

# CATERING

CATERING | EEN MAGAZINE VOOR MENSEN DIE WERKEN IN DE CATERING | JAARGANG 6, NR.1 | 2011

Vertel het je  
vertrouwens-  
persoon!



Kan ik  
eerder met  
pensioen?

Loontabellen



Jongeren met  
passie voor  
de catering



11

Duivelse  
Dilemma's



VIC  
geeft  
antwoord!




# INHOUDSOPGAVE

Jongeren met passie voor de catering	p. 3 t/m 7
Vertel het je vertrouwenspersoon!	p. 8 & 9
Loontabellen	p. 10 t/m 12
Een leven lang leren	p. 13
Kan ik eerder met pensioen?	p. 14 & 15
Elf Duivelse Dilemma's	p. 16 & 17
VIC geeft antwoord!	p. 18 & 19



## Colofon

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

Wil jij een gratis abonnement op de Catering Special? Stuur dan jouw NAW-gegevens naar [info@indecatering.nl](mailto:info@indecatering.nl)

Beeld: Anne Hamers

# Jongeren met passie voor de catering

Als jongere behoort je tot een minderheid in de catering. Zeven op tien medewerkers is 40 jaar of ouder. Ben je als 'broekie' dan een vreemde eend in de bijt? Helemaal niet, zeggen Tatiana van der Horst (20) en Melvin van Soest (17). Zij vinden de catering juist een prima bedrijfstak om in te werken en bevelen leeftijdgenoten van harte aan hun voorbeeld te volgen. Wij zoeken deze twee enthousiaste talenten op hun werkplek op.

Melvin voelt zich als een vis in het water bij Hutten Catering. Naast zijn mbo-opleiding Leisure & Events is hij sinds ruim een jaar op vrijdagen en in vakanties actief als regiokracht. Momenteel bij het in winkelcentra gespecialiseerde vastgoedbedrijf Corio in Utrecht. Zijn werkdagen duren van 06.45 tot ongeveer 15.00 uur.

"Ik ben een entertainer, die graag met mensen omgaat, het liefst steeds op een andere plek."



Melvin van Soest (17)

Tatiana werkt sinds december 2009 fulltime als kok voor Eurest op het hoofdkantoor van energiebedrijf Essent in Den Bosch. Na haar opleiding aan de Rooi Pannen in Tilburg vond ze een baan in de horeca. Al snel stapte ze over naar de catering. Ze draait iedere week drie vroege diensten (07.30-15.00 uur) en twee late (10.00-19.00 uur).



Tatiana van der Horst (20)

"Ik vind het heerlijk om mensen blij te maken met een lekker biefstukje, een gezonde woksotel of een verrassend broodje."

# Aan het werk met...

## OPSTARTEN IN DE OCHTEND



Tatiana begint de dag met groente selecteren en snijden voor de soep

### Waarom kozen jullie voor baan in de catering?

**Tatiana:** "Ik stond eerst in de keuken van een brasserie, maar de werktijden in de horeca bevielen me niet. Op uitgaansavonden zaten mijn vrienden in het café en ik stond achter de kachel. Als ik vrij was, waren zij op school of aan het werk. Omdat ik het koksvak wel heel leuk vind, is de catering een ideale oplossing. Ik ben nu in het weekend vrij."

**Melvin:** "Mijn moeder is bedrijfsleidster bij Hutten, hier in het restaurant van Corio. Ik zocht een bijbaan en dat was via haar snel geregeld. Als regiokracht spring ik bij waar hulp nodig is. Dat past goed bij me, want ik kan niet lang op één plek zijn. Corio is al mijn zesde locatie in een jaar. Ik werkte ook bij onder andere Microsoft, Nike en UPC."

### Jullie zijn echt 'jonkies' in de catering, hoe ervaar je dat?

**Tatiana:** "Ik draai samen met een leerling-kok de keuken. Ik moet hem aansturen, maar hij is even oud als ik. Dat is soms lastig, ook omdat hij eerst met een oudere chef-kok werkte. Ik merk dat ik daar nog ervaring mis, maar daar werk ik graag aan. Dat gebeurt gelukkig niet vaak, dat ik hem ergens op aan moet spreken, want we zijn prima collega's. De meeste cateringmedewerksters en de manager zijn een stuk ouder, maar ik ervaar dat nooit zo. Het is een prettig team."

**Melvin:** "Ik ben op deze locatie echt de jongste, maar bij Nike, Microsoft en UPC werken meer jongeren. Hutten is erkend leerbedrijf en geeft jongeren graag een kans. Voor mij maakt het niet zo veel uit hoe oud mijn collega's zijn, als ik maar goed met ze kan samenwerken. Ik vind het vooral belangrijk dat ik veel vrijheid krijg en de gasten kan entertainen."

### Hoe begint voor jullie de werkdag in de catering?

**Tatiana:** "Als ik de vroege dienst draai (07.30-15.00 uur) start ik met koffie en een sigaretje in de rookruimte, samen met collega's. Vervolgens ga ik groentes snijden voor de soep en crostini's bakken. Tot half twaalf ben ik bezig met het voorbereiden van de lunch: luxebroodjes beleggen, snacks uit de vriezer halen, mise-en-place maken voor wokmaaltijden die we à la minute bereiden of de saus voor een pastaschotel."



Melvin start met het schoonmaken en bijvullen van de koffiemachines

"De meeste catering-medewerksters en de manager zijn een stuk ouder, maar ik ervaar dat nooit zo."

- Tatiana

**Melvin:** "Elke vrijdag verschijn ik om 06.45 uur op het werk. Ik begin met het schoonmaken en bijvullen van de koffie-apparatuur in de zes pantry's, die verspreid liggen in het kantoorgebouw. Ook vul ik de blikjes fris in de koelkasten bij. Na de koffiepauze om acht uur ga ik in het restaurant de lunch voorbereiden. Op vrijdag is het altijd visdag en ik maak dan graag creatieve broodjes. Daar krijg ik de vrije hand in."

### Hoe ziet het piekuur tijdens de lunch voor jullie eruit?

**Tatiana:** "Vanaf vijf over twaalf begint het te lopen. Iedere dag lunchen gemiddeld 600 tot 900 medewerkers in het restaurant van Essent. De eerste week wilde ik het liefst vluchten als ik al die mensen zag komen, nu vind ik het een rustige dag als er 600 gasten komen. Als we alles goed voorbereiden, loopt het vanzelf. Maar soms is het ook heftig, als bestellingen te laat komen of onvolledig zijn bijvoorbeeld. Tijdens het piekuur sta ik continu achter de buffetten: snacks frituren, wokken, verse luxebroodjes maken. Heerlijk om te doen en de tijd vliegt om."

**Melvin:** "Het piekuur is voor mij het mooiste uur van de dag. Veel contact met de gasten, grapjes maken, lekkere broodjes bereiden, daar geniet ik echt van. Ik zit het lekkerste in mijn vel als ik de entertainer kan spelen. Ik ben ook continu aan het bijvullen: brood, salades, vleeswaren, kaas. We bedenken regelmatig nieuwe gerechten. Nu staat er een broodje Alpe d'Huzes op de kaart, omdat een aantal medewerkers van Corio die fietstocht (6x tegen de Alpe d'Huez) gaan rijden voor het goede doel."

### En dan? Opruimen en naar huis?

**Tatiana:** "Als ik de vroege dienst heb wel, dan gaan we om half twee opruimen, schoonmaken en het afval in de vuilcontainers storten. Vaak moet ik zelf dan nog lunchen. Bij de latere dienst ga ik het diner voorbereiden, waarvoor het restaurant tussen half vijf en half zeven open is. Dan is het nooit zo heel druk. We krijgen daarvoor koelverse maaltijden aangeleverd. Ook snijden we alvast de groenten voor de saladebar, voor de volgende dag."

**Melvin:** "Ja, tot een uur of drie zijn we bezig met opruimen en schoonmaken. Maar soms is er 's avonds nog een activiteit. Binnenkort bijvoorbeeld een diner voor een belangrijk gezelschap van tien personen. Dan komt er een kok van het hoofdkantoor om de gerechten te bereiden en ik help dan mee met het uitserveren. Ook leuk om te doen, maar wat serieuzer, want ik kan dan geen grapjes maken met de gasten."

"Het piekuur is voor mij het mooiste uur van de dag. Veel contact met de gasten, grapjes maken, lekkere broodjes bereiden, daar geniet ik echt van."

- Melvin

## TIJDENS HET PIEKUUR



Tatiana frituurt op bestelling diverse snacks



Melvin belegt luxebroodjes

## SAMEN IN OVERLEG



Tatiana overlegt in het restaurant met haar manager Dave



Melvin in gesprek met collega Miranda over de broodjes van de dag

## Jongste lid van de ondernemingsraad

Met haar 20 lentes is Tatiana van der Horst het jongste lid van de ondernemingsraad van Compass Group Nederland, de moedermaatschappij van Eurest.

“Ik las in het personeelsblad van Eurest over de verkiezingen en heb me aangemeld. De stem van de jongeren in ons bedrijf moet ook gehoord worden. Ik wil ook graag leeftijdgenoten motiveren om in de catering te gaan werken; ze vertellen dat catering meer is dan kroketten bakken en brood aanvullen. Het is gewoon leuk werken met mensen.”

Tatiana vertelt dat drie van negentien OR-leden (inclusief reserveleden) onder de 30 zijn. Niet veel, maar het is een begin, meent ze. Onlangs volgde ze als kersvers OR-lid een driedaagse training. “Veel onderwerpen waarover we praten zijn behoorlijk complex, je moet je er goed in verdiepen. Gelukkig heb ik een ‘buddy’ in de OR, een ervaren collega die het al jaren doet. Bij hem kan ik terecht met al mijn vragen.”

## Hoe worden jullie als jonge medewerkers begeleid?

**Tatiana:** “Ik kan altijd een beroep doen op mijn manager Dave van Meersbergen. Hij springt bij grote drukte wel eens bij in de keuken, maar de bestellingen laat hij aan mij over. Als ik ergens mee worstel, kaart ik dat aan. En dan gaan we ervoor zitten om het te bespreken. Of dat nou een kwartier duurt of twee uur, dat maakt de hem niet uit. Mij geeft dat in ieder geval een goed gevoel, want ik word serieus genomen.”

**Melvin:** “Bij elke vestiging waar ik kom, is er altijd eerst overleg: wat kan ik doen, wat verwachten ze van me? De chef-kok of de manager begeleidt me dan op de werkvloer. En ik kan altijd vragen stellen aan mijn collega’s, die ze bij Hutten niet voor niets ‘samenwerkers’ noemen. Je doet het immers samen en dat spreekt mij juist aan. Ik ben altijd graag tussen de mensen. Als ik wil, kan ik ook trainingen volgen.”

## Wat verwacht je van je carrière in de catering?

**Tatiana:** “Ik zie mijzelf nog lange tijd in de catering werken, het bevalt mij uitstekend. Maar ik wil wel groeien en hoop over een jaar of tien manager van een mooie cateringlocatie te zijn of chef-kok in de catering. Eerst ga ik de opleiding leermeester volgen, om beter te leren communiceren en mijn kennis goed over te kunnen brengen. Ik moet wel op de rem trappen, want ik wil altijd alles tegelijk, ik zit namelijk ook sinds kort in de OR.”

**Melvin:** “Zolang ik studeer, tot de zomer van 2013, hoop ik deze bijbaan in de catering te behouden. Ik wil uiteindelijk graag een eigen bedrijfje als entertainer; met een busje langs feesten en festivals. Misschien kan ik het vermaken van mensen ook een tijdje combineren met catering. Hutten doet immers ook veel aan partycatering en geeft mensen graag de kans te groeien, dus als ze nog een zingende ober zoeken...”

# “ONBEKEND = ONBEMIND”

**Jos van Straten van branchevereniging Veneca meent dat de bedrijfscatering veel kansen biedt voor jongeren. Die moeten het vak echter wel ontdekken, stelt zij. “Veel jongeren kennen de bedrijfscatering niet, omdat die onzichtbaar is buiten school. Dit in tegenstelling tot horeca.”**

“Als jongeren de catering leren kennen, raken ze enthousiast over de kansen”, meent Jos. “Ze krijgen begeleiding, worden niet in het diepe gegooid. Bovendien kun je een parttimebaan prima combineren met je studie. Je hebt regelmaat en je bent niet tot ‘s avonds laat bezig. Er blijft voldoende tijd over voor school en ontspanning.”

Een Veneca-campagne, vorig jaar op mbo-scholen met een opleiding facilitair management, leverde weinig op. Ondank een garantie op stageplaatsen en de kans om een mooie studiebeurs te winnen (voor het beste stageverslag) meldden de scholen geen enkele stagiair aan. Teleurstellend, vond Veneca. Pluspuntje: de opleidingen weten nu wel meer over de branche. Een nieuwe campagne staat voorlopig niet op stapel.

Individuele cateraars zijn volgens Jos van Straten al heel actief in het werven van jongeren. Ze bieden leerplaatsen, staan op arbeidskeuzebeurzen en verzorgen interne cursussen. “Het is vooral het onderwijs dat jongeren meer en beter op de mogelijkheden in contractcatering moet wijzen. De branche is de laatste jaren sterk vernieuwd en verlevendigd, waardoor het veel interessanter is geworden voor jonge medewerkers.”

# “LEREN VAN JONGEREN”

**Bart Hoex van Hutten Catering noemt jonge medewerkers een verrijking. “Als jongeren de ruimte krijgen, zoeken ze hun eigen grenzen op. Daar kun je veel van leren als bedrijf. Ze zorgen voor fris elan en hebben een andere kijk op het werk; ze laten je nadenken.”**

Door jongeren veel vrijheid en verantwoordelijkheid te geven groeien ze sneller, meent de directeur personeelsbeleid. “Het risico dat ze fouten maken is wel iets groter, maar zowel zij als wij leren daarvan. Wij besteden bij alle medewerkers veel aandacht aan ontwikkelen, ontplooiën en doorgroeien. Wij zeggen in onze missie dat we de beste, leukste en gelukkigste ‘samenwerkers’ (medewerkers) willen. Dat spreekt jongeren aan. Bovendien hebben wij het voordeel dat we horecagenen bezitten, omdat we van origine partycateraar zijn. Ook in de bedrijfsrestaurants waar wij actief zijn, stellen we beleving en gastvrijheid centraal.”

Met die beleving kun je jongeren raken, stelt Bart. “We moeten laten zien dat bedrijfscatering verandert in bedrijfshoreca, dat het leuk is om er te werken. Bij veel mensen hebben we nog het imago van de kantinejuffrouw die in een saai lokaal alleen maar broodjes smeert en koppen soep serveert. Catering is in de ogen van de buitenwereld geen sexy business. Daar moeten we vanaf. Wij ontvangen in Veghel regelmatig schoolklassen, die hier een uitgebreide rondleiding krijgen. Dat vinden ze spannend. Ook mogen de leerlingen wraps of bijzondere broodjes maken; zo maak je ze enthousiast voor ons vak.”

# Vertel het je vertrouwenspersoon!

Ongevraagd een hand op je billen. Genegeerd worden door al je collega's of alleen nog maar de rotklusjes doen op het werk. Een theekopje dat door een collega naar je hoofd wordt gegooid, omdat je per ongeluk iets verkeerd hebt gedaan. Het zijn allemaal vormen van ongewenst gedrag, waarmee je te maken kunt krijgen op je werk. Gelukkig sta je er nooit helemaal alleen voor: vertel het je vertrouwenspersoon!

## Ongewenst gedrag

Iedereen kan het zich voorstellen: het jongetje met die gekke bril dat gepest wordt op het schoolplein. Kinderen lachen hem uit en niemand wil met hem spelen. Maar pesten gebeurt niet alleen op het schoolplein, ook op de werkvloer komt pesten voor. Er kunnen vervelende roddels verspreid worden of je wordt voortdurend uitgelachen. Niet alleen pesten is ongewenst gedrag, ook seksuele intimidatie, discriminatie en agressie zijn vormen van ongewenst gedrag. Nu wordt er op de werkvloer ook vaak onderling wat gedold en af en toe een geintje is ook niet erg, zolang alle betrokkenen erom kunnen lachen. Ongewenst gedrag is daarentegen vaak vijandig, vernederend of intimiderend gedrag dat gericht is op dezelfde persoon.

## Wat kan ik doen?

Ongewenst gedrag kan iedereen overkomen. Als slachtoffer kun je je onzeker gaan voelen, je voelt je niet meer op je gemak en je gaat met steeds meer tegenzin naar je werk. Deze klachten kunnen uiteindelijk eindigen in depressies en/of lichamelijke uitputting. Ben je zelf slachtoffer van ongewenst gedrag dan is het belangrijk dat je het er niet bij laat zitten!

## Naast pesten bestaan de volgende vormen van ongewenst gedrag:

### Discriminatie

Wanneer je niet serieus wordt genomen en gekleineerd wordt omdat je bijvoorbeeld joods of islamitisch bent, dan is dit discriminatie. Religie of afkomst is vaak een aanleiding voor discriminatie, maar je kunt ook gediscrimineerd worden op andere kenmerken zoals bijvoorbeeld je leeftijd, je politieke overtuiging of je seksuele geaardheid.

### Seksuele intimidatie

Een hand op je billen terwijl je hier geen toestemming voor hebt gegeven is een vorm van seksuele intimidatie. Er hoeft niet altijd sprake te zijn van aanrakingen. Schunnige opmerkingen over je borsten kunnen ook een vorm van ongewenst gedrag zijn.

### Agressie

Wanneer je uit woede wordt geslagen door iemand of bijvoorbeeld een voorwerp naar je hoofd gegooid krijgt dan heb je te maken met agressie. Niet alleen wanneer je fysiek schade bent aangedaan, ook het dreigen met geweld is een vorm van agressie.

Om ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden hebben bedrijven in de contractcatering een klachtenprocedure vastgelegd. Een belangrijke rol speelt de vertrouwenspersoon die de werkgever met instemming van de ondernemingsraad heeft aangewezen. Bij deze vertrouwenspersoon kun je terecht wanneer je te maken krijgt met ongewenst gedrag. De taak van een vertrouwenspersoon is het luisteren naar je probleem en je vervolgens te adviseren en ondersteunen bij het vinden van een goede oplossing.

Het bedrijf moet het mogelijk maken dat je de vertrouwenspersoon op een vertrouwelijke manier kunt raadplegen. Jouw vertrouwenspersoon kan bijvoorbeeld een eigen postbus hebben of een eigen telefoonnummer. Zo hoeven anderen niet te weten dat jij contact hebt met de vertrouwenspersoon. Alles wat je tegen je vertrouwenspersoon vertelt is vertrouwelijk, zonder jouw toestemming mag de informatie die jij geeft niet openbaar worden.

## Interview met een vertrouwenspersoon

Naar een vertrouwenspersoon stappen kan de eerste keer misschien eng zijn, maar besef dat deze er speciaal voor jou is! We maken kennis met Sevanne Dullemans, zij is vertrouwenspersoon bij KLM Catering Services. Sevanne is sinds 2001 werkzaam als medewerker Planning en Control. Door haar laagdrempelige persoonlijkheid is zij in 2002 gevraagd om vertrouwenspersoon te worden. KLM Catering Services bestaat uit ongeveer 1500 medewerkers van ongeveer 40 verschillende nationaliteiten. Voor alle lagen binnen de organisatie treedt Sevanne op als vertrouwenspersoon. Als vertrouwenspersoon heb je een lastige taak, je krijgt te maken met vele problemen. Om zichzelf op deze taak voor te bereiden heeft Sevanne een cursus gevolgd. Haar kennis en ontwikkeling als vertrouwenspersoon blijft ze na alle jaren nog steeds op peil houden door regelmatig vervolgcursussen en seminars bij te wonen.



## We stelden Sevanne een aantal vragen over haar werk als vertrouwenspersoon.

### Hoe weten medewerkers je te vinden?

"In het handboek voor medewerkers staat dat KLM Catering Services een vertrouwenspersoon heeft. Om mensen te laten weten dat ik de vertrouwenspersoon ben laat ik regelmatig mijn gezicht zien op verschillende afdelingen. Daarnaast hebben we een beeldkrant waar ik regelmatig op verschijn."

### Op welke manier kunnen mensen contact met je opnemen?

"Mensen kunnen mij altijd bellen. Daarnaast heb ik ook een kantoortje tot mijn beschikking waar ik met medewerkers kan spreken. Het komt ook voor dat mensen zich hier niet prettig bij voelen, ik spreek dan ook wel eens af bij medewerkers thuis of bijvoorbeeld op Schiphol Plaza."

### Hoe vaak word je benaderd als contactpersoon?

"Gemiddeld een keer per week. Het kan dan gaan om alle soorten van ongewenste omgangsvormen."

### Wat doe je als je wordt benaderd?

"Vaak wil men mijn mening horen over hoe om te gaan met een situatie. Een luisterend oor is al heel vaak voldoende. Ik treed ook wel eens op als bemiddelaar als iemand hierom vraagt. Soms zijn problemen eenvoudig op te lossen. We hebben binnen onze organisatie vaak te maken met een taalbarrière. Als de gemoederen hoog oplopen kunnen er snel communicatieproblemen ontstaan. Als tussenpersoon weet ik deze problemen vaak goed op te lossen door rustig te blijven en duidelijk te maken wat iemand zegt of bedoelt."

### Hoe kom jij tot een goed oordeel van een melding?

"Het is erg lastig om de waarheid voor 100 procent te achterhalen. Met vragen kom ik een heel eind. Daarnaast laat ik mensen zelf praten, ik geef mijn mening niet en val ze niet in de rede. Mensen hebben vaak meerdere gesprekken met mij, hierdoor krijg ik goed zicht op de gebeurtenissen. Als ik veel klachten over bepaalde personen binnenkrijg, dan vraag ik de directeur een onafhankelijk onderzoek in te stellen. Ik vraag hiervoor overigens altijd toestemming aan de melder(s)."

### Wat doet de organisatie aan de preventie van ongewenst gedrag?

"Jaarlijks schrijf ik een verslag met daarin aanbevelingen voor de verbetering van bepaalde situaties in het bedrijf. De organisatie staat open voor mijn aanbevelingen en waar mogelijk wordt hier ook gehoor aan gegeven. In de toekomst willen we ons nog meer richten op de preventie van ongewenst gedrag. Er wordt hiervoor een plan van aanpak geschreven. Deze ontwikkeling vergt vanuit mijn kant extra inzet, waardoor ik meer uren moet besteden aan mijn 'neventaak' als vertrouwenspersoon. Dit gaat altijd in goed overleg met mijn leidinggevende, want het moet wel passen in mijn huidige functie. Ik ben erg blij met de ontwikkeling van een preventiever beleid, omdat voorkomen natuurlijk beter is dan genezen."

### Wil jij graag iets kwijt aan je vertrouwenspersoon, maar weet je niet zeker bij wie je terecht kunt?

Neem dan contact op met het Voorlichtings- en Informatiecentrum (VIC). Zij hebben een recente lijst van alle vertrouwenspersonen in de catering. VIC is telefonisch te bereiken op 0900-239 10 00 (€0,50/min.)

# TOELICHTING LOONTABEL

## Hoe lees je een loontabel?

1. In welke sector werk je? (bedrijfs catering, institutionele catering of inflight catering)
  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.

# AFSCHAFFING JEUGDLONEN

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

# LOONTABELLEN 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

AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR WERKNEMERS NIEUW IN DE BRANCHE			
Salarisgroep	I	II	III
0 fj	1.444,05	1.495,06	1.633,51

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.

# 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

AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR WERKNEMERS NIEUW IN DE BRANCHE			
Salarisgroep	I	II	III
0 fj	1.413,50	1.413,50	1.489,56

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.

# 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 bedrijfs catering en ingedeeld in salarisgroep III met 4 functie jaren. Bij een fulltime dienstverband verdien je een bruto maandsalaris van € 1.872,64.

Jouw uurloonberekening wordt dan als volgt:  
€ 1.872,64 : 173,33 = € 10,80

# 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

## AANLOOPSCHAALSALARISSEN VOOR WERKNEMERS NIEUW IN DE BRANCHE

Salarisgroep	I	II	III
0 fj	1.559,98	1.610,98	1.755,87

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

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

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

# Een leven lang leren

Als je voor een carrière in de catering kiest heb je verschillende mogelijkheden om jezelf te ontwikkelen en door te groeien. Niet alleen door het volgen van een opleiding, maar ook op persoonlijk vlak. Sommige mensen zijn tevreden met hun functie en hebben geen behoefte aan meer verantwoordelijkheid of stress. Maar voor iedereen die wil blijven leren en ontwikkelen is de catering een goede plek!



## Waarom is groeien en ontwikkelen belangrijk?

Met plezier naar je werk gaan staat voorop. Maar hoe haal je plezier uit je werk? Uiteraard zijn leuke collega's en goede arbeidsomstandigheden belangrijk. Maar ook verantwoordelijkheid, een uitdagende en afwisselende functie zijn belangrijke elementen. Bertie Redeker, secretaris Stichting Opleidingen Contractcatering (OCC), over groeien en ontwikkelen: "Veel werknemers beginnen in de catering zonder een vakdiploma. Terwijl vakkennis juist zo belangrijk is om de kwaliteit en service in de catering hoog te houden. Tijdens de opleiding leren werknemers om te gaan met gasten, hygiëne en producten. Door het bieden van een kwalitatief goede opleiding en de onafhankelijke examinering door OCC hopen wij de catering voor jong en oud aantrekkelijk te maken en te houden."

## Hoe ontwikkelen?

Je kunt jezelf op verschillende manieren ontwikkelen. Je kunt je vakkennis vergroten door het volgen van een opleiding of cursus. Ook ontwikkel je jezelf (elke dag weer!) door ervaring op te doen op de werkvloer. De eerste keer raak je misschien nog een beetje in paniek bij een lastige situatie of bij hoge werkdruk. Maar de volgende keer weet je al veel beter hoe je het kunt oplossen of aanpakken. Ook kun je leren van collega's, door te kijken of een situatie te bespreken. Daarnaast kun je jezelf ontwikkelen op persoonlijk vlak: hoe reageer je bijvoorbeeld op collega's? Wat zijn jouw sterke en minder sterke punten en hoe kun je deze punten gebruiken en verbeteren? Een functionerings- of beoordelingsgesprek is een goed middel om jezelf eens kritisch te 'evalueren' zodat je weet op welke punten je kunt werken aan je ontwikkeling.

## Opleidingen

Je kunt op verschillende manieren een opleiding volgen, bijvoorbeeld een OCC-opleiding bij jouw werkgever-, of een opleiding bij een Regionaal Opleidingscentrum (ROC). Daarnaast zijn er nog tal van cursussen die je kunt volgen, zoals een managementopleiding of EHBO-cursus. Een opleiding zorgt er niet alleen voor dat jij je kennis bijspijkt, maar maakt je ook sterker bij onderhandelingen over je salaris of arbeidsvoorwaarden.

## Budget voor opleiding

### Vergoeding verplichte opleiding

Als je een noodzakelijke OCC-opleiding of examen moet doen, is je werkgever verplicht om 100 procent van de kosten te vergoeden (inschrijvingsgeld, lesgeld, boeken en examens). De uren die je kwijt bent aan de opleiding dienen zoveel mogelijk tijdens werktijd plaats te vinden. Moet je toch buiten werktijd de opleiding volgen, dan moeten deze uren tegen het basisuurloon worden vergoed.

### Vergoeding wenselijke opleiding

Opleidingen die door zowel jou als je werkgever wenselijk zijn (maar niet verplicht), moeten voor minimaal 50 procent worden vergoed door je werkgever. Je kunt met je werkgever afspreken of je de opleiding (gedeeltelijk) in werktijd kan doen. Let op: je werkgever is dit niet verplicht.

### Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)

Je werkgever of leidinggevende moet jou minimaal één keer per twee jaar (bijvoorbeeld tijdens het functioneringsgesprek) de mogelijkheid geven om jouw opleidingsbehoefte te bespreken en hier -indien mogelijk - opvolging aan geven. Deze afspraken worden vastgelegd in je Persoonlijk ontwikkelingsplan.



Tekst: Karin van der Horst, Beeld: Anne Hamers

# Kan ik eerder met pensioen?

Nederlanders worden steeds ouder en blijven steeds langer gezond. Voor ons natuurlijk goed nieuws, maar voor de overheid en pensioenfondsen heeft dit grote financiële gevolgen. De AOW en aanvullende pensioenen moeten hierdoor namelijk langer worden uitgekeerd. De overheid heeft daarom plannen om de AOW-leeftijd te verhogen.

Daarnaast zijn werkgevers- en werknemersorganisaties bezig om het voorjaarsakkoord uit 2010 uit te werken, zodat vanaf 2012 in pensioenregelingen rekening wordt gehouden met de stijgende levensverwachting en de flexibilisering van pensioenen. De exacte gevolgen voor pensioenregelingen zijn nog niet duidelijk. Wél is duidelijk dat we langer moeten doorwerken. De vraag is natuurlijk of je tegen die tijd nog wel fysiek in staat bent om langer door te werken, en: wil je eigenlijk wel langer doorwerken? Daarom is het belangrijk om na te gaan welke flexibele mogelijkheden je hebt binnen de pensioenregeling van het Pensioenfonds Horeca & Catering (PH&C).

**Wij stelden Frank Jansen, beleids- en projectmedewerker pensioenen FNV Catering, enkele vragen over eerder met pensioen gaan in de catering.**

## Is er in de pensioenregeling van PH&C een mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan?

"In de pensioenregeling van PH&C heb je de mogelijkheid om de huidige pensioenleeftijd van 65 jaar te vervroegen tot 55 jaar. Omdat je pensioen dan eerder ingaat en je ook minder lang pensioen opbouwt, wordt je pensioen lager dan wanneer je tot je 65<sup>ste</sup> zou doorwerken. Daarnaast moet je er rekening mee houden dat je voor je 65<sup>ste</sup> geen AOW ontvangt. Dit kun je opvangen door bijvoorbeeld voor je 65<sup>ste</sup> een deel van je pensioen tijdelijk te laten uitkeren. Echter, in de praktijk blijkt dat je meestal niet volledig eerder met pensioen kan gaan, omdat dit financieel niet haalbaar is. Momenteel is het gemiddelde jaarlijkse bruto ouderdomspensioen dat PH&C uitkeert namelijk ongeveer € 1.500,-."

## Is het mogelijk om gedeeltelijk eerder met pensioen te gaan?

"Ja, dit noemen we deeltijdpensioen. Dit is voor de meeste werknemers eerder financieel haalbaar, want je blijft voor het deel dat je blijft werken salaris ontvangen en hoeft minder pensioen uit te ruilen. Bovendien blijf je over de uren dat je werkt pensioen opbouwen. Je kunt deeltijdpensioen ook combineren met gedeeltelijk langer doorwerken. Als je langer wilt doorwerken, dien je dit met je werkgever af te stemmen. Ga je later met pensioen, dan wordt

jouw pensioen hoger. In de pensioenregeling van PH&C heb je de mogelijkheid om je pensionering uit te stellen tot 70 jaar."

## Is er na mijn pensionering partner- en wezenpensioen verzekerd?

"Je hebt de mogelijkheid als je met pensioen gaat om een deel van je ouderdomspensioen om te zetten in partner- en wezenpensioen. Dit betekent dat als je komt te overlijden, je partner en kinderen een partner- en wezenpensioen ontvangen. Door ouderdomspensioen om te zetten in partner- en wezenpensioen wordt het ouderdomspensioen lager!"



## Voorbeelden:

### Gedeeltelijk eerder met pensioen gaan

Marijke is bijna 63 jaar, ze werkt fulltime (100%) en verdient € 1.750,- bruto per maand. Als zij tot haar 65<sup>ste</sup> blijft werken, zou zij in totaal € 2.360,- aan ouderdomspensioen (OP) opbouwen. Maar Marijke wil vanaf haar 63<sup>ste</sup> 50% minder gaan werken, zodat ze meer tijd voor zichzelf en haar hobby's heeft. Doordat ze minder gaat werken bouwt Marijke in totaal € 180,-\* minder OP op. Om de daling van haar inkomen vóór 65 jaar te beperken laat Marijke € 1.000,- van haar opgebouwde OP omzetten door PH&C in een tijdelijk ouderdomspensioen. Hierdoor ontvangt zij twee jaar lang € 7.000,- bruto per jaar.

*Bruto jaarsalaris (12,96 x € 1.750)	€ 22.680,-
Franchise 2011	€ 10.667,- -/-
Pensioengrondslag	€ 12.013,-

Totaal minder op te bouwen pensioen tot 65 jaar = 2 jaar x 1,5% (opbouwpercentage OP) x 50% x € 12.013,- = € 180,-

**Vanaf haar 65<sup>ste</sup> ontvangt zij van PH&C € 1.180,-**

OP bij volledig doorwerken tot 65 jaar	€ 2.360,-
Lager OP door 50% minder werken	€ 180,- -/-
Omzetten OP in tijdelijk OP	€ 1.000,- -/-
OP na gedeeltelijke pensionering	€ 1.180,-

Door eerder met pensioen te gaan ontvangt Marijke een groot deel van haar ouderdomspensioen eerder. Hierdoor ontvangt ze in totaal minder pensioen dan wanneer ze op haar 65<sup>ste</sup> met pensioen zou gaan.

### DOORWERKEN TOT 65 JAAR

Salaris = € 22.680,-	Ouderdomspensioen PH&C = € 2.360,-
	Enkelvoudige AOW (2011) = € 9.426,-

tot 65 jaar      vanaf 65 jaar

### VANAF 63 JAAR GEDEELTELIJK MET PENSIOEN

Salaris = € 11.340,-	Ouderdomspensioen PH&C = € 1.180,-
Tijdelijk OP = € 7.000,-	Enkelvoudige AOW (2011) = € 9.426,-

vanaf 63 jaar      vanaf 65 jaar

### Gedeeltelijk later met pensioen gaan

Marijke wil ook graag weten wat de gevolgen zijn als ze twee jaar langer voor 50% blijft werken en niet eerder met pensioen gaat. Doordat Marijke twee jaar langer blijft werken, heeft ze de mogelijkheid om 50% van haar OP (€ 1.180) uit te stellen tot haar 67<sup>ste</sup>, meer is fiscaal niet toegestaan. Door een deel van het OP uit te stellen wordt het ouderdomspensioen vanaf 67 uiteraard hoger. Als Marijke 50% van haar OP uitstelt, ontvangt zij vanaf 65 jaar levenslang bruto € 1.180,- aan OP. Vanaf 67 wordt dit verhoogd met bruto € 1.357,- (115% x € 1.180). In totaal ontvangt ze vanaf haar 67<sup>ste</sup> dus € 2.537,- (€ 1.180 + € 1.357) bruto per jaar.

## VUT EN EERDER MET PENSIOEN

Als je geboren bent in de periode 1947 - 1953 kom je mogelijk in aanmerking voor een VUT-uitkering. Een belangrijke vraag daarbij is hoe lang je in de contractcatering werkt. Je moet ten minste tussen de 14 en 18 jaar aaneengesloten voor de door jou gewenste VUT-datum in de contractcatering werken. Mocht je eerder met pensioen willen, ga dan eerst na of je recht hebt op een VUT-uitkering. Meer informatie kun je vinden op [www.stichtingcontractcatering.nl](http://www.stichtingcontractcatering.nl). Je kunt natuurlijk ook contact opnemen met Stichtingen Contractcatering.

## CONCLUSIE

In de pensioenregeling van PH&C heb je de mogelijkheid om eerder of later met pensioen te gaan. Belangrijk is om ruimschoots van tevoren na te gaan of je van een van deze mogelijkheden gebruik wilt maken. Zeker als je eerder met pensioen wilt. In de praktijk is het waarschijnlijk voor veel werknemers financieel niet haalbaar om volledig eerder met pensioen te gaan.

Voor alle keuzemogelijkheden met betrekking tot jouw pensioen, zoals uitstellen of eerder laten ingaan, kun je contact opnemen met PH&C.

## OPMERKINGEN VOORBEELDEN

1. De factoren voor vervroegen en uitstellen worden jaarlijks door PH&C vastgesteld en kunnen van jaar tot jaar verschillen.
2. Alle genoemde bedragen zijn brutobedragen en afgerond op hele euro's.
3. Het belastingtarief voor en na 65 jaar verschilt.
4. In de voorbeelden is geen rekening gehouden met het na uitruil verzekeren van een partner- en wezenpensioen.
5. In het voorbeeld 'gedeeltelijk eerder met pensioen gaan' is uitgegaan van de enkele AOW (Algemene Ouderdomswet). Dit is het basispensioen van de overheid dat je vanaf je 65<sup>ste</sup> ontvangt. Dit bedrag is inclusief de tegemoetkoming AOW. In dit bedrag is geen rekening gehouden met de AOW-toeslag. Op de website van de Sociale Verzekeringsbank, [www.svb.nl](http://www.svb.nl), kun je meer informatie over de AOW vinden.



Tekst: Frank Jansen en Karin van der Horst

# ELF DUIVELSE DILEMMA'S

Pas 22 jaar en nu al een paar jaar werkzaam in de catering. Arthur van Diest voelt zich als een van de jongste medewerkers van Eurest Campus, onderdeel van Compass Group, helemaal thuis in de catering. Als echt gezelligheidsdier doet Arthur er alles aan om het zijn gasten naar de zin te maken.

Arthur groeide op in IJmuiden en woont sinds een aantal jaar in Bennebroek. Na de havo studeerde hij een jaar bedrijfs-economie in Utrecht. Het studeren ging hem niet goed af en Arthur besloot te stoppen met zijn studie en zich te richten op iets anders. Omdat hij tijdens zijn studie met veel plezier in de horeca had gewerkt, raadde een vriendin hem aan te solliciteren bij Compass Group. Arthur begon zijn cateringcarrière bij dierentuin Artis, waarna Arthur na een half jaar is overgeplaatst naar de Vrije Universiteit in Amsterdam. Op dit moment werkt hij op de locatie Uilenstede in Amstelveen waar het college van bestuur van de Vrije Universiteit huisvest. Samen met zijn collega bereidt hij hier dagelijks de lunch voor 150 tot 200 gasten en verzorgen zij gezamenlijk de gehele banqueting binnen het pand.

## Extra service

Zijn dag begint met het bereiden van de soepen en salades, zodat alles klaarstaat als de gasten komen. Tijdens de lunch zorgt Arthur ervoor dat het niemand aan iets ontbreekt. "Als alles draait en iedereen tevreden is, dan is de operatie geslaagd. Zoals wij dat hier noemen." Na de lunch wordt alles opgeruimd

en schoongemaakt. "Zo kunnen we de volgende dag een frisse start maken." Hij probeert het iedereen naar zijn zin te maken en waar mogelijk extra service te bieden. Dit is mogelijk omdat de meeste gasten dagelijks komen lunchen. "Ik word blij van de verbaasde reactie van een gast als ik speciaal een banaan heb bewaard, omdat ik weet dat hij daarvan houdt." Minder leuk zijn ontevreden gasten. Arthur heeft wel eens een soep gemaakt die niet in de smaak viel bij zijn gasten. "Als gasten ontevreden zijn dan kan ik daar erg verdrietig van worden, maar dan zorg ik er juist voor dat de volgende dag de soep extra lekker is."

## Ambitieuw

Dat Arthur nog jong is ziet hij zelf als een voordeel. Hij kan nu namelijk nog veel leren: "Ik ben nog niet zo goed in het maken van mooi opgemaakte broodjes en ik leer daarom veel van de jarenlange ervaring van mijn collega." Ambitieuw als Arthur is, wil hij graag meer bereiken. "Ik blijf altijd verder kijken. In de nabije toekomst hoop ik door te groeien naar de functie van beheerder, daarvoor zijn nog geen plannen gemaakt, maar het is wel mijn doel", zo besluit Arthur.

Wij leggen Arthur van Diest elf Duivelse Dilemma's voor:

### 1. Strandvakantie of stedentrip?

"Stedentrip. Het strand is ook wel fijn, maar ik vind het leuker om een plan te maken om de stad te bekijken."

### 2. Vast of flexibel rooster?

"Ik kies voor een vast rooster. Een vast ritme vind ik prettiger, daarom werk ik graag in de catering."

### 3. Snelle services of aandacht?

"Als het druk is moet ik voor de snelle service kiezen, maar zodra het kan neem ik de tijd voor gasten."

### 4. Voorgerecht of toetje?

"Toetje! Ik vind het geweldig leuk om toetjes te maken. Je moet een diner altijd goed afsluiten en het toetje is het laatste wat de gast geserveerd krijgt."

### 5. Zelfstandig of in teamverband?

"Ik werk liever in een team, dan kun je overleggen en praten. Met meerdere handen kun je meer werk verrichten en het is ook gezelliger."

### 6. Discotheek of kroeg?

"De kroeg! Dat is nog kleinschalig. Een discotheek met dansen en feesten vind ik ook leuk, maar de echte gezelligheid vind ik in de kroeg."

### 7. In de boeken of op de werkvloer?

"Het liefst op de werkvloer. Tenzij er binnen een paar jaar een pakkende en aansluitende opleiding is speciaal voor cateringmedewerkers. Als er een interne opleiding binnen Compass Group zou bestaan, dan zou ik daarvoor kiezen."

### 8. Schouderklopje of hoger loon?

"Het liefst allebei, maar als ik moet kiezen kies ik voor het schouderklopje. Een schouderklopje werkt voor mij beter, omdat ik dan echt wordt gewaardeerd en niet het gevoel heb dat ik een van de duizend werknemers ben."

### 9. Uit eten of voor vrienden koken?

"Voor vrienden koken. Ik vind dat het gezelligst en dan kan ik ook zelf bepalen wat er wordt gegeten. Ik kan mij ergeren aan dingen die fout gaan, misschien omdat het ook mijn werk is."

### 10. Hyves of Facebook?

"Facebook. Ik heb Hyves en Facebook, maar tegenwoordig gebruik ik toch meer Facebook omdat het ook internationaal is, zo kan ik ook gemakkelijk contact houden met mijn ooms en tantes in het buitenland."

### 11. Dean of Ben Saunders?

"De muziekstijl van Dean spreekt mij meer aan. Daarnaast staat de radio op mijn werk meestal aan, waar Ben veel wordt gedraaid. Waarschijnlijk heb ik Ben al te vaak gehoord, dus kies ik voor Dean."



# 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 het verlof waar je als ouder recht op hebt en de regels voor aanschaf van bedrijfs- en beroepskleding. Het antwoord op deze onderwerpen vind je hier terug.

## Ouderschap

Als ouder heb je verschillende mogelijkheden voor het opnemen van verlof. Natuurlijk heb je recht op zwangerschapsverlof, maar als ouder kun je ook ouderschapsverlof opnemen. Ook zijn er mogelijkheden voor het opnemen van verlof als je kind bijvoorbeeld ziek wordt of als er onverwacht iets gebeurt.

## Zwangerschapsverlof

Als je zwanger bent heb je recht op 16 weken verlof. Zes weken tot uiterlijk vier weken voor de uitgerekende bevallingsdatum kun je zwangerschapsverlof opnemen. Na de bevalling heb je dan nog tien of twaalf weken bevallingsverlof. Beval je na de uitgerekende datum dan wordt de periode tussen de uitgerekende bevallingsdatum en de daadwerkelijke bevallingsdatum bij het totaal van 16 weken opgeteld.

Je kunt na je zwangerschapsverlof nog een half jaar onbetaald thuisblijven. De werkgever betaalt in deze tijd de pensioenpremie door, maar voor alle andere verzekeringen (Ziektewet, WW, WGA/WIA) moet je je vrijwillig bijverzekeren. Blijf je tot uiterlijk één maand na het einde van je bevallingsverlof nog onbetaald thuis, dan verandert er niets.

Bevalt je partner, dan heb je recht op drie vrije dagen na de bevalling.

## Ouderschapsverlof

Als ouder heb je recht op ouderschapsverlof, dit geldt ook voor stiefkinderen, adoptiekinderen en pleegkinderen. Je moet wel aan de volgende voorwaarden voldoen:

Je moet minstens een jaar bij dezelfde werkgever in dienst zijn; je moet zorgdragen voor een kind jonger dan acht jaar en het kind moet bij je wonen.

Je hebt gedurende één jaar recht op verkorting van de werkweek voor maximaal de helft. Werk je bijvoorbeeld normaal 38 uur per week, dan maakt ouderschapsverlof het mogelijk om gedurende één jaar 19 uur per week te werken. In overleg met je werkgever mag je dit verlof ook op een andere manier opnemen, bijvoorbeeld in het eerste jaar een half jaar ouderschapsverlof en op een later moment nog eens een half jaar. Het ouderschapsverlof is onbetaald. Daarnaast bouw je over het verlof geen vakantiedagen op. Mocht je tijdens het verlof ziek worden, dan ontvang je geen loon over het aantal uren ouderschapsverlof.

## Zorgverlof

Wanneer je kind, je partner of een van je ouders ziek wordt en jouw hulp nodig heeft, dan heb je recht op maximaal 30 dagen zorgverlof per jaar. Van deze 30 dagen krijg je er maximaal 8 doorbetaald: de eerste 3 dagen heb je recht op 95% loondoorbetaling en de volgende 5 dagen ontvang je 70% van je loon.

## Calamiteitenverlof

Een calamiteit doet zich plotseling voor waardoor je die dag (of de volgende dag) niet kan komen werken. Als jouw kind bijvoorbeeld zijn been breekt en je bent de enige die op dat moment voor hem/haar kan zorgen, dan kun je niet naar je werk gaan. Het calamiteitenverlof geldt ook voor onverwachte gebeurtenissen die niets met je gezin te maken hebben, bijvoorbeeld het springen van de waterleiding. Je hebt één dag in het jaar recht op calamiteitenverlof tegen 100% doorbetaling van je loon.

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



## Kleding

In de catering wordt er een onderscheid gemaakt tussen bedrijfskleding en beroepskleding. Er bestaan hiervoor verschillende regels.

## Bedrijfskleding

In veel bedrijven wordt bedrijfskleding gedragen. Bijvoorbeeld een rok of broek met bijpassende blouse, alles in de bedrijfskleuren, vaak bedrukt met het bedrijfslogo. Deze kleding draag je alleen wanneer je op je werk bent. De kosten voor de aanschaf van deze kleding zijn voor rekening van de werkgever. De kleding blijft eigendom van de werkgever. Daarnaast moet de werkgever ook de kosten voor reparatie betalen. Staat er in de wasvoorschriften dat de kleding chemisch gereinigd moet worden, dan zijn deze kosten ook voor je werkgever. Mocht de kleding kapot gaan of vuil worden door opzet of door je eigen schuld, dan zijn de kosten voor jou.

## Beroepskleding

Naast bedrijfskleding bestaat er ook beroepskleding. Beroepskleding is kleding die kenmerkend is voor de uitvoering van een bepaald beroep. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de zwarte rok en witte blouse voor gastvrouwen, of kokskleding. Wanneer je deze kleding zelf moet aanschaffen van je werkgever, dan heb je recht op een toeslag van € 16,12 per maand als tegemoetkoming in de kosten. De werkgever kan deze kleding ook zelf aanschaffen en ze jou laten dragen tijdens je werk. Het onderhoud en het schoonhouden van deze bedrijfskleding komen wel voor rekening van de werknemer.

## Werkoverleg

Het werkoverleg is een belangrijk middel om mee te praten over het reilen en zeilen van een locatie of bedrijf. In de cao voor contractcatering is vastgelegd dat op iedere locatie ten minste twee keer per jaar werkoverleg gehouden moet worden. Tijdens dit overleg kunnen allerlei onderwerpen aan de orde komen die van invloed zijn op werkdruk en werkplezier. Het werkoverleg vindt zoveel mogelijk plaats binnen werktijd. Mocht een werkoverleg toch (gedeeltelijk) buiten werktijd plaatsvinden, dan wordt per werkoverleg maximaal een uur loon doorbetaald.

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](http://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](http://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 horeca.

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





“Het liefst zit ik bij de kassa of serveer ik maaltijden en broodjes aan de gasten. Ik houd van alle kanten van mijn vak, het is nooit saai. Maar het mooiste vind ik toch het directe contact met mensen.”

Bianca van der Meer (34) werkt al ruim 12,5 jaar voor Eurest. De laatste zes jaar als cateringmedewerker B op het hoofdkantoor van Essent in Den Bosch