is onder andere SVH Meesterkok te worden en misschien een eigen zaak. Dat kan goed in Twente zijn, maar hoeft niet per se."

wi'j neugt oe

Het viel meteen op, begin januari op de Horecava. De beste kok, gastvrouw en receptioniste bleken alle drie uit Twente te komen. Op de BBB in Maastricht een maand later viel Twente nog meer in de prijzen. Toeval? De drie winnaars denken van niet. Gastvrijheid krijg je gewoon van huis uit mee.

Wie: Esther Schoneveld (22), restaurantmanager bij Droste's Dineren en Logeren in Tubbergen.

Opleiding: middelbare hotelschool ROC Twente, wijnbrevet en momenteel vinoloog in opleiding.

Winnaar: Nationaal Kampioenschap Gastheer/vrouw 2011.

Hoe Twents ben je? "Ik ben op en top Tukker. Ik ben hier geboren en getogen en ik denk hier zeker te blijven wonen en werken. Vriendinnen studeren in het land en die bezoek ik vaak. Hartstikke leuk die steden, maar hier ben ik thuis."

Wat is zo karakteristiek aan de Twentse gastvrijheid?

"Tukkers zijn zichzelf, nuchter, eerlijk, spontaan, sociaal betrokken en hebben een warm hart. Welkom, zeggen we, oftewel *wi'j neugt oe*. En dat menen we. Bovendien, als we iets in ons hoofd hebben, dan gaan we er ook echt voor. En dat alles zie je terug in onze gastvrijheid."

Altijd al in de horeca willen werken?

"Van jongs af aan heeft de horeca mij getrokken. Ik kom niet echt uit een horecafamilie, al had mijn oma een café. Zo'n drie jaar werk ik nu bij Droste's en ik zit echt op m'n plek. Gasten maak ik mee van begin tot eind en dat vind ik veel fijner dan maar één taak hebben. Voor de wijninkoop krijg ik een budget en voor de rest word ik vrijgelaten. En ik krijg de kans me verder te ontwikkelen. Nadeel van de horeca kunnen de onregelmatige tijden zijn, maar wij hebben een vierdaagse werkweek en een maandrooster. Daardoor kan ik nog steeds actief zijn in de handbal- en carnavalsvereniging."

Waarom ben je zo'n goede gastvrouw, denk je?

"Ik hou ervan om me te verdiepen in onze gasten. Ik kan ze steeds meer 'lezen'. Ik kan aanvoelen wat ze willen en m'n aandacht doseren, want de een wil meer aandacht dan de ander. En ik ben een Tukker en dan krijg je al die eigenschappen die ik al eerder noemde, gewoon van huis uit mee." >





Wie: Kirsten Veldhuis (33), receptioniste bij Romantik Hotel Landgoed de Holtweijde in Lattrop.

Opleiding: meao, secretariële richting.

Winnaar: Nationaal Kampioenschap Meest Gastvrije Receptionist 2011.

Hoe Twents ben je? "100%. Ik ben in Almelo geboren en opgegroeid en woon nu in Hengelo. Ik hou van de rust, vind Twente erg mooi en voel me helemaal thuis."

Wat is zo karakteristiek aan de Twentse gastvrijheid?

"Dit thuis voelen overbrengen op onze gasten. Als ze hier zijn, vergeten ze de tijd. Ze ontspannen en genieten van onze welgemeende aandacht."

Altijd al in de horeca willen werken? "Hoewel ik politieagente wilde worden, belandde ik na de meao in de motorzaak van mijn ouders. In '98 ben ik gaan werken bij Arke Reizen en groeide door tot assistent manager special

projects. Ik reisde veel en leerde zo luxe hotels binnen en buiten Europa kennen. Toen Arke fuseerde, solliciteerde ik bij de Holtweijde."

Waarom ben je zo'n goede receptioniste, denk je? "Ik heb liefde en passie voor m'n werk en ben oprecht geïnteresseerd in de gast. Dat gaat vanzelf, komt uit m'n hart. Zo ontvang ik de gasten persoonlijk, stap achter de balie vandaan, geef ze een hand en als ik hun naam hoor, weet ik wat ze geboekt hebben. Ik breng ze naar de open haard en na koffie en een Twentse lekkernij naar hun suite. Ik probeer een stapje voor te zijn en iets extra's te doen. Daarbij gaat het om de juiste nabijheid met gepaste afstand. Als ik bij de Holtweijde uit de auto stap ruik ik al de open haard. Loop ik naar binnen dan voel ik me trots, een soort verliefdheid... Dat warme gevoel probeer ik over te brengen op onze gasten om uiteindelijk een speciaal plekje te veroveren in hun hart, daarbij het bedrijfsbelang niet vergetend... En dát gevoel geeft mijn werk een gouden randje!" |

Versoepeling rookverbod leidt tot rechtsongelijkheid werknemers

Uit de laatste cijfers van de nieuwe Voedsel- en Warenautoriteit (nVWA) blijkt dat in de helft van de cafés en discotheken weer wordt gerookt. Wel degelijk ook in cafés met personeel. FNV Horeca vindt dat de versoepeling van het rookverbod heeft geleid tot rechtsongelijkheid van tienduizenden werknemers in de café-sector en ziet een volledig rookverbod voor de hele bedrijfstak horeca als enige oplossing.

De drankensector, bestaande uit discotheken en cafés, omvat ongeveer 17.500 bedrijven met circa 100.000 werknemers. Als in 50 procent van deze bedrijven weer wordt gerookt, dan betekent dat dat 50.000 werknemers acht uur per dag worden blootgesteld aan de schadelijke gevolgen van het inademen van tabaksrook. Dat is in strijd met de wet waarin is bepaald dat iedere werknemer recht heeft op een rookvrije werkplek. De werknemer bevindt zich niet in de positie om een rookvrije werkplek af te dwingen, omdat de werkgever bepaalt wat er in het bedrijf wel of niet wordt toegestaan. Ook het idee om het aantal vierkante meters bepalend te laten zijn of er al dan niet gerookt mag worden, vindt FNV Horeca een slecht plan. Het is oneerlijke concurrentie en schept onduidelijkheid, want ziet een gast het verschil tussen 70 of 80 m²? Spanje is daar een goed voorbeeld van, want daar werkte het niet en sinds 1 januari geldt er een geheel rookverbod in de horeca. Het is verder een illusie als zou de sector het zelf kunnen regelen. De horeca heeft in Nederland vijf jaar de tijd gehad om dit te

doen en dat is niet gelukt. Daarom vindt FNV Horeca dat de overheid moet zorgdragen voor handhaving van een volledig rookverbod.

Nalevingscijfers

De nieuwe Voedsel- en Warenautoriteit (nVWA) heeft eind januari de nalevingscijfers gepubliceerd over het rookverbod. Daarin staat dat het rookverbod goed wordt nageleefd in restaurants, cafetaria's, sportkantines en eetgelegenheden van musea en theaters. Bij cafés en discotheken ligt de naleving op 50 procent. Ook blijkt uit de cijfers dat bij zowel gelegenheden met één personeelslid als bij gelegenheden met meerdere personeelsleden in de winter van 2010/2011 zich een opvallende stijging heeft voorgedaan in het percentage rokers ten opzichte van de winter van 2008/2009. Klaarblijkelijk is de overheid niet in staat om de eigen regels te handhaven, want ondernemers leggen de regels openlijk naast zich neer. FNV Horeca vindt dat de gezondheid van tienduizenden werknemers op het spel staat door een gebrek aan handhaving. Daarom concludeert FNV Horeca dat een



volledig rookverbod voor de hele bedrijfstak horeca de enige oplossing is. En dat een volledig rookverbod duidelijkheid en rechtsgelijkheid biedt en te handhaven is. Wij blijven dit onderwerp op de voet volgen en roepen werknemers in de horeca op zich bij ons te melden, mochten zij geen rookvrije werkplek hebben. |

FNV Horeca vindt dat de overheid moet zorgdragen voor handhaving van een volledig rookverbod.

Rookvrije café top 100

In het blad *Misset Horeca*, dat elk jaar de café top 100 samenstelt, pleit eigenaar Robert Michielsens van café Anvers in Tilburg ervoor om de café top 100 rookvrij te krijgen. Hij wil graag dat de jury overtredingen van het rookverbod expliciet laat meewegen bij zijn beoordeling van cafés. In *Misset Horeca* van 28 januari jl. zegt hij:

"Zaken die het rookverbod overtreden, zouden van de lijst moeten worden geweerd. Dat is logisch en eerlijk voor de ondernemers die zich wel aan de wet houden." Michielsens zegt in hetzelfde artikel dat veel overige cafés uit de top 100 positief hebben gereageerd. Ook FNV Horeca vindt dit een goed initiatief.

Milen van Boldrik over het belang van loopbaanplanning

Wil je je werk over vijf jaar

Over loopbaanplanning hoor je steeds meer, want het is allang niet meer van deze tijd dat je je leven lang dezelfde baan hebt. Van baan wisselen is eerder regel dan uitzondering, zeker in de horeca. En lijdzaam wachten totdat er wat op je pad komt is niet erg in trek, vooral niet bij jongeren. Onze sectorbestuurder horeca Milen van Boldrik, onder meer opgeleid als loopbaancoach, zet je graag aan het denken over jouw loopbaan nu en in de toekomst.

In vogelvlucht ziet Milens eigen loopbaan er als volgt uit. Ze begon in de horeca met een bijbaantje, maar dan wel in de Verenigde Staten, want daar zat ze op de middelbare school vanwege haar vaders baan. Bij terugkomst in Nederland combineerde ze haar studie Cultuur- en Wetenschapsstudies in Maastricht met horecabanen. Na haar doctoraal volgde ze een avondopleiding Hoger Management. Ondertussen bleef de horeca trekken en werd ze manager van een backpackershostel. Vijf jaar later was het tijd iets anders te gaan doen. Ze begon aan een opleiding loopbaancoach en werkte als consultant om jeugdwerkloosheid aan te pakken. Milen bleek echter de levendigheid van de horeca te missen en het bloed kroop waar het niet gaan kan: sinds september 2009 is

ze sectorbestuurder horeca bij FNV Horeca.

Brede inzetbaarheid

Nu Milen ruim anderhalf jaar bij FNV Horeca werkt, is het haar opgevallen dat werknemers in de horeca hun carrière weinig plannen. Toegegeven, zelf heeft ze op dag 1 dat ze in de horeca begon, ook niet meteen aan loopbaanplanning gedacht. Ze rolde van de ene baan in de andere. Totdat ze manager was van het backpackershostel. Ze pakte met beide handen het aanbod van haar werkgever aan om zich bij te scholen, want ze zag in dat dat haar breed inzetbaar maakte. Niet alleen in haar huidige baan, maar ook in toekomstige banen.

Milen: "Ik had de tijd van mijn leven in het hotel, maar op een gegeven moment vroeg ik me af, wil ik dit werk

over vijf jaar nog doen?" Deze vraag, of je over vijf jaar je baan nog wilt doen, zou eigenlijk iedereen moeten stellen. Maar zelfs als je antwoord ja is, zegt Milen, moet je je realiseren dat die baan er over vijf jaar misschien niet meer is door reorganisatie, door sluiting of omdat je in een andere levensfase zit, bijvoorbeeld doordat je kinderen hebt gekregen.

Bijscholing

"Je moet jezelf een stap voor zijn en het heft in eigen hand nemen", stelt Milen. "Vraag je af wat je kunt, of je op de juiste plek zit, of je happy bent met je werk, of je gewaardeerd wordt, of je jezelf kunt ontwikkelen als je dat zou willen. De volgende stap is om na te gaan of je de juiste vaardigheden hebt om door te groeien en wat je eventueel nog nodig hebt, bijvoorbeeld bijscholing. In de cao horeca is afgesproken dat je werkgever een budget voor ontwikkeling, opleiding en scholing van zijn personeel beschikbaar moet stellen (zie ook pagina 15). Grijp die kans om je bij te scholen. Maak vervolgens een actieplan voor jezelf met daarin wat je wilt en hoe je dat kunt realiseren. Ook al ben je nu tevreden met je werk, sta toch stil bij wat je wilt. Wellicht wil je nog beter worden in jouw vakgebied. Ben je goed voorbereid, dan verlies je de greep op je loopbaan ook niet bij ongewild baanverlies. Zo heb je meer zeggenschap over je loopbaan."

Arbeidsmarktkrachte

Milen raadt je ook aan om op je werk te kijken of er een loopbaanontwikkelingsbeleid is, wat geregeld zo is

De loopbaantips van Milen

- Besef dat het niet meer van deze tijd is dat je je leven lang bij dezelfde werkgever werkt.
- Grijp je kans om je te scholen, want je blijven ontwikkelen geeft je keuzemogelijkheden (en die geven weer een gevoel van vrijheid).
- Spreek je werkgever aan op wat hij kan bijdragen. Wijs hem op de SVH toolkit (www.horecahelden.nl). Daarmee ziet hij bijvoorbeeld hoe hij meer omzet kan draaien als hij investeert in de ontwikkeling van zijn personeel.
- Realiseer je dat het werk dat je nu met plezier doet, je over vijf jaar wellicht niet meer uitdaagt. Ben je dan klaar voor een eventuele volgende stap?
- Als je regelmatig denkt: is dit nu het werk dat ik de rest van mijn leven moet doen, dan is het echt hoog tijd je serieus op je loopbaan te bezinnen en dit niet uit te stellen. Maar vooral: geen paniek.
- Mijn laatste tip is simpelweg: neem je verantwoordelijkheid door over je loopbaan te blijven nadenken.

nog doen?

Milen van Boldrik: "Vraag je af of je op de juiste plek zit, of je happy bent, of je gewaardeerd wordt, of je jezelf kunt ontwikkelen als je dat zou willen."

in de grotere (hotel)bedrijven. Maak daar gebruik van! Milen: "Het komt vaak voor dat een gevoel van groei of de weg naar iets toe, heel belangrijk is voor geluksgevoel in je werk en daar heeft iedereen profijt van, ook gasten. Denk daarom niet te snel dat je werkgever niks wil investeren, vraag het. En als het antwoord negatief is, vraag wanneer er wellicht wel budget beschikbaar is om die cursus te doen." "De arbeidsmarkt wordt de komende jaren krappere en dan heb jij steeds meer te kiezen", vervolgt ze. "Je blijven ontwikkelen geeft je nog meer keuzemogelijkheden. Denk daarom niet gelaten, ik kan niks veranderen want mijn werkgever wil niet. Of ik ben te oud, wie wil mij nou hebben? Een werkgever is ook afhankelijk van jou en van jouw kennis en ervaring, zeker bij arbeidsmarktcrisis. Probeer het heft in eigen handen te nemen. Werknemers die dat doen zijn tevredener dan zij die het gevoel hebben geen invloed te hebben op hun eigen werk." |

Waar draait het om?

Het draait in loopbaanplanning om het antwoord op de volgende vragen:

- Wat kan ik?
- Wat wil ik?
- Wat zijn mijn mogelijkheden?

Om deze vragen goed te kunnen beantwoorden is een portie zelfkennis nodig. Dat is best lastig. Vraag anders je partner, gezinsleden of vrienden hoe zij jou zien. Soms zien anderen beter waar je goed in bent en waar je moeite mee kunt hebben.



Voorkom forse boete bij te late belastingaangifte

Wie te laat zijn belastingaangifte instuurt, ondanks een aanmaning van de belastingdienst, loopt dit jaar de kans een hoge boete te krijgen. Niet op tijd inleveren kan je duur komen te staan.

De bedragen van de boetes zijn per 1 januari 2011 verhoogd. De belastingdienst stuurt altijd eerst een aanmaning. Het niet reageren op een aanmaning, verzuim, kan een boete van € 227,- per persoon opleveren. Bij een tweede verzuim kan die boete zelfs oplopen tot € 984,-.

Wie vaker en stelselmatig te laat de aangifte indient, riskeert een boete van maximaal € 4920,-. Landelijk coördinator Ymi van de Knaap van de FNV Belastingsservice: "Als het niet lukt om voor 1 april a.s. je aangifte te doen, vraag dan om uitstel. Het betalen van boetes is zonde van je geld." |



Beeld P&J

De cao-commissie wil een basis-cao die op onderdeel onderscheid maakt naar het soort bedrijf waar je werkt, bijvoorbeeld de fastservice.

Cao-commissie: onderscheid tussen hotel, restaurant, café en fastservice in één basis-cao

Tijdens de laatste bijeenkomst van de cao-commissie horeca is uitgebreid ingegaan op cao-gerelateerde onderwerpen en het beleid van Koninklijke Horeca Nederland (KHN). Juist omdat de huidige cao pas in 2012 afloopt, is er nu tijd om goed te discussiëren en na te denken over eventuele nieuwe uitgangspunten.

Tijdens de bijeenkomst lag het beleidsplan 2011-2013 van KHN op tafel en vooral uit hun speerpunt *De beste mensen* concludeerde de cao-commissie dat KHN weinig bereidheid voor constructief cao-overleg aan de dag legt. Men wil dan wel de beste mensen, maar dat mag geen geld kosten. Zo staat er dat er alleen een cao kan komen als daarmee de onderneming betert rendeert. Die weinig bereidwillige houding kwam ook al naar voren in de discussie tussen ons en KHN over afschaffing jeugdlonen (zie ook pagina 18). De cao-commissie stelde verder dat de sector af moet

van vier wachtperiodes, want het is belachelijk dat je vier jaar lang voor het minimumloon kunt werken. Ook kwam het aantal contracten aan de orde en stelde men dat overwerk beter geregeld moet worden. Een levendige discussie ontstond toen leden van de cao-commissie spraken over een basis-cao voor iedereen in de horeca met differentiatie per onderdeel. Uiteindelijk vond de commissie unaniem dat het goed zou zijn als er één basis-cao komt die op onderdeel onderscheid maakt naar het soort bedrijf waar je werkt, dus of dat een hotel, restaurant, café of de fastservice is |

FNV Horeca stapt uit HorecaVakPunt

Zowel Koninklijke Horeca Nederland als de beroepsverenigingen willen geen norm stellen aan de arbeidstijden voor HorecaVakPunt-leerlingen, de arbeidstijdenwet is voldoende. Vandaar dat FNV Horeca besloten heeft uit HorecaVakPunt te stappen.



FNV Horeca vindt dat de

positie van de leerling centraal moet staan. Naast een kwalitatief goede opleiding dienen de omstandigheden op de leer-werkplek optimaal te zijn. Daarbij horen ook fatsoenlijke arbeidstijden. Volgens FNV Horeca moet de norm zijn: 38 uur per week, 8 uur per dag en eenmaal per maand een weekend vrij als de leerling dat wil. Andere partijen binnen HorecaVakPunt schaarden zich niet achter dit uitgangspunt. Daardoor vindt FNV Horeca de toegevoegde waarde te beperkt en beëindigt FNV Horeca de deelname. HorecaVakPunt is een samenwerkingsverband dat onderwijs en bedrijfsleven dicht bij elkaar brengt. |

SVH Meesterkok en Meesterijsbereider erbij

Lucas Rive (48) is onder grote belangstelling geïnaugureerd als SVH Meesterkok. Patissier Remco Dekker (44) is bij Maré Patisserie-Chocolaterie in Ulvenhout geïnaugureerd als SVH Meesterijsbereider.



Rive is sinds 1986 werkzaam bij restaurant De Bokkedoorns in Overveen en twintig jaar als chef de cuisine verantwoordelijk voor de felbegeerde toekenning van twee sterren door Michelin. Tijdens de inauguratie reikten Bob Schut, directeur SVH, en SVH Meesterkok Cees Helder, voorzitter van het Nederlands Gilde van Meesterkoks, het diploma en de bijbehorende versierselen uit. Rive is de 128e SVH Meesterkok van Nederland en SVH Meesterijsbereider Remco Dekker is de 24e SVH Meesterijsbereider van Nederland. Beiden zijn hiermee in het bezit van de hoogst haalbare graad van vakbekwaamheid in de horeca. |

Beeld: Govert Driessen Fotografie i.o.v. SVH



Cees Helder, Bob Schut, Lucas Rive, Jonnie Boer en Henk Savelberg (vlnr) bij de inauguratie van SVH Meesterkok Lucas Rive.

Sociaal plan voor medewerkers hoofdkantoor Center Parcs

Het centrale hoofdkantoor van Center Parcs Europe in Rotterdam zal op termijn worden gesloten en op verschillende plaatsen in Nederland, België en Frankrijk worden ondergebracht. FNV Recreatie is betrokken bij een sociaal plan voor de medewerkers op het hoofdkantoor.



FNV Recreatie voert al enige tijd gesprekken met de directie over de toepassing van een sociaal plan en aanvullingen op het sociaal plan uit 2003. FNV Recreatie heeft ook in een tweetal sessies met de medewerkers van het hoofdkantoor gesproken over de aanvullingen op het

doorlopend sociaal plan uit 2003. Die zijn nodig omdat dit plan voornamelijk geënt is op reorganisaties en geen rekening houdt met de negatieve gevolgen van een verhuizing van het werk. De directie van moederbedrijf Pierre & Vacances heeft een transformatieprogramma aangekondigd met als doel

één sterke geïntegreerde groep te realiseren. Hiervoor worden de bedrijfs-onderdelen van Pierre & Vacances en Center Parcs Europe samengevoegd en deels (20%) overgeheveld naar het hoofdkantoor van Pierre & Vacances in Parijs. Het merendeel, zo'n 60% van de ondersteunende diensten, blijft in Nederland en wordt ondergebracht in een kantoor in de omgeving van Rotterdam en op de Kempervennen te Westerhoven. De overige 20% gaat naar Diegem en Peer in België. |



Scandinavië aan top bij Bocuse d'Or



Chef Rasmus Kofoed van Denemarken ging op de internationale kookkampioenschappen om de Bocuse d'Or in Lyon eind januari met goud naar huis. Zweden eindigde op de tweede plaats met chef Tommy Myllymäki. Noorwegen haalde met chef Gunnar Hvarnes het brons. Nederland deed mee met Marco Poldervaart en zijn commis Jan Smink. Zij haalden de elfde plek. Twee jaar geleden, tijdens de vorige editie, kwam de Nederlandse kandidaat Wim Klerks op de dertiende plek. Naast Nederland deden er 23 andere landen uit de hele wereld mee aan de wedstrijd waarbij in vijf uur tijd een visshotel met zeeduivel en een schaal met lamsvlees bereid moesten worden. |

De Deense chef Rasmus Kofoed haalde goud bij de kookkampioenschappen om de Bocuse d'Or.

EatGreen: één keer per week geen vlees en vis

De campagne wil mensen bewust maken van het verband tussen minder vlees en vis en het positieve effect op duurzaamheid, gezondheid en dierenwelzijn.

Begin februari is de campagne EatGreen at work gelanceerd. Met deze campagne van de Nederlandse Vegetariërsbond wordt een lunch zonder vlees en vis één keer per week in bedrijfsrestaurants gepromoot. Grote cateraars Sodexo, Albron, SAB Catering, Prorest en Eurest doen mee.



De doelstelling is een EatGreendag invoeren op de werkvloer en in het bedrijfsrestaurant. De campagne wil op een positieve manier mensen bewust maken van het verband tussen het minderen van de vlees- en visconsumptie en het positieve effect op duurzaamheid,

gezondheid en dierenwelzijn. SAB Catering heeft in maart trouwens *meatless monday* geïntroduceerd. Elke maandag staan er in de bedrijfsrestaurants van deze cateraar een vegetarische soep, een vegetarisch broodje en een vegetarische snack op het menu. |



Beeld Aafke Jochems

Beeld Ingrid Joustra



Stijging aantal horecafaillissementen

In 2010 zijn 9600 faillissementen uitgesproken, aldus het CBS. Dat is 9% minder dan in 2009. In bijna alle bedrijfstakken was in 2010 het aantal faillissementen lager, behalve in de bouw en horeca.



De horeca kende in 2010 een stijging van 7% van het aantal faillissementen. Het ging vooral om restaurants en cafés. De bouw spande de kroon met een stijging van 20%. Het aantal bedrijven dat over de kop ging, nam het sterkst af bij de financiële instellingen, gevolgd door de zakelijke dienstverlening en de handel en reparatie van consumentenartikelen. |

Aanvullende maatregelen Pensioenfonds Recreatie

Op 31 december 2010 was de dekkingsgraad van het Pensioenfonds Recreatie 1,5% lager dan noodzakelijk. De lagere dekkingsgraad wordt veroorzaakt door de fors gestegen levensverwachting in 2010 en de daling van de rente in 2010 ten opzichte van 2009.



Om de financiële positie op de lange termijn te verbeteren en de pensioenregeling robuuster te maken, heeft het Pensioenfonds Recreatie een aantal maatregelen genomen.

Uitgangspunt was hierbij dat alle deelnemers (werknemers en gewezen werknemers), werkgevers en gepensioneerden een bijdrage leveren. De volgende aanvullende maatregelen zijn genomen:

- Vanwege de gestegen levensverwachting wordt in 2011 de pensioenopbouw verlaagd naar 2% in plaats van 2,15% van de pensioengrondslag.
- De pensioenpremie wordt per 1 januari 2012 structureel met 0,6% van de pensioengrondslag verhoogd.

De pensioenpremie is vanaf 1 januari 2012 20% van de pensioengrondslag.

- Jaarlijks besluit het Pensioenfonds Recreatie of de opgebouwde en ingegane pensioenen kunnen worden verhoogd. Bij dit besluit wordt voortaan ook beoordeeld of dit geen negatieve gevolgen op lange termijn heeft voor het herstel van de financiële positie.

Daarnaast zijn de volgende besluiten genomen:

- de franchise voor 2011 wordt niet verhoogd;
- de opgebouwde en ingegane pensioenen zijn per 1 januari 2011 niet verhoogd. |

Ga mee met onze wijnreis naar de Elzas en Bourgogne

Van zondag 22 mei tot en met woensdag 25 mei organiseren we een mooie wijnreis naar de streken Elzas en Bourgogne. Je krijgt niet alleen meer kennis over wijn, maar het is ook gezellig om eens met je vakgenoten op pad te gaan. Als vakbond vinden we het belangrijk dat je jezelf blijft ontwikkelen.

Regelmatig bieden wij daarom workshops aan die je vakkennis vergroten. Productkennis is echter eveneens belangrijk voor de ontwikkeling in je vak, daarom deze keer aandacht voor het product wijn. Tijdens de reis breng je samen met vakgenoten verschillende bezoeken aan grote, bekende wijnhuizen, maar ook aan kleinere (biologische) wijnboeren. Dit alles onder begeleiding van ervaren wijnkoper Marnix Kerstens.

De vanafprijs is € 445,- p.p. op basis van twee personen op een kamer, inclusief ontbijt, veel maaltijden en busvervoer. Je mag ook een collega meenemen die geen lid is (maximaal 1 introducté per lid).

Kijk voor meer informatie over het programma en de voorwaarden op www.fnvhoreca.nl, www.fnvcatering.nl en www.fnvrecreatie.nl. Deze wijnreis kan alleen doorgaan bij voldoende inschrijvingen. |



Wij organiseren van 22 tot en met 25 mei een verzorgde reis langs bekende wijnhuizen en kleinere wijnboeren.

Ervaring in je vak is belangrijker dan een diploma

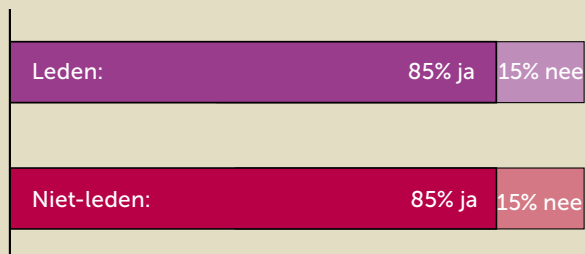
Wat vind jij? We blogden op onze site over deze stelling en je kon meestemmen via een poll. Hieronder enkele reacties op ons blog en de uitkomsten van de poll.

"Een diploma is altijd goed. Maar denk niet dat je kunt leren gastvrij te zijn. Moet volgens mij wel een beetje in je bloed zitten. Je moet het in je hebben met mensen om te gaan. Dat heb je of dat heb je niet. Plezier in je vak hebben en dat uitstralen naar je gast. Het lijkt allemaal zo simpel maar dat is niet voor iedereen zo."

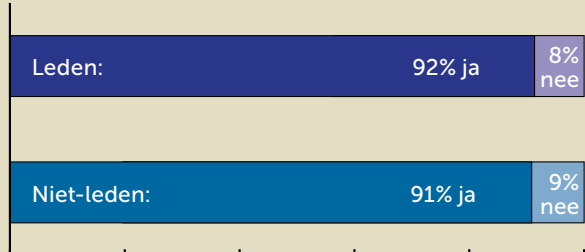
"Zonde! Een diploma met een stukje horeca erin geeft net dat stukje zelfvertrouwen op de werkvloer. Ik ben het er helemaal mee eens dat gastvrij, flexibel en plezier in de horeca hebben echt in je bloed moet zitten. Je ziet het meteen als iemand dit niet heeft, maar een opleiding of

Uitkomsten poll

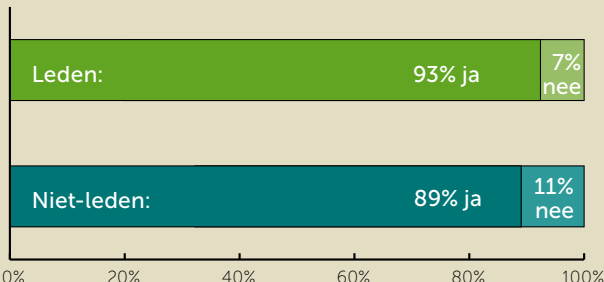
Horeca



Catering



Recreatie



cursus op horecagebied geeft wat mij betreft net dat beetje extra. En binnen de horeca door-groeien kan zeker: kijk naar catering-bedrijven, hotels en evenementlocaties & -bureaus! Je kunt als afwasser beginnen en doorgroeien tot general manager. Bij de meeste horecabedrijven geldt toch wel dat als je laat zien dat je het wilt en er gevoel voor hebt, dat ze je vaak de kans gunnen om meer te doen dan wat je op dat moment doet. Maar ik denk dat het stukje cao over het beschikbaar stellen van een opleidingsbudget bij heel veel werkgevers is weggestopt in de onderste bureaula, en dat te weinig leden hiervan op de hoogte zijn om er massaal gebruik van te maken."

"Een diploma is wel heel belangrijk, omdat je daar toch dat extra mee krijgt waar je net verder mee kunt komen. Uiteraard ben je horecaman/vrouw of niet en moet het in je bloed zitten. Maar als ik de keuze heb tussen twee dezelfde personen en de een heeft een diploma en de ander niet, kies ik voor degene met het diploma. Daarmee kun je net dat extra stapje maken dat je bij die ander nog mist. Echte vak-kennis is op dit moment toch al ver te zoeken bij de nieuwe generatie koks, gastheren/vrouwen. Dus laten we het leren en het behalen van een diploma a.u.b. stimuleren. Het is de enige manier om niet hopeloos achter te raken bij de rest van de culinaire wereld en de toekomst van goede horeca veilig te stellen."

"Inderdaad, het is zeer handig en belangrijk als je kennis hebt van de producten die je gebruikt, verkoopt en verbruikt. Dus zo'n opleiding is ideaal voor mensen die nog nooit eerder een catering- of horecagerichte opleiding gevolgd hebben. En daarnaast, al doende leert men ook wel, maar het is fijn om de juiste puntjes op de juiste letter te plaatsen." |

Wil jij ook meebloggen of je stem uitbrengen op de volgende stelling: *Als mijn werkgever kledingvoorschriften hanteert, dan moet ie die vereiste kleding ook vergoeden.* Ga naar de website van je sector: www.fnvhoreca.nl, www.fnv catering.nl of www.fnvrecreatie.nl.



Cao en opleiden



VIC.



Scholing (deels) op kosten van je werkgever

Uit de reacties op de stelling blijkt al dat een vakdiploma eigenlijk onmisbaar is om door te kunnen groeien of net dat ene verschil te maken. Daarom bieden de cao's horeca, recreatie en catering de mogelijkheid om geheel of gedeeltelijk cursussen te volgen op kosten van je werkgever of van een stichting. Er zijn onderlinge verschillen tussen de cao's hoe zij hieraan vorm en inhoud geven. Hieronder zetten we het op hoofdlijnen uiteen.

Horeca

In artikel 10 van de cao horeca is vastgelegd dat je werkgever een budget voor ontwikkeling, opleiding en scholing van zijn personeel beschikbaar moet stellen. Dit budget moet minimaal 1% van de cumulatieve jaarloonsom van de onderneming zijn, oftewel de lonen van alle werknemers in één jaar bij elkaar opgeteld. Voor vergoeding van feitelijke ontwikkelingskosten moet je een procedure volgen. Details staan in de cao. Hierin staan ook de punten opgesomd op grond waarvan je werkgever een aanvraag mag weigeren. Onder ontwikkelingskosten verstaan we de kosten van een opleiding of training die gevolgd gaat worden, zoals inschrijvingskosten, begeleidingskosten en lesgeld, evenals leermiddelen en ander studiemateriaal, examen en erkenning van elders verworven competenties. Besef wel dat je opleiding relevant moet zijn voor je (toekomstige) functie. Als jij je diploma niet haalt of binnen een jaar na het behalen van je opleiding je dienstverband opzegt, moet je (een deel van) de opleidingskosten terugbetalen. Ook is er eventueel een verplichting tot terugbetaling bij het niet overleggen van certificaat of diploma, als de redenen niet buiten de invloed van de werknemer liggen. Deze regeling is vastgelegd in de cao en hiervan kan niet afgeweken worden.

Recreatie

Werknemers in de recreatie hebben recht om met behoud van salaris cursussen te volgen bij door de bedrijfstak

erkende opleidingsinstituten met een maximum van vijf dagen per kalenderjaar en om maximaal twee dagen per jaar met behoud van salaris examens af te leggen. De werkgever kan de cursus deels declareren bij de stichting Sociaal Fonds Recreatie (SFRecreatie). Het maximale bedrag per werknemer per jaar waarvoor de werkgever tegemoetkoming kan krijgen is € 300,-. Je kunt individueel ook een tegemoetkoming aanvragen zonder bemiddeling van je werkgever. Dit betekent wel dat je zelf de cursus regelt en betaalt. Daarna kun je een tegemoetkoming aanvragen van maximaal € 300,- per jaar voor de cursus- en reiskosten. Meer informatie zie www.sectorrecreatie.nl.

Catering

In de cateringsector maken we onderscheid tussen noodzakelijke en wenselijke opleidingen. Tot de noodzakelijke opleidingen behoren de OCC-opleidingen en -examens. De vergoeding hiervoor bedraagt 100%. Dit betreft de kosten van het opleidingsinstituut, de kosten van noodzakelijk en voorgeschreven studiemateriaal en examenkosten. De noodzakelijke opleidingen volg je in beginsel binnen werktijd. Voor zover dat niet mogelijk is en de opleiding (deels) buiten werktijd plaatsvindt, wordt dit beschouwd als werktijd die tegen je geldende basisuurloon wordt vergoed. Voor opleidingen die jij en je werkgever wenselijk vinden voor jouw loopbaanontwikkeling, zal 50% van de opleidingskosten zoals hierboven genoemd, worden vergoed. Er geldt geen vergoeding van werktijd zoals bij noodzakelijke opleidingen. In de cao staan verder ook afspraken over gesprekken over je opleidingsbehoefte en het opstellen van een persoonlijk ontwikkelingsplan.. |

VIC, ons Voorlichtings- en Informatiecentrum, heeft veel kennis die hij graag online (www.vraagtvic.nl) of telefonisch (0900-202 23 23 € 0,20 p/min voor leden) met je deelt.

Sheraton Leerbedrijf van het Jaar

Wij voelen ons verantwoordelijk om



Steeds zo'n vijftien leerlingen en stagiairs doen werkervaring op in het Sheraton Amsterdam Airport Hotel. Zij worden opgeleid door leermeesters en kijken het vak af van een kleine tweehonderd medewerkers met wie ze samenwerken. Dat het niet zomaar een leerbedrijf is, blijkt wel uit de titel Leerbedrijf van het Jaar 2011. Wat is hun 'geheim'?

Fred Smits, samen met vlnr Patricia Severo, Marleen Peppelman en Ellen Nass: "Iedere leerling zien we als een individu en we passen de begeleiding aan de leerling aan."

Marleen Peppelman wist uit eigen ervaring wel dat ze een goed leerbedrijf zijn – ze begon hier per slot van rekening als stagiaire – maar bescheidenheid weerhield haar ervan om ermee naar buiten te treden. Totdat scholen erop aandrongen om 'haar' Sheraton op Schiphol te nomineren voor Leerbedrijf van het Jaar horeca. Ze pakte het samen met Executive Assistant Manager Fred Smits ludiek aan. Ze vervaardigden een 36 pagina's dik

tijdschrift waarin ze uit de doeken doen hoe ze het als leerbedrijf aanpakken. Ook heel wat leerlingen en stagiairs komen erin aan het woord en op de foto, en vertellen hoe zij hun leer-werkplek ervaren. Zoals stagiair Bram Visser: "Door de manier waarop mijn stage is ingericht en de sfeer onderling, is het iedere avond weer een feest om Duty Manager te zijn." Of Housekeeping Trainee Yu-En Wang: "Het is leuk om te zien

dat er echt naar je mening wordt geluisterd en dat je ideeën worden gebruikt binnen de afdeling."

Liefdesverdriet

Peppelman heeft jaren geleden bij Starwood, het moederbedrijf van Sheraton, stage gelopen en ze is nooit meer weggegaan, geboeid als ze is door het internationale merk, de bedrijfstrots van collega's en haar werk. Na verschillende functies op het hoofdkantoor en

goede professionals af te leveren

bij Westin Rotterdam, is ze nu Assistant HR-Manager (personeelszaken) van Sheraton Amsterdam Airport hotel. Motto van het bedrijf is: *we hire for attitude, we train for skill*. Vrij vertaald: sta je open voor leren, dan voelen wij ons verantwoordelijk voor je ontwikkeling. Overigens gaat die ontwikkeling veel verder dan alleen het vak. Zo heeft Peppelman net een stagiaire bijgestaan met liefdesverdriet, iets wat gewoon ook bij stagebegeleiding hoort, vindt ze. Smits beaamt dat: "Je wilt jonge mensen iets meegeven op alle vlakken. Ze komen hier soms onzeker binnen, hebben moeite met beslissingen nemen of deadlines halen. Daarbij willen wij ze ook helpen. Wij voelen ons verantwoordelijk om goede professionals af te leveren."

Gluren bij de burens

Gevraagd naar hun 'geheim', denkt Peppelman dat het om verschillende zaken gaat: "Wij werken met heel veel structuur. Het begint met een gestructureerd interview en met gestructureerde inwerkhandelingen. Verder mogen leerlingen en stagiairs gluren bij de burens, oftewel ze mogen op verschillende afdelingen meekijken. Wil je meer taken of ook eens echt een shift draaien op een andere afdeling, dan regelen we dat." Smits voegt eraan toe: "Als je hier binnenkomt, dan heb je contact met iedereen. Je praat, zit en werkt met elkaar en geeft elkaar aandacht, ongeacht of je nu leerling of stagiair bent of niet. Ik kom nogal eens vooroordelen tegen, dat jongeren dit als een te groot bedrijf ervaren. Maar iedere leerling zien we als een individu en we passen de begeleiding aan de leerling aan." Zo'n drie jaar geleden is dit hotel

bij diverse hotelopleidingen langsgedaan om beter kennis te maken en erachter te komen wat deze opleidingen nu van een bedrijf verwachten en hoe de aansluiting tussen school en bedrijf beter kan. Verder wordt jaarlijks een stagecoördinatoren dag georganiseerd. Peppelman: "Met alle informatie hebben we een zogenaamde kaartenbak gemaakt om heel secuur het takenboek van elke leerling te linken aan de Sheraton-competenties en zo een leidraad met afspraken en leerdoelen te maken voor de stages."

Eigen initiatief gehonoreerd

Maar wat vinden de stagiairs nu zelf van hun leerbedrijf? Patricia Severo en Ellen Nass volgen allebei een hotelmanagementopleiding aan de NHTV in Breda en lopen sinds augustus 2010 stage op de afdeling Events. Patricia: "Starwood vind ik een sterk merk en ik had goede verhalen op school

over dit hotel gehoord, dus ik wilde hier graag stage lopen. Je wordt goed getraind en nadat ik had aangegeven dat ik graag ook in de frontoffice wilde werken, heb ik die mogelijkheid gekregen. Als het aan mij ligt, dan werk ik in de toekomst voor Starwood." Ellen: "We zijn gedurende een maand ingewerkt en dan in kleine stukjes. Op verschillende afdelingen zijn we gefaseerd wegwijs gemaakt. De begeleiding is heel goed en als je zelf initiatief neemt, dan zijn er heel veel mogelijkheden." Als straks eind maart, begin april nieuwe leerlingen op zoek gaan naar een stageplek, dan denkt Peppelman dat er door de titel wel wat extra aanvragen komen. Smits merkt op een ander vlak de uitwerking van de titel: "Je werkt altijd toe naar meer omzet halen. Bij deze titel gaat het om iets heel anders, maar ook erg belangrijk: de eer." |

Waarom Leerbedrijf van het Jaar?

De commissie die het Leerbedrijf van het Jaar kiest, bestaat uit vertegenwoordigers van werknemers & werkgevers, directieleden van voorgaande Leerbedrijven van het Jaar en Kenwerk. De verkiezing is in het leven geroepen om het leren in de praktijk te stimuleren en de waarde die leerbedrijven voor de horecasector hebben onder de aandacht te brengen. De commissie heeft Sheraton gekozen, omdat dit hotel een goed ontwikkeld opleidingsplan heeft, evenals een heldere visie op opleiden die tot in de kleinste handelingen vertaald wordt. Ook staat het bedrijf hoog aangeschreven bij scholen, terwijl medewerkers zichtbaar plezier hebben in hun werk. De andere genomineerde bedrijven waren restaurant Puur Smaeck uit Hilversum en Restaurant Le Mirage uit Emmeloord. De commissie is bij de drie bedrijven langsgeweest voor een mondelinge toelichting op de nominatie. Bij de laatste beoordeling zijn de volgende criteria gehanteerd: betrokkenheid bij het opleidingsproces, visie op opleiden, aanwezigheid opleidingsplan, personeelsbeleid, opleidingsklimaat, deelname aan activiteiten, vervullen van een ambassadeursrol en de opleidingsresultaten.

Nu nog jeugdlonen afschaffen in de horeca

Jeugdlonen afgeschaft in de

Als jongere zit je goed in de contractcatering. Want sinds begin dit jaar bestaan er geen jeugdlonen meer in deze sector. Dat houdt in dat als je tussen de 18 en 23 bent, je niet meer naar leeftijd betaald wordt, maar naar ervaring. Jongeren hebben het in januari meteen kunnen merken aan hun loon dat met aardig wat procenten omhoog is gegaan. Nu nog de jeugdlonen afschaffen in de horeca en recreatie!

Per 1 januari dit jaar zijn de jeugdlonen in de contractcatering afgeschaft, zoals afgesproken in de laatste cao contractcatering. Sinds dit jaar geldt dan ook voor iedere werknemer in deze sector het cao-loon. Het komt dus niet meer voor dat een jongere van 22 jaar zonder specifieke opleiding en werkervaring per definitie meer verdient dan iemand van 20 jaar met meer ervaring en opleiding. Precies wat wij voorstaan, want ons uitgangspunt is dat je als 18-jarige fysiek in staat bent om hetzelfde te presteren als een 22- of 23-jarige. Met 18 jaar krijg je dus het loon dat bij je functie hoort. Je loon wordt verhoogd omdat je meer ervaring hebt opgedaan en dus productiever bent en niet omdat je een jaar ouder bent geworden.



Jongeren nodig

Relatief gezien werken er niet veel jongeren in de contractcatering, terwijl de sector zeker jongeren wil omarmen. Hopelijk zorgt de afschaffing van het jeugdloon ervoor dat jongeren gemotiveerd worden om in de contractcatering aan de slag te gaan en dan te blijven. Harry de Wit, bestuurder FNV Catering: "We merken dat jongeren



vaak niet voor de contractcatering kiezen, omdat ze een (bijna) full-time baan willen en de contractcatering ze dat meestal niet kan bieden. Om jongeren toch voor de sector te interesseren, moeten we kijken naar combinaties voor hen, dat ze werk in de catering combineren met werk in bijvoorbeeld de beveiliging. Want sommige werkgevers in de contractcatering zijn ook actief in beveiliging, gebouwbeheer of schoonmaak. Op deze wijze kun je meer variëteit en meer uren bieden en kunnen we de sector aantrekkelijk maken voor jongeren. Dat is helemaal hard nodig als de arbeidsmarkt weer aantrekt."

Jeugdlonen in recreatie

Wij willen ook graag de jeugdlonen afschaffen in de recreatie en



horeca. Werkgevers in de recreatie mogen jeugdige werknemers vanaf schaal 5 een aanloopsalaris van 85 procent van het cao-loon bieden. Voor de schalen 1 tot en met 4 komt er een studie om een systeem van ervaringsjaren te ontwikkelen. FNV Recreatie vindt dat die studie moet leiden tot concrete afspraken die dan in de volgende cao recreatie komen te staan die in 2012 ingaat.



Jeugdlonen in horeca

FNV Horeca heeft dit jaar gesprekken gevoerd met de werkgevers over langetermijnafspraken, waaronder (gefaseerde) afschaffing van de jeugdlonen. Helaas willen de werkgevers er niet aan. Zo blijft de jeugdige horecawerknemer beoordeeld op zijn leeftijd en niet op het werk dat hij verricht, terwijl herziening van de jeugdlonen al in veel sectoren in Nederland gaande is, met als goed voorbeeld de contractcatering. De horeca gaat zo achterlopen.

Vanaf 2012 dreigt er bovendien een serieus tekort aan werknemers op de arbeidsmarkt. Met het aanhouden van het minimumjeugdloon zal de horeca de slag om de jeugd gaan verliezen.

contractcatering



Wie: Celeste Mulder - ter Steege (1989), lid FNV Catering.

Werkzaam in de catering: 6 jaar, eerst als uitzendkracht, sinds 2009 contract voor 20 uur bij Compass.

Locatie: geen vaste, maar wisselende locaties in het noorden, vanaf Zwolle tot en met Friesland.

Waarom catering? "Het begon als een bijbaantje op uitzendbasis op het TT Circuit en ik ben in de sector gebleven. Ik vind het leuk om met mensen te werken en iets met eten te doen. Alle soorten werk zijn welkom, als ik maar wat omhanden heb.

Ik hou er niet van om niks te doen te hebben. En in de catering is er altijd veel te doen, de werkdruk is best hoog. Zo'n drie jaar heb ik bij de NAM gewerkt en voor mijn moeder is het haar vaste locatie. Ik vind het juist fijn om geen vaste locatie te hebben en op verschillende plekken te werken. De

ene week werk ik 20 uur, de andere week wat uren meer of minder, en ik werk ook regelmatig avonden. Die afwisseling vind ik heerlijk."

Waarom werken er volgens jou zo weinig jongeren in de sector?

"Niet alle jongeren hebben een rijbewijs en in mijn geval is een rijbewijs echt noodzakelijk, omdat ik de hele regio afreis. Verder merk ik wel eens bij jonge uitzendkrachten dat ze niet in de spoelkeuken willen werken, dat vinden ze te min. Terwijl ik overal m'n handen voor uit de mouwen steek. Ook speelt natuurlijk mee dat je meestal een contract voor 15 tot 20 uur kunt krijgen en jongeren willen meer uren werken. Ik hoef niet per se fulltime te werken. Ik heb het trouwens niet gemerkt begin dit jaar dat ik veel meer ben gaan verdienen doordat het jeugdloon is afgeschaft. Ik verdien nauwelijks minder dan mijn moeder, maar dat komt zeker doordat ik hiervoor al het cao-loon kreeg." |

Ik ben (langdurig) ziek, wat

Als je door ziekte niet kunt werken, meld je je ziek bij je werkgever. Aan die arbeidsongeschiktheid zijn verplichtingen verbonden, voor zowel jou als voor je werkgever. Juridisch medewerkers Arjen Rooks en Melanie Wever gaan hier dieper op dit onderwerp in. Omdat er zoveel bij komt kijken, dit keer vanwege plaatsgebrek geen resultaat van een kwestie. Maar reken maar dat we veel kwesties hierover krijgen. Des te belangrijker dat we er uitgebreid op ingaan.

Als je je werk niet kunt doen doordat je arbeidsongeschikt bent als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling, heb je op grond van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek recht op doorbetaling van 70% van je loon gedurende maximaal 104 weken. Als dat lager uitkomt dan het voor jou geldende minimumloon, heb je de eerste 52 weken recht op het minimumloon. Maximaal heb je recht op het maximum dagloon voor de Sociale Verzekering Wetgeving.

Per cao kunnen nog aanvullende afspraken worden gemaakt over de hoogte van je loon tijdens ziekte en over het al dan niet betalen van je loon gedurende de eerste twee dagen van arbeidsongeschiktheid, de zogenoemde wachtdagen.

Cao horeca

Volgens artikel 19 van de cao heb je als werknemer, met inachtneming van 1 wachtdag per ziektegeval, gedurende de eerste 52 weken van ziekte, boven op de hiervoor genoemde 70%, recht op nog 25% extra tot 95% van het brutoloon. Gedurende de daaropvolgende 52 weken heb je recht op een aanvulling tot 75% van het brutoloon.

Aan deze aanvullingen zijn wel de volgende voorwaarden verbonden:

- Je moet je houden aan de spelregels bij ziekte en meewerken aan de re-integratie.
- De arbeidsongeschiktheid is geen gevolg van een niet-medische noodzakelijke ingreep. Denk hierbij aan bijvoorbeeld een cosmetische ingreep die medisch gezien niet noodzakelijk is.
- De arbeidsongeschiktheid mag geen vastgesteld gevolg zijn van opzet, grove schuld of verwijtbare nalatigheid van de werknemer.

Cao contractcatering

Artikel 65 van de cao contractcatering bepaalt dat je als werknemer gedurende de eerste 13 weken van arbeidsongeschiktheid aanspraak behoudt op de betaling van 95% van het loon dat je zou hebben ontvangen als je niet arbeidsongeschikt zou zijn geworden. Bij de daaropvolgende 39 weken behoud je aanspraak op de betaling van 90% van dat loon. Als de arbeidsongeschiktheid voortduurt, behoud je van week 53 tot en met week 104 aanspraak op de betaling van 80% van je loon. Hieraan is de voorwaarde verbonden dat je volledig meewerkt aan je re-integratie. Als je onvoldoende gebruikmaakt van de aangeboden mogelijkheden, dan kan de aanspraak op loon worden teruggebracht naar 78,75%.

Cao verblijfsrecreatie

In de cao verblijfsrecreatie bepaalt artikel 26 dat je bij arbeidsongeschiktheid recht hebt op doorbetaling van:

- 95% van het loon gedurende de eerste 6 maanden;
- 90% van het loon gedurende de tweede 6 maanden.

In het tweede ziektejaar:

- 85% van het loon gedurende de eerste 6 maanden.
- 80% van het loon gedurende de tweede 6 maanden.

Verder moet je je houden aan de controlevoorschriften bij ziekte zoals genoemd in bijlage 2 van de cao verblijfsrecreatie. Doe je dit niet, dan heeft je werkgever het recht om je loon te korten tot 70%, met een minimum van het wettelijk minimumloon.

Cao dagrecreatie

Artikel 22 in de cao dagrecreatie stelt dat de werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is om de bedongen arbeid te verrichten, gedurende het eerste ziektejaar recht heeft op doorbetaling van 95% van het loon. In het tweede ziektejaar wordt 80% van het loon doorbetaald. De cao dagrecreatie kent ook weer bijzondere bepalingen (bijlage 3) waaraan voldaan moet worden om voor de hiervoor genoemde loonbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid in aanmerking te komen. Ook in de dagrecreatie geldt dat bij overtreding van de controlevoorschriften je werkgever je loon mag korten tot 70% met een minimum van het wettelijk minimumloon.

Controlevoorschriften

In de cao horeca, de cao verblijfsrecreatie en de cao dagrecreatie zijn controlevoorschriften opgenomen in een bijlage bij de cao. De cao contractcatering kent geen bepalingen over nadere controlevoorschriften. Naast deze controlevoorschriften kunnen in de arbeidsovereenkomst en/of in een aanhangsel bij je arbeidsovereenkomst ook nadere controlevoorschriften worden opgenomen. Je moet je aan de controlevoorschriften houden mits de controlevoorschriften schriftelijk zijn vastgelegd en aan je zijn uitgereikt. Deze controlevoorschriften mogen niet onnodig belastend zijn, zoals elke dag om 8 uur naar je werkgever bellen of elke dag tussen 10 en 16 uur thuis zijn. Je werkgever kan wel weer verlangen dat je de eerste vier dagen thuis blijft. Je moet controle mogelijk maken, dus je kunt niet zeggen: laat mij met rust, ik ben te ziek. Je werkgever moet namelijk kunnen (laten) beoordelen of je ziek bent en je recht hebt

moet ik precies doen?

op doorbetaling van loon. Als je werkgever dat niet kan beoordelen, kan hij na een waarschuwing de loonbetaling opschorten.

Wet verbetering Poortwachter

Zowel jij als je werkgever zijn verplicht je aan de re-integratieverplichting te houden zoals is omschreven in de Wet verbetering Poortwachter. In eerste instantie moet een werkgever een ziekmelding van een werknemer doorgeven aan de bedrijfsarts of de arbodienst. Het is vervolgens aan de bedrijfsarts of de arbodienst om te beoordelen of de werknemer arbeidsongeschikt is voor 'zijn werkzaamheden'. Het kan hierbij gaan om de bedongen werkzaamheden, maar het kan ook gaan om de feitelijk verrichte werkzaamheden.

Bedongen arbeid is de overeengekomen arbeid/functie/het aantal arbeidsuren conform hetgeen in de arbeidsovereenkomst is omschreven. In de praktijk komt het regelmatig voor dat de overeengekomen arbeid/functie/het aantal arbeidsuren van een werknemer, tijdens de duur van het dienstverband, wordt veranderd. Als deze wijziging met instemming van de werknemer is gebeurd, worden deze feitelijke werkzaamheden gezien als 'zijn werkzaamheden'.

Als de bedrijfsarts of de arbodienst van mening is dat de werknemer arbeidsongeschikt is voor zijn eigen functie, dan moet de bedrijfsarts of de arbodienst beoordelen of de werknemer werkzaamheden kan verrichten in de eigen functie met aanpassingen: bijvoorbeeld minder uren, minder verantwoordelijkheden of aanpassing van de werkplek. Als dat niet mogelijk is, moet worden beoordeeld of de werknemer wel andere, passende werkzaamheden kan verrichten. Passende arbeid is alle arbeid die voor de krachten en de bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van de werknemer kan worden gevergd.

Re-integratieverplichtingen

Als werknemer ben je verplicht je medewerking te verlenen aan de re-integratie. Als je niet wilt meewerken, heeft je werkgever de mogelijkheid om de loonbetaling te staken tot het moment dat je wel bereid bent om je medewerking

te verlenen aan je re-integratie. In het uiterste geval kan een werkgever zelfs een ontslagvergunning voor je aanvragen en verkrijgen!

Bij een arbeidsongeschiktheidsmelding in verband met een verstoorde arbeidsverhouding moet de bedrijfsarts beoordelen of er medische beperkingen bestaan om de arbeid te verrichten. Als er geen medische beperkingen zijn, moet worden beoordeeld of er bij een werkhervatting vrijwel onmiddellijk medische beperkingen zullen optreden.

Vaak is er bij een verstoorde arbeidsverhouding geen sprake van arbeidsongeschiktheid en is het van groot belang dat het probleem van de verstoorde arbeidsverhouding per omgaande wordt aangepakt. Tegenwoordig adviseert de bedrijfsarts soms een interventieperiode van maximaal twee weken in te lassen. De bedrijfsarts moet eerst aan de werkgever vragen of hij daarmee akkoord gaat. De werknemer houdt in de interventieperiode namelijk recht op doorbetaling van 100 procent van zijn loon. In die periode moeten de partijen direct met elkaar in gesprek gaan om het conflict op te lossen.



Melanie Wever: “Ga bij ziekte op tijd naar de huisarts en schakel ons bij problemen meteen in. Zo voorkom je dat je ziekte een slepende kwestie wordt.”

Deskundigenoordeel

Als je het niet eens bent met het oordeel van de bedrijfsarts over je arbeidsongeschiktheid of mogelijkheden tot re-integratie, of als je van mening bent dat je werkgever onvoldoende inspanningen verricht om een re-integratie mogelijk te maken, moet je zo spoedig mogelijk een aanvraag voor een deskundigenoordeel bij het

UWV indienen. De werknemer moet de werkgever hiervan direct op de hoogte stellen.

Bij een gerechtelijke procedure in verband met een, naar de mening van de werknemer onterechte loonopsteking of loonstaking, is de werknemer verplicht bij de dagvaarding >

Arjen Rooks: “Je moet controle mogelijk maken, dus je kunt niet zeggen: laat mij met rust, ik ben te ziek.”

een deskundigenoordeel te voegen. Bij een kort geding kan een deskundigenoordeel niet altijd worden afgewacht. De werknemer moet dan op een andere wijze aannemelijk maken dat hij arbeidsongeschikt is of aan zijn re-integratieverplichtingen heeft voldaan.

Als de bedrijfsarts verwacht dat je arbeidsongeschiktheid langdurig is, moet hij binnen zes weken na de eerste ziektedag een probleemanalyse opstellen. Hierin wordt onder meer aangegeven wat zijn oordeel is over de arbeidsongeschiktheid en of er mogelijkheden zijn om terugkeer naar de werkplek te bevorderen.

Plan van aanpak

De werkgever moet binnen een periode van acht weken een plan van aanpak opstellen. In dit plan moet staan op welke wijze de werknemer zo snel en verantwoord mogelijk weer werkzaamheden kan verrichten. De werkgever dient rekening te houden met dat wat de bedrijfsarts of de arbodienst heeft aangegeven in de probleemanalyse. Hierbij kunnen afspraken worden gemaakt over:

- aanpassing op het werk;
- trainingen en therapie;
- begeleiding naar eventueel ander werk.

Werknemer en werkgever zijn verplicht zich te houden aan de afspraken die in het plan van aanpak zijn vastgelegd. Vervolgens dienen allebei het plan iedere zes weken te evalueren en eventueel bij te stellen. Als blijkt dat de eigen werkgever geen aangepaste werkzaamheden heeft of kan creëren, dan moet de mogelijkheid van het werken bij een andere werkgever, in een aangepaste



functie, worden onderzocht. Het onderzoeken van deze andere werkmogelijkheden wordt vaak uitbesteed aan een gespecialiseerd re-integratiebedrijf. De kosten hiervan komen voor rekening van de werkgever.

Als de werknemer passende werkzaamheden gaat verrichten bij een andere werkgever, blijft het dienstverband met de oude werkgever in principe bestaan.

Evaluatie

Na een jaar moet een evaluatie plaatsvinden van de re-integratie in het eerste ziektejaar. Indien nodig moet het plan van aanpak bijgesteld worden. Voor het einde van het tweede ziektejaar moet opnieuw een evaluatie plaatsvinden. Hiervan wordt een re-integratieverslag gemaakt. Als je als werknemer nog niet hersteld bent, moet je een aanvraag bij het UWV indienen voor een WIA-uitkering (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen). Bij deze aanvraag moet je de probleemanalyse, het plan van aanpak, de bijstellingen op het plan van aanpak en de evaluaties overleggen. Het UWV beoordeelt dan of jij en je werkgever zich aan de wettelijke re-integratieverplichting hebben gehouden. Als dat zo is, zal het UWV de aanvraag voor een WIA-uitkering in behandeling nemen. Als de werkgever zich niet aan de re-integratieverplichting heeft gehouden, dan kan het UWV de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever met maximaal een jaar verlenen. Bij onvoldoende re-integratie-inspanningen van de werknemer kan het UWV de aangevraagde WIA-uitkering al dan niet tijdelijk, gedeeltelijk of geheel weigeren.

Als je na twee jaar ziekte nog wel passende werkzaamheden bij je werkgever kunt verrichten, dan moet je werkgever die passende werkzaamheden aanbieden en heb je aanspraak op loon. Als je werkgever geen passende werkzaamheden heeft, stopt zijn loondoorbetalingsverplichting en re-integratieverplichting. Je werkgever kan dan een ontslagvergunning voor je vragen bij UWV Werkbedrijf. |

Leden helpen leden met WIA-begeleiding

Wie na twee jaar arbeidsongeschiktheid in de WIA belandt, krijgt een oproep van het UWV voor een beoordeling. Leden van FNV Horecabond adviseren je graag hoe je je formulieren moet invullen en hoe je je erop voorbereidt. Als je wilt gaan ze zelfs mee naar de herbeoordeling. Deze zogeheten WIA-begeleiders (ook voor WAO'ers) doen dit helemaal vrijwillig vanuit de gedachte: leden helpen leden. Meer weten? Bel ons Voorlichtings- en Informatiecentrum: 0900 – 202 23 23 (€ 0,20 p/min).

Bcp-netwerk komt aardig op stoom

Al eerder in de *Horeca Info* berichtten we over het sociale netwerk speciaal voor onze bedrijfscontactpersonen (bcp'ers). Als bedrijfscontactpersoon ben jij de schakel tussen de werkvloer en ons. Wij voorzien je van allerlei informatie die je kunt gebruiken voor jouw loopbaan en voor je collega's, en je hebt toegang tot het besloten sociale netwerk. We vroegen kersvers lid en bedrijfscontactpersoon Ronald Plokker waarom hij zo actief is op dit bcp-netwerk.

Hij ergerde zich al tijden aan de cao horeca, hoe slecht sommige zaken geregeld zijn, en kwam tot de slotsom dat als hij er wat aan wilde veranderen, hij lid moest worden van de vakbond. Dus meldde Ronald Plokker, bedrijfs-leider bij het Mexicaanse restaurant El Pacho in het Friese Dearsium, zich eind vorig jaar aan bij FNV Horeca. Hij werd meteen ook lid van de cao-commissie en bedrijfscontactpersoon: "Eigenlijk kreeg ik op m'n werk al vaak vragen van vooral jongere collega's over arbeidsvoorwaarden, dus ik deed het werk van een bedrijfscontactpersoon al."

Verschillende discussies

Bijna dagelijks logt Ronald in op het bcp-netwerk: "Ook al ben je bewust met de cao bezig, toch kun je met vragen erover zitten en die kun je

op het netwerk stellen. Ik krijg snel antwoord van FNV Horeca en ook andere bedrijfscontactpersonen geven antwoord of een advies. Er ontstaan verder veel discussies, zoals nu over all-incontracten. Daar doe ik actief aan mee, terwijl ik leer van discussies waar ik in mijn werk nooit mee te maken heb, zoals vergoeding voor nachtportiers. Na de laatste cao-commissie hadden we een discussie over deze bijeenkomst. Ik vond dat de inbreng wat mager was, maar via het netwerk kwam toen de discussie weer op gang. Mensen die misschien in een groep niet zoveel durven te zeggen, voelen zich vanachter hun computer zekerder en kunnen in alle rust een mening opschrijven. Hier is het netwerk dus ook goed voor."

Het bcp-netwerk is alleen toegankelijk

voor bedrijfscontactpersonen, het is dus een gesloten netwerk waarvoor je moet inloggen. Ronald zou het geen slecht idee vinden als een deel voor iedereen zichtbaar zou zijn, zodat leden én niet-leden kunnen zien wat er speelt. Al is het wel goed dat een deel gesloten is, vindt hij: "Zo kun je onderling meningen verkondigen, zonder dat het consequenties heeft omdat iedereen kan meelesen. En vertrouwelijke informatie blijft echt vertrouwelijk."

Meer informatie

Is bedrijfscontactpersoon iets voor jou en/of wil je meer informatie? Neem contact op met de bestuurder van jouw sector. Dat is horeca: m.vanboldrik@fnvhoreca.nl, catering: h.dewit@fnvcatering.nl en recreatie: j.bijlsma@fnvrecreatie.nl. |

Bijna dagelijks logt Ronald Plokker in op het bcp-netwerk: "Er ontstaan veel discussies en daar doe ik actief aan mee."

Je voordelen als bedrijfscontactpersoon

- Je hebt toegang tot ons digitale netwerk www.horeca-bcpnetwerk.nl, www.catering-bcpnetwerk.nl of www.recreatie-bcpnetwerk.nl. Hier vind je informatie over arbeidszaken en ontmoet je collega-bedrijfscontactpersonen met wie je ideeën en ervaringen kunt uitwisselen en wie je om advies kunt vragen.
- Je hebt toegang tot een jurist voor advies en vragen over collectieve zaken – dus niet voor persoonlijke kwesties.
- Je weet als eerste wat de ontwikkelingen zijn in jouw sector, zoals loonsverhoging en arbeidsvoorwaarden.
- Je kunt de sectorbestuurders digitaal benaderen met vragen.
- Je kunt je mening en advies geven over de cao. Je hebt dus direct invloed op de inhoud van de cao.
- Wij leggen je op een directe manier de inhoud van de cao uit, zodat je weet wat je rechten en plichten zijn.
- Je kunt themabijeenkomsten bijwonen die we op maat voor je maken.
- Je kunt je collega's beter helpen en informeren als ze vragen hebben over werk en inkomen.
- Het is een mooie aanvulling op je cv.
- Je bepaalt zelf hoeveel tijd je erin steekt.



Op de werkvloer: citizenM

Hotel voor *mobile citizens* of



< > De ochtendshift begint met een kort werkoverleg in voertaal Engels. Samen met ambassadors Angela, Evelijn en Adchara nemen we kort bijzonderheden door. Dat doen we aan een tafel op de benedenverdieping van citizenM. Een grote, open etage met de canteenM voor koffie en wat te eten, en de hippe huiskamer met verschillende zitjes en tafels. De kasten staan vol met boeken over mode, fotografie, design en architectuur die je kunt bekijken. Evelijn en ik ruimen de boeken op, die duidelijk gebruikt worden.



^> Adchara geeft me een stoomcursus barista in canteenM. Alle ambassadors krijgen bij indiensttreding een baristatraining. Voor de rest hoef je geen specifieke horecaopleiding te hebben. Toen dit hotel nog een bouwput was, werden ambassadors in spe uitgenodigd en aan de hand van opdrachten en open houding zijn ze geselecteerd. Er werd vooral gekeken naar onderlinge samenwerking met een glimlach.



< Er is geen receptie, maar in- en uitcheckzuilen, net zoals je op een vliegveld voor een vlucht incheckt. Niet dat de gast aan zijn lot wordt overgelaten, want er is altijd een ambassador in de buurt om te helpen met in- of uitchecken, zoals Anna vanochtend. Meestal kunnen gasten het zelf, aangezien ze *mobile citizens of the world* van de internetgeneratie zijn. Ze hebben geboekt via internet en krijgen bij het inchecken een sleutelkaart, die ze weer inleveren bij het uitchecken. Als gasten informatie over Amsterdam of een taxi willen, staat daarvoor altijd een ambassador klaar.

the world

Er is geen receptie, je kamer is supercompact, het personeel heet ambassadeur en ze eten hun maaltijd gewoon tussen de gasten in. Wil je hier wel werken of logeren? Gigi Siahaya, medewerker communicatie van FNV Horecabond, kwam erachter na een ochtend meedraaien in citizenM hotel Amsterdam-Zuid, door TripAdvisor uitgeroepen tot meest trendy hotel in de wereld.

> Je ziet het absoluut niet, maar de kamers zijn met hun 14 m² supercompact en als units gefabriceerd, naar Amsterdam verscheept en daar opgebouwd. Tegelijkertijd zijn ze comfortabel: *affordable luxury* heet dat hier. Centraal staat de *mood pad*, een innovatieve afstandsbediening waarmee de gast niet alleen de tv met gratis film bedient, maar ook bijvoorbeeld de gordijnen, het licht en de muziek. Je kunt zelfs per stemming muziek en lichtkleur bepalen. Er is verder draadloos internet; door het hele hotel trouwens.



< > Een bakker levert croissantjes voor het ontbijt, maar als er niet genoeg zijn, dan zijn er altijd nog om af te bakken. Dat doen Evelijn en ik in de keuken, net als de afwas. Ook gaan we de koelcel in om drankjes te halen om aan te vullen in de canteenM. Het eten in dit hotel vind ik vergelijkbaar met een AH to go: een *breakfastbag* voor ontbijt – die ontbijtzakjes met brood en fruit hangen grappig in een boom –, en verpakte sandwiches en makkelijke maaltijden, zoals sushi.



< Met Evelijn praat ik over het citizenM-concept. Gewoon aan tafel tussen de gasten, want er is geen aparte personeelsruimte. Ik heb zelf bij Van der Valk gewerkt en dat zou daar ondenkbaar zijn. Maar hier past het gewoon. De hotelmanager zit ook met haar laptop in de woonkamer te werken. Sowieso verschilt dit concept erg van de traditionele hotelwereld. Het spreekt mij enorm aan, vooral vanwege de open en losse sfeer. De ambassadeurs – jong en internationaal – stralen plezier in hun werk uit. Gasten waarderen dit hotel, zo blijkt uit tevredenheids-mails. En is de score hoog, dan krijgen de ambassadeurs een bonus. |

Waar bereik ik de bond?

FNV Horecabond, waaronder FNV Horeca, FNV Catering en FNV Recreatie vallen, is op werkdagen van 09.00 tot 17.00 uur bereikbaar voor **leden** via het centrale

telefoonnummer: 0900 - 202 23 23 (€ 0,20 p/min)

Met alle vragen over werk en inkomen in recreatie, catering en horeca kunnen leden op dit nummer terecht. De mensen van ons Voorlichtings- en Informatiecentrum zitten daar klaar om je vraag zo goed mogelijk te beantwoorden. Voor ingewikkelder zaken brengen zij je in contact met juridisch medewerkers, WAO-begeleiders en andere specialisten. Via dit telefoonnummer kun je ook

nieuwe leden opgeven en verhuizing en/of verandering in je werksituatie doorgeven.

LET OP: voor niet-leden geldt een apart telefoonnummer: 0900 - 239 10 00 (€ 0,50 p/min).

De telefoonnummers van de voormalige regiokantoren van FNV Horecabond gelden niet meer.

FNV Horecabond

Bezoekadres: Louis Armstrongweg 100,
1311 RL Almere

Postadres: Postbus 1435,
1300 BK Almere

Telefoon: 0900 - 202 23 23 (€ 0,20 p/min)

E-mail: info@fnvhorecabond.nl

Website: www.fnvhorecabond.nl

Het hoofdbestuur van FNV

Horecabond is bereikbaar via:

FNV Horecabond

t.a.v. het hoofdbestuur

Louis Armstrongweg 100, 1311 RL Almere

LAGUO Landelijke Adviescommissie

Uitkeringsgerechtigden en Ouderen:

Gerrit Kogelman, (0541) 51 23 96.

Vertrouwenspersonen

Eric Vermaas (06 - 22 10 64 89) en

Marijke Brands (06 - 52 34 27 16)

zijn vertrouwenspersonen en

leden kunnen hen bellen als ze

een probleem hebben met de

bond (dus niet voor problemen

op je werk!). |

Agenda

De regionale ledenvergaderingen vinden plaats op:

- **Regio Midden:** maandag 9 mei om 13.00 uur in Hoog Brabant, Radboudkwartier 23, 3511 CC Utrecht.
- **Regio Noord:** woensdag 11 mei om 13.00 uur in hotel Wolvega, Atalanta 10, 8472 CA Wolvega.
- **Regio Oost:** maandag 9 mei om 13.00 uur in IJsselpaviljoen, IJsselkade 1, 7201 HA Zutphen.
- **Regio West:** dinsdag 10 mei om 13.00 uur in hotel-restaurant Jules, Gildestraat 2, 1704 AG Heerhugowaard.
- **Regio Zuid-Oost:** dinsdag 10 mei om 13.00 uur in Aristo, Vestdijk 30, 5611 CC Eindhoven.
- **Regio Zuid-West:** woensdag 11 mei om 13.00 uur in City Hotel Goderie, Stationsplein 5a, 4702 VX Roosendaal. |

Geef nu je mening

Wat wil jij in je nieuwe pensioenregeling in 2012?

Pensioen is je inkomen voor later en daarom erg belangrijk. Dit voorjaar starten de onderhandelingen in de horeca en catering voor een nieuwe pensioenregeling in 2012. Ook in de recreatie gaan wij met werkgevers om de tafel zitten voor een nieuwe pensioenregeling. Wij willen van jou weten wat je belangrijk vindt in de nieuwe pensioenregeling en wat wij mee moeten nemen in de onderhandelingen. Het onafhankelijke onderzoeksbureau SOHRC (Stichting Onderzoek Horeca, Recreatie en Catering) doet op ons verzoek hier onderzoek naar.

Ga naar de website van jouw sector (www.fnvhoreca.nl, www.fnvrecreatie.nl of www.fnvcatering.nl), klik op de button enquête nieuwe pensioenregeling en vul de enquête in. Heb jij collega's die geen lid zijn, maar die ook willen

aangeven wat zij belangrijk vinden? Dat kan natuurlijk. Zij kunnen ook naar de hiernaast genoemde websites van de horeca, recreatie of catering gaan – afhankelijk van de sector waarin ze werken – en de enquête invullen. |

Colofon



Horeca Info is een uitgave van Stichting FNV Pers in samenwerking met de FNV Horecabond:

Louis Armstrongweg 100,
Postbus 1435, 1300 BK Almere

Telefoon: 0900 - 202 23 23 (€ 0,20 p/min)

Fax: (036) 536 33 97

E-mail: redactie@fnvhorecabond.nl

Website: www.fnvhorecabond.nl

Opplage: 24.500

Nummer: 2 / 2011

ISSN 0166-0624

Hoofredactie: Ben Francooy

Eindredactie: Aafke Jochems

Correctie: Evelyn Jongman

Beeld voorpagina: VVB

Beeld achterpagina: VVB

Ontwerp: Angema Romijn,

Romijn Design, IJsselstein

Prepress en druk: Van der Weij B.V.

Grafische Bedrijven, Hilversum

Abonnement voor niet-leden:

€ 30,- per jaar. Opgeven via

0900 - 202 23 23 (€ 0,20 p/min)

Advertentietarieven:

hele pagina € 2000,-

halve pagina € 1200,-

kwart pagina € 625,-

zesde pagina € 425,-

Advertenties dienen drukbaar aangeleverd te worden. |

Contributie 2011

Wij bieden de volgende lidmaatschapspakketten:

Zeker! € 14,60 per maand

Je bent verzekerd van onze juridische hulp, ook als advocaten en rechters je pad kruisen. Met dit pakket kies je bovendien voor financiële duidelijkheid: aan onze juridische hulp zijn geen meerkosten verbonden. En je kunt gebruikmaken van onze andere diensten zoals hulp bij je belastingaangifte, korting op je ziektekostenverzekering, de informatie op de website, *Horeca Info*, precies zoals onze Basis+ en Basis-leden ook doen.

Basis+ € 9,50 per maand

Je verzekert je tegen eventueel vervelende situaties op de werkvloer. Wanneer je voor dit pakket kiest, kun je tegen een gereduceerd tarief van € 95 ex. btw per uur gebruikmaken van onze specialisten. Je betaalt, naast je maandelijkse contributie, dus alleen wanneer je onze juridische medewerkers ook daadwerkelijk nodig hebt. En natuurlijk kun je gebruikmaken van de diensten die in de laatste zin hiernaast bij Zeker! genoemd zijn.

Basis

€ 6,40 per maand

Je vindt het belangrijk dat er een vakbond is. Als lid heb je inspraak als het gaat om bijvoorbeeld de cao en arbeidsvoorwaarden. Met je algemene vragen over werk en inkomen kun je terecht bij VIC en thuis ontvang je de *Horeca Info*. Daarnaast heb je toegang tot de speciale ledenpagina's van de website en kun je gebruikmaken van bijvoorbeeld onze belastingservice of korting op een ziektekostenverzekering. Heb je juridische hulp nodig, dan kun je Right4You inschakelen tegen een uurtarief van € 125 ex btw.

De lidmaatschapspakketten zijn ongeacht leeftijd, aantal uren dat je werkt en werksituatie. Wil je veranderen van pakket dan kan dat alleen per 1 januari van elk jaar en dat moet je ruim voor die datum schriftelijk aan onze ledenadministratie hebben gemeld, zie adres hieronder.

De contributie wordt maandelijks door middel van een automatische incasso afgeschreven. Zonder schriftelijke opzegging aan de ledenadministratie wordt het lidmaatschap automatisch verlengd. FNV Horecabond, t.a.v. ledenadministratie, Postbus 1435, 1300 BK Almere.

Leden die voor 1 oktober 2010 lid zijn geworden van FNV Horeca of FNV Catering betalen maandelijks onderstaande contributie. De hoogte hiervan is afhankelijk van het aantal uren dat je werkt en je leeftijd. Hieronder vind je de exacte bedragen per 1 januari 2011.

Meer dan 25 uur per week

• 22 - 64 jaar	€ 14,60
• 21 jaar	€ 13,30
• 20 jaar	€ 11,80
• 19 jaar	€ 10,30
• 18 jaar	€ 8,70
• 17 jaar	€ 7,30
• 16 jaar en jonger	€ 6,00

Minder dan 25 uur per week

• 22 - 64 jaar en 14 - 25 uur p/w	€ 10,30
• 22 - 64 jaar en 13 uur p/w of minder	€ 7,30
• 19 - 21 jaar en 25 uur p/w of minder	€ 7,30
• 16 - 18 jaar en 25 uur p/w of minder	€ 4,50

De contributie voor leerlingen, gepensioneerden en uitkeringsgerechtigden die voor 1 oktober 2010 al lid waren: zie onze website www.fnvhoreca.nl of fnv.catering.nl.

Verras je collega met twee gratis nummers van de Horeca Info

Vind je het ook hoog tijd dat je collega kennismakt met FNV Horecabond? Dan is dit de gelegenheid. Meld je collega aan en hij of zij ontvangt gratis twee nummers van de *Horeca Info*. Daarmee verplicht je je collega tot niets; het enige wat we doen is hem of haar vragen lid te worden. Geen behoefte? Geen probleem. Wel interesse? Dan schrijven we je collega graag in als lid. Samen staan we sterker!

Mijn naam: _____

Mijn lidnummer: _____

Ik meld aan

Naam: _____

Adres: _____

Postcode en woonplaats: _____

Telefoonnummer: _____



Stuur de bon naar FNV Horecabond, Antwoordnummer 1626, 1300 WE Almere. Een postzegel is niet nodig.



Pascal Merkelbagh

Functie: chef-kok bij eetcafé/restaurant Miss Jazzlyn in Arnhem.
Opleiding: koksopleiding aan het ROC en verschillende certificaten zoals SVH Leermeester.
Hobby's: Zijn vrije tijd is schaars, waardoor er nauwelijks tijd is voor hobby's. Maar zijn werk is eigenlijk ook zijn hobby: **koken**.



Toen wij vorig jaar de actie 'Leden werven leden' begonnen, was dat voor Pascal een extra zetje om zijn collega's lid te maken. Het resultaat: wij meer leden en Pascal een weekend Parijs, omdat hij de meeste leden heeft geworven (overigens net zoveel als een ander lid

dat ook naar Parijs mag). "Ik zei tegen m'n collega's dat hoe meer mensen lid zijn, hoe sterker we staan. Dat je met meer leden een betere cao voor de toekomst kunt afspreken. Ook vertelde ik hoe goed ik in het verleden was geholpen bij een arbeidsconflict. En als ik een vraag heb, dan bel ik de bond,

zoals laatst over eetvergoeding. Lid zijn van een vakbond is gewoon heel belangrijk, vind ik. Mijn collega's waren meteen overtuigd."

Wil jij de volgende keer op deze plaats vertellen waarom je lid bent? Meld je aan via redactie@fnvhorecabond.nl.