

CATERING

CATERING | EEN MAGAZINE VOOR MENSEN DIE WERKEN IN DE CATERING | JAARGANG 5, NR.2 | 2010

Elf Duivelse
Dilemma's



Pensioen:
dat is toch
iets van
later?

VIC
geeft
antwoord!



Loontabellen



Verliefd op de
cateringlocatie




Werkdruk in
de catering

INHOUDSOPGAVE

Verliefd op de cateringlocatie	p. 3 t/m 7
Pensioen: dat is toch iets van later?	p. 8 & 9
Loontabellen	p. 10 t/m 12
Werkdruk in de catering	p. 13 t/m 15
Elf Duivelse Dilemma's	p. 16 & 17
VIC geeft antwoord!	p. 18 & 19



Colofon

Deze Special is bestemd voor werknemers in de catering. Het blad is geproduceerd door  en mede tot stand gekomen door een bijdrage van het Fonds Bevordering Sociale Verhoudingen (FBS) | Adres FNV Catering: Louis Armstrongweg 100, Postbus 1435, 1300 BK Almere, telefoon voor leden 0900-202 23 23 (€ 0,20/min.) en niet-leden 0900-239 10 00 (€ 0,50/min.), fax (036) 536 33 97, e-mail: info@fnvcatering.nl
Oplage: 7.000 | Redactie: Ben Francooy, Gigi Siahaya, Karin van der Horst, Laura Kapper, Harry de Wit | Eindredactie: Gigi Siahaya, Karin van der Horst en Laura Kapper | Hoofdredactie: Ben Francooy | Correctie: Evelyn Jongman | Vormgeving: Pingpongdesign | Prepress en druk: Van der Weij BV Grafische Bedrijven, Hilversum. www.indecatering.nl

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

VERLIEFD OP DE CATERINGLOCATIE

"Ik wil hier niet meer weg." Veel catering-medewerkers spreken als een verliefde puber over het bedrijfsrestaurant waar ze werken. Ze zijn verknocht aan de locatie, aan de gasten, aan de collega's en aan de sfeer. Met hart en ziel wijden ze zich aan de catering, soms verbaasd dat andere medewerkers die gedrevenheid missen. Natuurlijk, ze werken ook voor een inkomen, maar het plezier in hun job maakt dat ze graag een stapje extra zetten. Verslaggever Karel de Vos zocht drie 'verliefde dames' op, uiteraard op de locatie van hun dromen...

Foto: landgoed Leusderend in Leusden



Beeld: Anne Hamers

Hesselien: "We hebben een heel mooi winkeltje"

Stijlvol, gezellig, eigentijds en kleurrijk. Zo oogt het bedrijfsrestaurant van adviesbureau Berenschot in Utrecht. Hesselien van Moorselaar (43) loopt er sinds een jaar rond als assistent-manager bij VITAM Catering. Met twintig jaar ervaring in het vak kan ze hier al haar ambities kwijt.

Na veertien jaar bij een andere cateraar gewerkt te hebben, stapte Hesselien zes jaar geleden over naar VITAM. Eerst werkte ze vier jaar in het personeelsrestaurant van Ikea in Oosterhout, daarna reisde ze een jaar als troubleshooter langs vele locaties. Nu leidt ze in Utrecht samen met haar manager en een team van negen medewerkers het bedrijfsrestaurant van Berenschot. Een fulltimebaan. Dagelijks verwelkomt het team 500 lunchgasten, verzorgt een uitgebreide vergaderservice en regelt borrels, buffetten, feestjes en in de zomer zelfs barbecues op het voorterrein.

De filosofie en de bedrijfscultuur van VITAM spreken haar zo aan, dat ze er nooit meer weg wil. "Wij werken met dagverse, gezonde, biologische producten, die we in eigen keuken verwerken. Veel ingrediënten komen van Mijnboer: een groep telers die topkwaliteit streekproducten levert. We kunnen ons daarmee creatief uitleven om de gasten in het restaurant het beste aan te bieden. Dat spreekt mij zeer aan. Ik wring mij graag in zeshonderd bochten om het de mensen naar de zin te maken."

Vertrouwen geven

Bouwen aan een team, dat ligt Hesselien ook na aan het hart. Ze brengt met plezier haar kennis, ervaring en enthousiasme over op jongere collega's. "Ik geef ze graag het vertrouwen dat ze het kunnen en maak duidelijk dat we het samen moeten doen. Op die manier lever je de beste service, maar heb je ook het meeste plezier in je werk. Zonder problemen draai ik mee in de spoelkeuken of bak ik tussendoor even broodjes af als het druk is. En ik observeer hoe mijn collega's met gasten omgaan en geef ze, als het nodig is, tips en adviezen. Zelf blijf ik ook leren, want ik wil uiteindelijk nog wel een stapje hoger."

Hesselien beweegt zich graag tussen haar teamleden op de vloer. Wat dat betreft spiegelt ze zich aan VITAM-directeur Carla van Lingen. "Zij staat heel dicht bij haar mensen en is gemakkelijk te benaderen. Ze kent bijna iedereen van naam en is vaak aanwezig bij de kookstudiosessies die VITAM in het land organiseert om medewerkers culinair bij te scholen. Het voelt als een familiebedrijf."

Heerlijk organiseren

Als Hesselien ons rondleidt door de keuken en het bedrijfsrestaurant zegt ze trots: "We hebben een heel mooi winkeltje. En er verandert hier voortdurend wat, dat houdt het spannend. Een jaar geleden kregen we dagelijks 300 lunchgasten, nu al 500, omdat er ook andere bedrijven in het Berenschot-pand komen die gebruik maken van dit restaurant. Dat betekent ook meer vergaderingen, borrels en buffetten. Ik vind het heerlijk om dat allemaal te organiseren: wat, waar, hoe en hoeveel. Vaak doe ik dat op gevoel en het klopt altijd, dat is heerlijk. Ik kan dit werk echt niet missen. Na drie weken vakantie moet ik weer aan de slag, anders ga ik huilen."



Hesselien van Moorselaar, assistent-manager Berenschot, VITAM Catering

Sascha: "Laat mij maar vliegen voor piloten"

Vijf dagen per week verzorgt Sascha Bouwmeester (40) de lunch voor piloten en stewardessen in opleiding. Ze is locatiebeheerster bij CAE-Aviation in Hoofddorp, waar jonge mensen zich voorbereiden op werken in de luchtvaart. "Ik heb een drukke job waar ik elke dag van geniet."

Als we Sascha spreken, bezoeken dagelijks zo'n honderd studenten en docenten het bedrijfsrestaurant van CAE-Aviation Training. Ongeveer dertig van hen komen er uit het buitenland, vooral uit India.

Sascha: "Een boeiend aspect van mijn werk is dat de gastengroep steeds wisselt. De opleiding van de piloten hier duurt acht maanden, daarna gaan ze voor vlieglessen naar Portugal of Amerika. Ook komen er mensen voor een kortere periode, voor bijscholingen. Door de internationale studenten leer ik veel van andere eetculturen. Ik verdiep me daar graag in, want koken is mijn hobby. De cursisten uit India bijvoorbeeld eten graag vegetarisch, dus serveer ik de worst naast de mosterdsoep. En dan check ik ook even of die soep niet gemaakt is op basis van runderbouillon, want de koe is heilig voor inwoners van India. Regelmatig komen er ook piloten uit Kazachstan, die lusten echt alles. Ze nemen zelfs kroketten mee om 's avonds op hun hotelkamer te verorberen. Anderen zijn gewend om warm te lunchen, die vragen rustig of we de koude aardappelsalade even willen opwarmen in de magnetron."

Krappe werkweek

Sascha leidt een klein team. Ze beheert het restaurant samen met een cateringmedewerkster en een afwasser. "Het is echt vliegen. Ik begin 's morgens met het schoonmaken en bijvullen van de vijf koffieautomaten in het gebouw. Daarna volgt de mise-en-place voor de lunch. Verder doe ik de administratie, regel de inkoop, overleg met de medewerkers en maak de weekmenu's. Dan is dertig uur per week krap, maar ik doe het met ontzettend veel plezier."

Eigenlijk staat het grootste deel van haar leven in het teken van zorgen. Na enkele jaren catering combineerde ze het moederschap met werk in de thuiszorg. Toen haar zoon naar de middelbare school ging, keerde ze weer terug in de catering. Op aanraden van haar moeder, die al bijna 25 jaar voor Eurest werkt.

Zeer bevolgen

Inmiddels staat Sascha vier jaar op de loonlijst bij de cateraar. Sinds oktober 2009 is ze actief bij het trainingscentrum in Hoofddorp, waar ze haar kennen als zeer bevolgen en superenthousiast. "Ik ben soms echt erg", zegt ze met een aanstekelijke lach. "Ik wil het iedereen naar de zin maken en alles moet er netjes uitzien. Als ik boodschappen doe in de supermarkt waar mijn zoon werkt, sta ik de producten nog recht in de schappen te zetten. Hier is het niet anders, het moet gewoon perfect zijn; samen met mijn collega's doe ik er alles aan om het niet in de soep te laten lopen. Ik probeer graag nieuwe gerechten uit, heb gezorgd voor een saladebuffet en we serveerden vorig jaar december twee keer een sfeervol kerstontbijt. Als onze gasten daar verrast en met waardering op reageren, ben ik volmaakt gelukkig."



Sascha Bouwmeester, locatiebeheerster bij CAE-Aviation, Eurest

Hannie: "Ik voel me thuis op dit fraaie landgoed"

Hannie de Vette (47) werkt als locatiemanager voor VITAM Catering in een bijzonder decor. Het moderne vierkante bedrijfsrestaurant met drie glazen gevels en een dakkoepel staat op een landgoed in Leusden, omgeven door kantoren en groen. Opdrachtgever is marketingbureau VODW.

Je kijkt je ogen uit als je landgoed Leusderend oprijdt. Tussen stijlvolle, eigentijdse kantoren ontdek je het glazen restaurant, dat aan de achterzijde verbonden is met een historische villa. Dagelijks ontvangt Hannie de Vette samen met haar team gemiddeld 120 lunchgasten in het lichte gebouw, waarin rijen zachtblauwe vlinderstoelen voor een prettig ritme zorgen. Aan de zijkanten staan nog enkele zitjes met zalmkleurige en mintgroene stoelen. Tegen de achterwand prijken de buffetten en counters, met in het midden de doorgang naar de grote keuken, die geheel aan het zicht van de gasten is onttrokken.

Praten met gasten

"Hier voel ik me uitstekend thuis", vertelt Hannie. "Het is een prachtig restaurant op een fraai landgoed. Een open ruimte, met veel daglicht, dat geeft je energie. Ik werk hier nu zes en half jaar en ken de meeste gasten van naam. Ik weet wat ze

lekker vinden en praat met ze over vakanties en hobby's. Ik hoor er echt bij. Dat vind ik heel fijn, want ik ben niet iemand die van de ene naar de andere locatie fladdert. Ik hou van vastigheid en gezelligheid. Mijn favoriete plek in het restaurant is achter de kassa, want daar heb ik het meeste contact met de bezoekers." Hannie begon als uitzendkracht, voor twee dagen per week in de vergaderservice. "Toen werkte ik echt in het gebouw van VODW. Later werden dat drie dagen, tot ik twee jaar geleden assistent-manager kon worden in het restaurant, dat geheel los van de kantoren staat. Sinds een jaar ben ik manager. Mijn voorganger vertrok naar een andere locatie en ik wilde de uitdaging graag aangaan. Ook omdat ik alle support van collega's en het servicekantoor toegezegd kreeg. Ik werk nu 24 uur per week, verspreid over vier dagen."

Advies van collega's

Zeker in het begin maakte Hannie dankbaar gebruik van die hulp. "Als je ergens onzeker over bent, kun je beter advies vragen dan het risico lopen dat het fout gaat. We krijgen veel vrijheid, mogen het restaurant als ons eigen winkeltje beschouwen. Maar ik moest echt in deze functie groeien en dan is het prettig dat je een beroep kunt doen op deskundigen in het bedrijf of collega's van andere vestigingen. Ieder kwartaal ga ik naar het managersoverleg en daar wissel ik graag ervaringen uit. We vormen een hechte club, iedereen voelt zich betrokken bij elkaar. De vorige manager is van huis uit chef-kok, dus als ik een buffet moet verzorgen, kan ik hem altijd bellen voor culinaire tips. Handig toch!"



Hannie de Vette, cateringmanager bij VODW, VITAM Catering

WAT MAAKT EEN LOCATIE BIJZONDER?

Als je aan tien cateringmedewerkers vraagt waarom hun locatie zo bijzonder is, loop je de kans acht verschillende antwoorden te krijgen. De een legt de nadruk op de mensen met en voor wie hij of zij werkt: de gasten en de collega's. Een leuke onderlinge sfeer telt zwaar. Mensen kennen, weten wat ze eten, waar ze op vakantie gaan, waar hun kinderen op school gaan – het zorgt voor betrokkenheid en werkplezier.

Een ander toont zich trots op de locatie: een mooi eigentijds bedrijfsrestaurant in een modern kantoor met veel daglicht en een hoog plafond geeft een ruimtelijk gevoel. Maar ook een cateringlocatie in een fraai historisch raadhuis of museum kan extra energie geven. Een kantine in de kelder – het komt nog voor – scoort echter als locatie veel minder.

De ligging van de werkplek kan ook de doorslag geven. In het bos bijvoorbeeld, hartje stad, in een stadion, bij evenementen of aan het water. Ook het type bedrijf of organisatie waar je aan de slag gaat, kan als bijzonder worden ervaren. Denk aan een bekend entertainmentbedrijf, een televisie-omroep, een chique bank of het hoofdkantoor van een modeketen.



Pensoen: dat is toch iets van later?



Frank Jansen, beleids- en projectmedewerker pensioenen FNV Catering

Veel werknemers denken dat pensioen iets is van later en hebben een blind vertrouwen dat alles goed geregeld is. Als het moment daar is om te genieten van hun oude dag, constateren werknemers dat het pensioen lager is dan zij verwachtten. Veel werknemers hebben 'pensioengaten' opgelopen die bijvoorbeeld zijn ontstaan tijdens periodes waarin niet of minder is gewerkt of door echtscheiding. Als je vlak voor je pensioen constateert dat jouw pensioen niet voldoende is, dan is het te laat om nog in te grijpen. Het is belangrijk om vroeg naar je ouderdomspensioen te kijken en eventueel aanvullende maatregelen te nemen.

Is voor de meeste werknemers het ouderdomspensioen dat zij krijgen voldoende?

"In de catering bouwt elke werknemer in de basispensioenregeling bij Pensioenfonds Horeca en Catering (PH&C) ouderdomspensioen op, jaarlijks 1,5% van de pensioengrondslag. Of dit voldoende is, verschilt natuurlijk per

persoon (zie voorbeeld). Vanuit FNV Catering geven wij aan dat het een basis is en daarbij vinden wij het belangrijk dat werknemers de mogelijkheid hebben om voordelig extra ouderdomspensioen op te bouwen. Daarom heeft FNV Catering eerder het initiatief genomen voor de bijspaarregeling."

Wat is precies de bijspaarregeling?

"De bijspaarregeling geeft je de mogelijkheid om met behulp van je werkgever op een voordelige manier extra ouderdomspensioen op te bouwen. Elke euro premie die jij betaalt, verdubbelt je werkgever met een maximum van 2% van het salaris. In de praktijk betekent dit dat de werkgever veelal 50% van de totale premie betaalt. Bovendien is de werknemerspremie aftrekbaar van de belasting."

Is de bijspaarregeling een aanrader voor iedereen?

"De bijspaarregeling is voor de meeste werknemers een aanrader. Wel raden wij werknemers altijd aan om de deelname vooraf met de werkgever te bespreken. Als je werkgever een aanvullende pensioenregeling heeft afgesloten dan is er namelijk geen of minder fiscale ruimte (de maximale ruimte in het rekenvoorbeeld is 0,55% van de pensioengrondslag). Op www.fnvcatering.nl staat een reken-tool, waarin je een aantal gegevens kunt invullen. Hierdoor krijg je inzicht in hoeveel extra ouderdomspensioen je

kunt opbouwen en de bijbehorende kosten als je één jaar deelneemt aan de bijspaarregeling."

Hoeveel kost deelname aan de bijspaarregeling per maand?

"De kosten voor de bijspaarregeling zijn afhankelijk van je salaris, je leeftijd en hoeveel extra ouderdomspensioen je wilt opbouwen. Door maandelijks tot je 65ste bij te sparen kun je een behoorlijk hoger levenslang ouderdomspensioen opbouwen (in het voorbeeld is dit ruim 35%)."

Kun je extra ouderdomspensioen niet beter zelf regelen?

"Als je zelf extra ouderdomspensioen via een bank (banksparen) of een verzekeraar (lijfrente) wilt regelen, is de werkgever niet verplicht om bij te dragen in de kosten. Het is daarom niet verstandig om het zelf te regelen. Bovendien staan bij PH&C de werknemers in de catering en horeca centraal, waardoor de kosten in de aanvullende pensioenregeling per deelnemer relatief laag zijn."

Kun je het spaarloon gebruiken voor de bijspaarregeling?

"Als je deelneemt aan een spaarloonregeling kun je jouw spaarloon of een deel daarvan direct gebruiken voor de bijspaarregeling (deblokkeren). Het spaarloon dat je gebruikt wordt dan nogmaals van de belasting afgetrokken waardoor je een extra belastingvoordeel hebt. Over het ouderdomspensioen dat je ontvangt, moet je wel belasting betalen."

VOORBEELDBEREKENING BIJSPAARREGELING

Marijke is 47 jaar oud, ze werkt 40 uur per week en verdient maandelijks € 1.800,- bruto. Zij gaat met pensioen als ze 65 jaar is.

Fulltime jaarsalaris (12,96 x maandsalaris): ¹	€ 23.328,00
Franchise 2010:	€ 10.467,00
Pensioengrondslag (PG):	€ 12.861,00

INDICATIE KOSTEN BIJSPAARREGELING (BIJ MAXIMALE FISCALE OPBOUW)

Jaarlijkse pensioenpremie (47-jarige: 6,81% x PG) ²	€ 875,83
Werkgeversbijdrage (50% van de pensioenpremie) ³	€ 437,92
Jaarlijkse werknemerspremie (€ 875,83 - € 437,92)	€ 437,91
Maandelijke bruto werknemerspremie	€ 36,49
Belastingvoordeel (belastingpercentage 33,50%)	€ 12,22
Maandelijks netto werknemerspremie	€ 24,27

¹ Het jaarsalaris is 12 maandsalarissen inclusief de vakantietoelage van 8%. Andere salariscomponenten, zoals overwerkvergoedingen en toeslagen, zijn niet meegenomen.

² Als je jonger bent dan 47 jaar, is het premiepercentage lager dan 6,81% van de PG. Ben je ouder dan 47 jaar dan is het premiepercentage hoger. Dit percentage wordt vastgesteld door PH&C.

³ De werkgeversbijdrage is minder dan 2% van het jaarsalaris.

In bovenstaand schema kun je zien wat Marijke in de bijspaarregeling maandelijks netto betaalt. In onderstaande figuur kun je zien hoeveel extra ouderdomspensioen (OP) zij hierdoor jaarlijks ontvangt.

Als Marijke vanaf haar 47ste tot haar 65ste deelneemt aan de bijspaar- en basispensioenregeling (18 jaar), ontvangt zij vanaf haar 65ste tot haar overlijden jaarlijks bruto € 13.651,62 (AOW + ouderdomspensioen). Maandelijks is dit € 1.137,64. Door deel te nemen aan de bijspaarregeling heeft Marijke haar maandelijks brutopensioen met **€ 106,11** verhoogd.

PENSIOENOPBOUW PER JAAR:



⁴ 0,55% = 2,05% (fiscaal maximum opbouwpercentage) - 1,5% (opbouwpercentage basisregeling PH&C)

WOORDENLIJST:

Franchise:

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

Pensioengrondslag:

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

Enkelvoudige AOW

De enkelvoudige AOW (Algemene Ouderdomswet) is een basispensioen van de overheid dat je vanaf je 65ste ontvangt. In dit bedrag is geen rekening gehouden met de AOW-toeslag.

LOONTABELLEN BEDRIJFSCATERING

Loontabel per 1 april 2010

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

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

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

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

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

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

TOELICHTING JEUGDLONEN

Jeugdloontabel per 1 april 2010

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

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

UURLOONBEREKENING

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

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

Bijvoorbeeld:
 Stel je bent cateringmedewerker in de bedrijfscatering ingedeeld in salarisgroep IV met 2 functie jaren. Bij een fulltime dienstverband verdien je een bruto maand-salaris van € 1.966,74.

Jouw uurloonberekening wordt dan als volgt:
 € 1.966,74 : 173,33 = € 11,35

LOONTABELLEN INSTITUTIONELE CATERING

Loontabel per 1 april 2010

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

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

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

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

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

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

TOELICHTING LOONTABEL

Hoe lees je een loontabel?

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

LOONTABEL INSTITUTIONELE CATERING

Loontabel per 1 april 2010

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

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

LOONTABELLEN INFLIGHTCATERING

Loontabel per 1 april 2010

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

FUNCTIEJARENSCHAAL IN EURO'S PER MAAND								
Salarisgroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
0 fj	1.733,31	1.789,98	1.848,28	2.013,38	2.244,18	2.482,28	2.718,02	2.963,15
1 fj	1.768,69	1.826,49	1.886,03	2.054,45	2.289,98	2.532,94	2.773,49	3.023,62
2 fj	1.804,06	1.863,03	1.923,75	2.095,52	2.335,78	2.583,60	2.828,95	3.084,08
3 fj	1.840,13	1.900,31	1.962,21	2.137,46	2.382,49	2.635,29	2.885,51	3.145,76
4 fj	1.876,93	1.938,28	2.001,44	2.180,18	2.430,14	2.687,96	2.943,21	3.208,65
5 fj		1.977,00	2.041,43	2.223,73	2.478,67	2.741,64	3.002,01	3.272,75
6 fj					2.528,36	2.796,61	3.062,19	3.338,37
7 fj						2.852,60	3.123,48	3.405,18
8 fj								3.473,20

JEUGDLONEN

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

AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR NIEUWE WERKNEMERS

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

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

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

Deze tabellen zijn met de uiterste zorgvuldigheid opgesteld. Desondanks kunnen er onverhoopt fouten in zijn geslopen en kunnen er geen rechten aan ontleend worden. Per 1 juli 2011 gelden nieuwe loontabellen, kijk op www.indecatering.nl voor de actuele tabellen.

Werkdruk in de catering

Iedereen komt wel eens uit zijn werk en denkt: pfoee, wat een drukke dag. Een keer een drukke dag is niet erg, integendeel, even hard werken is soms best fijn: je dag vliegt voorbij en je voelt je lekker omdat je nuttig bezig bent geweest. Maar wat als de drukke dagen lange tijd aanhouden en je niet meer kunt voldoen aan de eisen die je werk stelt? Je kunt dan te maken hebben met een te hoge werkdruk.

te veel broodjes klaarmaken of je krijgt te weinig tijd om goed schoon te maken. Het kan ook zijn dat de werkomstandigheden niet optimaal zijn: je werkt in een te koude ruimte, je hebt last van machines die lawaai maken, of je moet veel zware dozen tillen. Daarnaast kan het zijn dat je te weinig kennis hebt om je werkzaamheden uit te voeren. Maar ook een probleem met je collega's of leidinggevende, onduidelijke communicatie of slechte arbeidsvoorwaarden kunnen voor te hoge werkdruk zorgen. Soms ontstaat een hoge werkdruk niet alleen door je werk, maar hebben privéomstandigheden hier ook invloed op. Wanneer je bijvoorbeeld te maken krijgt met een echtscheiding, dan is het mogelijk dat de grens van wat je normaal gesproken aankan sneller wordt bereikt.

Wat doet werkdruk met je?

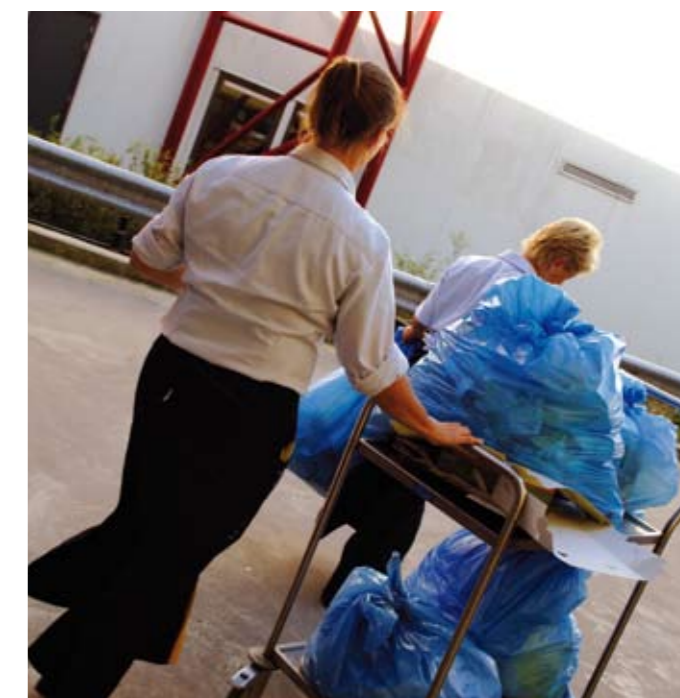
We hoeven je natuurlijk niet te vertellen dat overmatig eten en roken slecht is voor je gezondheid. Maar dat ook langdurig werken onder te grote druk schadelijk is voor je gezondheid, is minder bekend. Een te hoge werkdruk kan leiden tot werkstress en dat kan op den duur weer leiden tot ernstige gezondheidschade. Psychische klachten, zoals bijvoorbeeld een burn-out, maar ook hart- en vaatziekten kunnen het gevolg zijn van aanhoudende werkdruk.

Wat is werkdruk nu eigenlijk?

Werkdruk op zich hoeft niet negatief te zijn. Sommige mensen presteren juist beter als er wat druk op de werkzaamheden ligt. Te hoge werkdruk ontstaat wanneer je niet of met veel moeite je werk op tijd afkrijgt en als je bovendien zelf te weinig kunt doen om de oorzaak van dit probleem op te lossen. Voor iedereen geldt dat er grenzen zijn aan wat men aankan. Het is heel persoonlijk wat iemand aankan: de ene werknemer kan zijn functie heel zwaar vinden, terwijl een collega met dezelfde functie zich bijna verveelt. Persoonlijke kenmerken zijn van invloed op de manier waarop je werkdruk ervaart. Mensen die heel nauwkeurig of onzeker zijn, kunnen werkdruk sneller als 'hoog' ervaren. Maar ook zaken als je opleiding en werkervaring kunnen hierin een rol spelen.

Hoe ontstaat werkdruk?

Werkdruk kan op veel verschillende manieren ontstaan. De werklast kan hoog zijn: je moet bijvoorbeeld in één uur



Contractwisseling, en nu?

De laatste jaren kijken opdrachtgevers steeds kritischer naar de kosten van hun personeelsrestaurants. Hierdoor besluiten veel opdrachtgevers om een nieuw contract af te sluiten met een andere cateraar. Voor de werknemers betekent dit dat ze te maken krijgen met een contractwisseling. Meestal blijft men wel op dezelfde locatie werken, maar dan voor een andere werkgever.

Wanneer je te horen krijgt dat je opdrachtgever van plan is van cateringbedrijf te veranderen komen er natuurlijk veel vragen in je op: Mag ik op dezelfde locatie blijven werken? Wat gebeurt er met mijn werktijden en salaris? Wat zijn mijn rechten in deze situatie? De antwoorden op deze vragen verschillen per contractwisseling. Dit maakt de situatie onzeker en deze onzekerheid kan stress veroorzaken, wat je juist extra gevoelig maakt voor werkdruk.

Naast de beschreven onzekerheid heeft een contractwisseling ook direct invloed op de werkdruk. Tijdens en na een contractwisseling verhoogt de werkdruk vaak omdat werknemers hetzelfde werk moeten gaan uitvoeren met minder mensen. Echter ook de verandering van werkwijze kan een verhoging van werkdruk met zich meebrengen. Recent heeft beleidsadviesbureau B&A Consulting, in opdracht van Stichting Kwaliteit van de Arbeid voor de Contractcateringbranche (SKA), onderzoek gedaan naar werkdruk bij contractwisselingen. Uit dit onderzoek blijkt dat er bij contractwisselingen drie fasen zijn die de werkdruk op verschillende manieren beïnvloeden:



Fase 1: het aanbestedingsproces

Deze fase begint wanneer de opdrachtgever aangeeft de catering opnieuw aan te besteden. In deze eerste fase wil de huidige werkgever de locatie natuurlijk graag behouden.

De druk vanuit de werkgever om een positief beeld te geven wordt groter: er wordt van je gevraagd extra goed je best te doen en er kunnen bijvoorbeeld extra promotie-activiteiten zijn die uitgevoerd moeten worden.

Fase 2: naar een daadwerkelijke contractwisseling

Wanneer de opdrachtgever definitief besluit van cateraar te wisselen ontstaat de tweede fase. Het is nu duidelijk wie de nieuwe cateraar wordt, tot de einddatum van het huidige contract wordt er nog niet namens de nieuwe cateraar gewerkt. In deze fase veranderen je werkzaamheden niet; je kunt je werkzaamheden uitvoeren zoals je altijd gewend bent geweest.

Het omslagpunt

Dan volgt het omslagpunt waarin praktische veranderingen centraal staan. In een korte tijd moet gewerkt worden aan zowel de afbouw en opbouw van de locatie. Vaak gaat deze omslag ook gepaard met het werken volgens een andere werkwijze.

Fase 3: de nieuwe werksituatie van start

Deze fase staat in het teken van efficiëntie. Vaak moet er meer gedaan worden in minder tijd. Wanneer deze structurele verhoging van werkdruk reëel is, dan hoeft dit geen probleem te zijn. Toch kunnen er ook situaties ontstaan dat de werkdruk te hoog wordt voor de werknemers. In veel gevallen is de werkgever en/of de opdrachtgever bereid om iets aan de te hoge werkdruk te doen.

Wat te doen tegen een te hoge werkdruk?

Werkdruk hoeft niet erg te zijn, maar wanneer de werkdruk te hoog wordt kun je op den duur gezondheidsklachten krijgen. Het is belangrijk om iets te doen aan deze te hoge werkdruk om deze klachten te voorkomen. Praat er eens over met je leidinggevende, collega's of een vertrouwenspersoon binnen jouw bedrijf. Wordt jouw klacht door je leidinggevende niet serieus genomen of durf je het misschien niet direct te bespreken, dan kun je starten met een meldingsprocedure. Deze meldingsprocedure is speciaal ontwikkeld voor de cateringsector om een te hoge werkdruk tegen te gaan. De procedure ziet er als volgt uit:

1. Als jij en/of meerdere collega's last hebben van werkdruk, dan is de eerste stap dit via een meldingsformulier te melden aan je direct leidinggevende. Dit formulier is te downloaden op de website www.indecatering.nl of is te verkrijgen bij de Vakraad (de Vakraad ziet toe op een goede uitvoering van de cao en geeft hier informatie en advies over). Het kan natuurlijk ook voorkomen dat het probleem niet bespreekbaar is met jouw direct leidinggevende, je kunt het formulier dan inleveren bij de naaste hogere leidinggevende. Heb je andere redenen om het niet direct aan je leidinggevende te melden, dan kun je het formulier rechtstreeks bij de Toetsingscommissie (TC) van jouw bedrijf inleveren. In de TC zitten leden van de ondernemingsraad (OR) en een vertegenwoordiger van de vakbond. De TC neemt jouw melding over werkdruk in behandeling zonder dat je leidinggevende dit te horen krijgt.

2. Als je het meldingsformulier hebt ingeleverd bij jouw leidinggevende (of zijn/haar leidinggevende), dan moet deze binnen twee weken schriftelijk reageren. Hierbij moet aangegeven worden welke acties ondernomen gaan worden naar aanleiding van jouw melding. Daarnaast moet jouw leidinggevende een kopie van het meldingsformulier met reactie doorsturen naar de TC in het bedrijf. De TC beoordeelt de acties die jouw leidinggevende heeft genomen om het probleem op te lossen en legt binnen vier weken een advies neer bij de directie.

3. Indien de melding en het advies van de TC bij de directie niet binnen vier weken zijn behandeld, legt de TC dit voor aan een geschillencommissie van de Vakraad. De geschillencommissie bestaat uit een onafhankelijke voorzitter, twee leden namens vakbonden en twee leden namens werkgevers, waarvan bij voorkeur minimaal bij beide partijen een vertegenwoordiger lid is van de vakraad. De geschillencommissie toetst de gevolgde procedure, beoordeelt de werkdruk melding inhoudelijk en legt een oordeel hierover binnen vier weken voor aan de TC en directie van het bedrijf. Tevens meldt de geschillencommissie binnen welke periode je werkgever met een oplossing moet komen. Is de geschillencommissie van mening dat het bedrijf niet genoeg heeft gedaan om de werkdruk te verlagen, dan wordt dit aan de Vakraad gemeld,

evenals aan de directie van het bedrijf. De Vakraad zal hierop reageren en het betreffende bedrijf aanspreken op de naleving van de gemaakte cao afspraken. Komt er dan nog geen oplossing, dan kun je besluiten om naar de rechtbank te gaan.

We stelden Harry de Wit, sectorbestuurder FNV Catering, een aantal vragen met betrekking tot werkdruk in de catering:

Hoe staat het met werkdruk in de catering?

"Ik hoor verschillende geluiden vanuit de cateringbranche. Werkgevers geven aan dat het wel meevalt met werkdruk. Toch geven werknemers aan dat de werkdruk hoog ligt, ik hoor dit vaak wanneer er contractwisselingen of -veranderingen in het spel zijn."

Waarom is de meldingsprocedure ontwikkeld?

"Uit diverse onderzoeken is gebleken dat de werkdruk in de catering hoog is. De werknemers in de catering werken altijd heel hard en op zich is dit natuurlijk geen probleem, maar de grens naar onaanvaardbaarheid moet wel goed in de gaten worden gehouden. De meldingsprocedure is hier het middel voor."

Hoe zie je de toekomstige ontwikkelingen?

"Het is natuurlijk niet de bedoeling van werkgevers om werkdruk te verhogen, maar door de economische ontwikkelingen staan werkgevers ook onder druk van hun opdrachtgevers; men wil meer voor minder geld. Op dit moment horen we wel geluiden van een hoge werkdruk, maar veel werknemers kennen de meldingsprocedure niet of durven deze niet te gebruiken. Deze angst is onterecht, want de procedure is er juist voor bedoeld om problemen te voorkomen. Bovendien wordt de procedure goed gecontroleerd door een geschillencommissie. Ik hoop dat de meldingsprocedure in de toekomst bekender wordt bij werknemers en dat men de procedure dan ook durft te gebruiken. Samen kunnen we er voor zorgen dat de kritische grens van een te grote werkdruk niet wordt overschreden."



ELF DUIVELSE DILEMMA'S

Peter van den Berg (53) werkt als cateringmanager bij Eurest Bedrijfscatering. Als manager kenmerkt hij zich door zijn mensgerichte stijl van leidinggeven. Hij ziet zijn team graag als 'een mooie gemengde salade', waarin elk teamlid de ruimte krijgt om eigen kennis en ervaringen te delen.

Peter is geboren op het platteland van Groningen. De catering is hij 21 jaar geleden ingerold. Opgeleid als leraar heeft hij door de krappe arbeidsmarkt in het onderwijs in de jaren '80 geen vaste baan in zijn vak gevonden. Als nachtreceptionist heeft Peter vervolgens ervaring opgedaan in de horeca. In deze periode is hij ook begonnen met de Middelbare Hotelschool in Groningen. Na zijn studie aan de Hotelschool koos Peter ervoor om via een uitzendbureau een jaar lang bij verschillende bedrijven te werken. De ervaring die hij hiermee opdeed, kwam hem jaren later nog van pas tijdens zijn studie Personeel en Arbeid.

Gestimuleerd door een stage tijdens zijn studie aan de Middelbare Hotelschool is Peter bij een cateringbedrijf begonnen. Uiteindelijk is hij mede hierdoor definitief in de cateringsector terechtgekomen. Sinds vier jaar is hij werkzaam bij Eurest Bedrijfscatering. Momenteel werkt hij als cateringmanager bij Strukton, een bouw- en spoorbedrijf.

'Gemengde salade'

Als manager is Peter erg mensgericht. Relaties zijn voor hem belangrijk, met zowel opdrachtgevers als zijn medewerkers onderhoudt hij een duurzame relatie.

Voor Peter is het belangrijk dat zijn werknemers als een goed team functioneren. Hij wil voorkomen dat zijn team een 'stampot' wordt, waarbij zijn medewerkers geen ruimte krijgen

voor hun eigen inbreng. Zijn team moet er juist uitzien als 'een mooie gemengde salade'. Hierbij heeft hij veel aandacht voor de regieruimte van zijn medewerkers. "Elke medewerker brengt zijn eigen kennis en expertise mee. De een durft wat meer en heeft ruimte en vrijheid nodig, terwijl de ander het juist prettig vindt om strak aangestuurd te worden." Peter houdt rekening met deze persoonlijke regieruimte: "Als je zo je team kunt aansturen zonder de belangen van je werkgever te schaden, dan geeft dat voldoening."

In een groep is iedereen belangrijk: Peter benadrukt dat een nieuwe medewerker een belangrijke bijdrage kan leveren aan het team. Zelfs als ze nooit in de catering hebben gewerkt. "De houding is belangrijker dan de ervaring, want 'het kunstje is te leren', maar de houding en openheid zijn een stuk moeilijker aan te leren. Juist door deze openheid en onbevangeheid kunnen nieuwe medewerkers een verfrissende blik bieden."

Toekomst

Peter is als cateringmanager zeer tevreden met zijn baan in de cateringsector. Peter geeft aan dat het voor hem belangrijk is om niet te lang op één locatie te blijven: "Na een aantal jaren is je eigen houdbaarheidsdatum toch verstreken. Beginnen op een andere locatie is dan goed voor mezelf, maar vooral ook voor het team", zo besluit Peter.

We leggen Peter van den Berg elf dilemma's voor.

1. Langere pauzes of kortere werkdag?

"Dan kies ik voor een kortere werkdag. Maar eigenlijk zou ik het prettiger vinden om wat vaker kortere pauzes te hebben, om even te kunnen resetten."

2. Onregelmatige werktijden of van 9 tot 5?

"Dat maakt mij eigenlijk niet heel veel uit. Ik vind het bijvoorbeeld niet zo erg om op zondag te werken, want dan heb ik doordeweeks weer een dag vrij. Ik wil het alleen wel van tevoren weten, zodat ik nog privéplannen kan maken."

3. Zoet of hartig?

"Ik ben wel een zoetekauw, hoewel hartig ook lekker is. Toch ga ik voor zoet."

4. Jaren-30-woning of nieuwbouw?

"Jaren-30-woning. Sommige nieuwbouw is wel mooi, maar je moet het dan wel naar je eigen hand kunnen zetten."

5. Bier of wijn?

"Wijn. Ik heb een grote voorkeur voor Noord-Italiaanse wijnen, dat vind ik de lekkerste wijnen ter wereld. De wijnen uit de streken Veneto en Piemonte zijn bij mij favoriet."

6. Klein team of groot team?

"Een klein team vind ik leuker, hoewel een groot team beleidsmatig weer erg interessant is."

7. Vroeg opstaan of laat naar bed?

"Beide, ik heb weinig slaap nodig. Ik ga laat naar bed en ik sta weer vroeg op voor mijn werk waar ik, omdat ik naar mijn werk fiets, altijd fris en fruitig aankom."

8. Goed boek of leuke film?

"Van beide ben ik een enorme liefhebber. Als ik dan toch moet kiezen dan kies ik voor een goed boek, omdat je dit overal mee naartoe kunt nemen."

9. Prijs of kwaliteit?

"Dan ga ik voor kwaliteit. Je kunt beter minder goede wijn kopen dan véél minder lekkere wijn. Dat geldt denk ik voor alles, dat is mijn levenshouding. Ik ben zelf ook bereid iets te laten om uiteindelijk voor betere kwaliteit te kunnen kiezen."

10. Op vakantie in Nederland of het buitenland?

"Buitenland, hoewel ik Nederland wel een erg leuk land vind."

11. Doorwerken tot 67 jaar of vroeger stoppen?

"Dat is afhankelijk van hoe de vlag er dan bij hangt. Ik heb tegen 67 jaar geen bezwaar, maar fysiek is de catering wel zwaar, dus ik weet niet of ik dat kan volhouden. Maar ik wil ook zeker niet achter de geraniums gaan zitten."

VIC geeft antwoord!

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

Hoe zit het ook alweer met...?

VIC kreeg de afgelopen tijd regelmatig vragen over functie-indeling, reiskosten, ongewenste intimiteiten en werktijden. De antwoorden op de meest gestelde vragen over deze onderwerpen vind je hier terug.

Handboek Referentiefuncties Contractcatering

Bij het indelen van een functie dient de werkgever gebruik te maken van het Handboek Referentiefuncties Contractcatering. In dit handboek worden alle functies beschreven en ingeschaald die in de cateringbranche voorkomen. De functies in het handboek zijn opgesteld door een onafhankelijk organisatieadviesbureau.

De werkgever stelt een functie vast door een omschrijving te maken van de belangrijkste taken en verantwoordelijkheden die aan jou worden opgedragen. Vervolgens moet hij de functie die hij heeft opgesteld vergelijken met de functieomschrijving uit het Handboek Referentiefuncties. Aan de hand hiervan wordt bepaald in welke salarisgroep jouw werkzaamheden vallen. Bij een salarisgroep horen functiejaren. Afhankelijk van het aantal jaren dat je in dienst bent bij je werkgever word je in een functiejaar ingedeeld.

Voor werknemers is het dus belangrijk hun functie-inhoud te weten, maar ook voor werkgevers is het van belang te kijken wat een functie moet inhouden en wat de bijbehorende looninschaling is.

Let op: ben je nieuw in de branche dan wordt er voor salarisgroep I, II en III een aanloopschaalsalaris toegepast (zie pagina 10, 11 en 12 voor de loontabellen).

Bezwaar maken

Je functie wordt vastgesteld op het moment dat je in dienst treedt of een functieverhoging krijgt. Het kan natuurlijk voorkomen dat je er structureel meer werkzaamheden bij krijgt die niet bij je vastgestelde functieomschrijving horen. Ben je het niet eens met de indeling van je functie of moet deze worden herzien, dan moet je dit eerst met je direct leidinggevende of werkgever bespreken. Komen jullie er

gezamenlijk niet uit, dan is het mogelijk om naar een interne geschillencommissie te gaan, als deze in je bedrijf is ingesteld. De interne geschillencommissie bestaat uit twee medewerkers van het betrokken bedrijf en twee directieleden. Zij doen binnen veertien dagen een uitspraak bij wijze van advies aan de werkgever, die zijn beslissing binnen veertien dagen herzielt of handhaaft.

Ben je van mening dat de beslissing van je werkgever niet tot een goede oplossing heeft geleid, dan kun je het geschil voorleggen aan de Vakraad. Dit kan ook meteen als er geen interne geschillencommissie aanwezig is in je bedrijf. Namens de Vakraad doet de Commissie Bezwaren Functie-indeling een uitspraak in de vorm van een bindend advies. Het moet wel vooraf door jou en je werkgever schriftelijk zijn afgesproken dat de uitspraak van de Commissie Bezwaren Functie-indeling als bindend wordt gezien. Als je het met deze uitspraak niet eens bent, dan kun je besluiten om naar de rechter te gaan.

Reiskostenvergoeding

Volgens de wet is je werkgever niet verplicht om je een reiskostenvergoeding te geven. In de cao contractcatering is ook geen verplichting tot vergoeding voor reiskosten voor woon-werkverkeer opgenomen. Volgens de cao heb je alleen recht op een reiskostenvergoeding als je moet reizen tussen twee locaties of als je – op verzoek van je werkgever – op een andere locatie moet werken.

Het is wel mogelijk dat er binnen je bedrijf schriftelijke afspraken zijn gemaakt over reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer. Is dit niet het geval, dan kun je uiteraard hierover met je werkgever afspraken maken.

Let op: Het is wel verstandig om deze afspraken in je arbeidsovereenkomst te laten opnemen!

Overname

Als jij met je werkgever afspraken hebt gemaakt over een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer, behoud je na een overname door een andere cateraar in principe het recht op je reiskostenvergoeding. Als je nieuwe werkgever de reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer wil afschaffen, kun je dit voornemen voorleggen aan de Toetsingscommissie (TC).

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



In de TC zitten leden van de ondernemingsraad en een vertegenwoordiger van de vakbond. Bij overname van een locatie verandert soms een contract, de Toetsingscommissie beoordeelt dan of alle regelingen goed worden toegepast.

Ongewenste intimiteiten

Schunnige opmerkingen, ongevraagd een hand op je billen of nog erger, fysiek of mentaal geweld wordt seksuele intimidatie genoemd. In de cao contractcatering is een uitgebreide procedure opgenomen over hoe om te gaan met ongewenste intimiteiten. Als je te maken hebt met seksuele intimidatie kun je je wenden tot een vertrouwenspersoon bij jou in de organisatie. Uiteindelijk kan dit leiden tot een gesprek, sanctie of in ernstige gevallen aangifte bij de politie. Laat het er in ieder geval nooit bij zitten!

Werktijden

De normale arbeidsduur in de catering is 40 uur per week en 9 uur per dag. Ben je jonger dan 18 jaar, dan is de normale arbeidsduur 40 uur per week en 8 uur per dag.

Zondagen

Je hebt recht op ten minste 22 vrije zondagen in elke periode van 52 achtereenvolgende weken. Ben je werkzaam op een locatie waar een vijfploegendienst geldt, dan heb je – mits de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging daarmee instemt – recht op ten minste 16 vrije zondagen per 52 weken.

Pauses en rusttijden

Na 4,5 uur werken heb je recht op een onbetaalde pauze van een half uur. De dagelijkse rusttijd bedraagt ten minste 11 uur per 24 uur. Deze rusttijd kan eenmaal per periode van 7 maal 24 uur worden ingekort tot 8 uur. De wekelijkse rusttijd bedraagt hetzij ten minste 36 uren in een aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren, hetzij 60 uren in een aaneengesloten periode van 9 maal 24 uren. De wekelijkse rusttijd kan eenmaal in elke periode van 5 aaneengesloten weken worden bekort tot 32 uur.

Werknemers jonger dan 18 jaar mogen geen arbeid verrichten tussen 23.00 uur en 7.00 uur.

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

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

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





“Mijn werk in de catering is mijn hobby, want ik ben gek op alles wat met koken en eten te maken heeft: recepten, kookboeken, kookprogramma's op tv. Ik geef mijn collega's ook altijd tips voor lekkere gerechten.”

Orlagh Cuddy, met roots in Ierland, werkt sinds 2,5 jaar voor Vitam Catering in de keuken van het bedrijfsrestaurant van adviesbureau Berenschot in Utrecht.