

KORTWEG!

FNV RECREATIE

**ALTIJD
KLANTVRIENDELIJK**

ONDERONSJE
"WE LEREN VEEL VAN ELKAAR"

**WET WERK &
ZEKERHEID**

BELANGRIJKE WIJZIGINGEN OP EEN RIJ

**WERKEN VOOR HET
WOW-GEVOEL**

WEET WAT JE WAARD BENT

DE RECREATIEBRANCHE STAAT NIET STIL!



VOORAF JE

Je hebt een bijzonder magazine in handen, gemaakt door én voor mensen die werkzaam zijn in de recreatie. Een klein en handzaam boekje boordevol leuke en waardevolle informatie voor jou. De titel *Kortweg!* spreekt haast vanzelf: de recreatie heeft te maken met er even tussenuit gaan. Of dat nu een dagje naar een pretpark of het zwembad is, of een paar dagen in een huisje tot rust komen. Even weg uit de dagelijkse sleur. Afleiding en ontspanning die we als mensen nu eenmaal nodig hebben. En het belang van de recreatiesector neemt toe. Oorzaken: vergrijzing en een toename van de vrije tijd. In deze eerste editie van *Kortweg!* vind je een aantal leuke artikelen en interessante interviews, geschreven door jouw collega's. Maar er is daarnaast ook aandacht voor belang-

rijke zaken die jou als werknemer in de recreatiesector aangaan: loontabellen, pensioeninformatie, een rubriek veelgestelde vragen en andere dingen om gewoon te weten. Het is dus een bewaarnummer dat altijd makkelijk is om weer eens te raadplegen.

Laat je inspireren door de verhalen van vakgenoten en geniet van de mooie foto's en de leuke illustraties.

Veel leesplezier!

Johan Bijlsma
Sectorbestuurder FNV Recreatie

inhoud:

WERKEN VOOR HET WOW-GEVOEL.....4 INTERVIEW VEERLE HENDRIX	ELKE DAG VAKANTIE.....12 IN GESPREK OVER VAKANTIEPARK HET GROOTSLAG
WISTJEDATJES.....6	WET WERK EN ZEKERHEID.....14 BELANGRIJKE WIJZIGINGEN OP EEN RIJ
GOED GEREGLD.....7 ALLES OVER JOUW PENSIOEN	WEET WAT JE WAARD BENT.....16 LOONTABELLEN
MAAK KENNIS MET.....9 PERSONAL MAPPING	MEEST GESTELDE VRAGEN.....19
ONDERONSJE.....10 "WE LEREN VAN ELKAAR"	

COLOFON

Dit magazine is bestemd voor werknemers in de recreatie. Het blad is geproduceerd door Stichting Projecten FNV Horecabond en mede tot stand gekomen door een bijdrage van de bedrijfstakfondsen. Adres: Louis Armstrongweg 100, Postbus 1435, 1300 BK Almere, telefoon voor leden 036 - 535 85 95 en niet-leden 0900-239 10 00 (€ 0,50/min.), fax (036) 536 33 97, www.fnvrecreatie.nl, info@fnvrecreatie.nl. Oplage 3.500. Ook digitaal beschikbaar.

Kortweg! is voor en door recreatiemedewerkers tot stand gekomen op initiatief van Stichting Projecten FNV Horecabond. Met dank aan de volgende personen voor hun inbreng en inzet om deze uitgave te realiseren: Bart van den Berg, Dorien Blom, Veerle Hendriks, Alexandra Hillen, Robin Korsten en Debbie Steltenpohl.

Een uitgave van Stichting Projecten FNV Horecabond
Eindredactie: Laura Kapper, Wendy Dekker
Redactie: Wendy Dekker, Thomas van Rijsingen, Heller Rompa en Sebastiaan Rompa
Vormgeving en Illustratie: Filter81.com
Prepress en druk: Ten Herkel, Loosdrecht

Wil jij een gratis abonnement op dit magazine?
Stuur dan jouw NAW-gegevens naar info@fnvrecreatie.nl.

©2016 FNV. Alle rechten voorbehouden/All rights reserved.

WERKEN VOOR HET WOW-GEVOEL

TYPISCH VEERLE

"Al zestien jaar werk ik bij Center Parcs en nog steeds vind ik mijn werk leuk! Als werknemer krijg je hier veel kansen om jezelf te ontwikkelen. Je moet wel echt een Center Parcs-mens zijn om dit werk te doen, vind ik. Mijn werkdagen kunnen bijvoorbeeld heel onregelmatig zijn; soms ben ik 's avonds pas om 1 uur thuis en 's ochtends om 9 uur moet ik weer paraat staan. Als je geen hart hebt voor deze branche en voor Center Parcs, houd je dat dus niet vol. Maar als je dat wel hebt, dan laat het je ook niet meer los."



VEERLE HENDRIKS (41)
-floormanager bij Center Parcs De Kempervenen-

"Momenteel ben ik leidinggevende van drie afdelingen: Entertainment, Kidsklub en Adventure Sports. In totaal stuur ik bijna dertig mensen aan. Dat zijn per afdeling twee á drie vaste krachten en de rest zijn hulpkrachten. Veelal studenten die vooral in de weekenden bij ons werken. De leeftijd varieert van 17 tot 40 jaar ongeveer. De jonge mensen kunnen leren van de wat oudere medewerkers, die al jarenlang werkervaring hebben. En omgekeerd houden de jongeren de ouderen weer 'fris', die soms door hun jarenlange routine geneigd zijn hun werkzaamheden op de automatische piloot te doen. De combinatie van verschillende leeftijden binnen de teams werkt dus heel goed."

HOE IS DE SFEER TUSSEN COLLEGA'S?

"We zijn een fijn en hecht team. Per afdeling hebben we ook een groepsapp waarin we dingen bespreken. 'Ik heb dit aan de hand gehad, hoe zouden jullie dat oplossen?' We geven elkaar dan inspiratie. Door ervaringen te delen, kunnen we een nog betere service bieden aan de gasten. We spreken ook wel eens buiten het werk om met elkaar af. Sowieso organiseren we een aantal keer per jaar een teamuitje."

WAT VIND JE HET BELANGRIJKSTE IN DIT WERK?

"Enthousiasme overbrengen. Maar ook gastgerichtheid. Een van mijn hoogste prioriteiten is de beleving van de gasten

tijdens de activiteiten. Er wordt bij Center Parcs veel gecoacht – en ik doe dat zelf ook – op gastgerichtheid door middel van trainingen. Mijn uitgangspunt is altijd: hoe kan ik een gast dat wow-gevoel geven? Als dat lukt, krijgen we van gasten enorm leuke reacties en daar doe je het toch voor?"

NOOIT ONTEVREDEN GASTEN?

"Soms hebben gasten weleens een klacht. Maar ik zie het dan als een uitdaging om ervoor te zorgen dat een gast uiteindelijk toch met een tevreden gevoel weggaat. Ik vind het hartstikke leuk om de gasten blij te maken. Dat kan ik ook goed en ik haal er veel voldoening uit."

"EEN TEVREDEN GAST,
DAAR WORD IK BLIJ VAN"



ZIJN ER OOK VALKUILEN IN JE WERK?

"Misschien wil ik te veel doen. Nu ik drie afdelingen heb, moet ik dan ook wel eens wat delegeren. Per afdeling heb ik een verantwoordelijke uitgezocht van wie ik dacht: aan hem of haar kan ik deze taken wel toevertrouwen. Deze verantwoordelijken zijn nu als het ware mijn ogen op de afdeling, als ik er niet ben. Ik kan nou eenmaal niet overal tegelijk zijn. Het mooie is, dat nu ik mijn medewerkers dat vertrouwen en meer verantwoordelijkheid geef, zij ook weer meer gemotiveerd raken. Ze zijn echt ontzettend enthousiast en komen meteen met nieuwe ideeën."

WAAR BEN JE HET MEEST TROTS OP?

"De begeleiding en coaching die ik medewerkers heb gegeven. Ze beginnen hier als groentjes en na een aantal jaren zie je hoe ze zich ontwikkeld hebben. Dat resultaat, daar ben ik trots op!"

.....er geen proeftijd mag staan in een contract van zes maanden of korter?

...je nooit zomaar je handtekening moet zetten als je ontslagen wordt? Schakel eerst hulp in van bijvoorbeeld een vakbond.

.....82% van de werkende mensen zegt onvoldoende voorbereid te zijn op hun pensioen? Zorg dat jij je goed laat informeren.

...je zorgverlof tegenwoordig ook op te nemen is om voor je broer of goede vriend te zorgen?

...in de recreatie 6% van de medewerkers gebruikmaakt van het EVC-budget? Laat ook je kennis en ervaring omzetten in een certificaat. Kijk op www.sectorrecreatie.nl voor meer info.

...meer dan 50% van de contracten in de recreatie zogenaamde flexcontracten zijn? Driekwart van deze flexwerkers zou liever een vast contract hebben.

...ruim 60% van de recreatiemedewerkers trots is op zijn werk?

WIST JE DAT...

...je wettelijke vakantiedagen na een half jaar vervallen?

GOED GEREGELD ALLES OVER JOUW PENSIOEN

In deze *Kortweg!* brengen we een aantal pensioenonderwerpen onder je aandacht. We geven antwoord op de vraag of je werkgever zomaar eenzijdig de pensioenregeling kan wijzigen. En verder kun je lezen hoe je kunt nagaan bij welk pensioenfonds je pensioen zou moeten opbouwen.

Als recreatiemedewerker moet je waarschijnlijk pensioen opbouwen bij Pensioenfonds Recreatie. Dit is wettelijk geregeld, via een zogenaamde verplichtstelling. In de verplichtstelling staan de voorwaarden waaronder je bij een pensioenfonds moet opbouwen. We hebben een aantal voorwaarden op een rij gezet, zodat je zelf kunt nagaan bij welk pensioenfonds je waarschijnlijk pensioen moet opbouwen:

- Kijk in je arbeidsovereenkomst of daarin is opgenomen of je pensioen opbouwt en bij welk fonds.
- Ga na of jouw werkgever pensioenpremie op jouw salaris inhoudt. Kijk hiervoor op je salarisstrook.
- Ga na of jouw werkgever lid is van Recron.

Een verplichtstelling wil in de loop der jaren wel eens wijzigen of worden verduidelijkt. Zo vallen sinds 4 december 2013 de buitensportondernemingen niet meer onder de verplichtstelling van Pensioenfonds Recreatie. Echter, werknemers van bedrijven die niet in hoofdzaak werkzaam zijn in de verblijfsrecreatie en/of zweminrichting wel. Vrij recent is de verplichtstelling aangepast aan pensioenleeftijd 67 jaar en is de tekst verduidelijkt, zodat duidelijker is dat zwemscholen ook zweminrichtingen zijn.

WIJZIGING PENSIOENREGELING

Per 1 januari 2015 zijn de fiscale mogelijkheden om pensioen op te bouwen beperkt. Werkgeversverenigingen en vakbonden in de recreatie hebben daarom afspraken gemaakt om de pensioenregeling van Pensioenfonds Recreatie te wijzigen. De beperking van de fiscale mogelijkheden heeft mogelijk ook gevolgen voor aanvullende pensioenregelingen (een extra regeling naast die van een pensioenfonds) en pensioenregelingen van werkgevers die niet zijn aangesloten bij de betreffende pensioenfonds.



EENZIGDIJG WIJZIGEN KAN NIET ZOMAAR

In de Pensioenwet is weliswaar een bepaling opgenomen dat een werkgever zonder instemming van een werknemer de afspraken van pensioen eenzijdig mag wijzigen. Echter, er gelden wel deze voorwaarden die de werknemer beschermen en die het de werkgever lastig maken om een pensioenregeling eenzijdig te wijzigen:

- De werkgever moet een eenzijdig wijzigingsbeding eerder schriftelijk met de werknemer zijn overeengekomen.
- De werkgever moet dan wel een dusdanig zwaarwegend belang hebben, dat het belang van de werknemer daarvoor moet wijken.
- Een werkgever die geen eenzijdig wijzigingsbeding schriftelijk is overeengekomen, kan zonder instemming van een ondernemingsraad en/of individuele werknemer de pensioentoezegging niet wijzigen.

Voor een werkgever die een en ander wel schriftelijk is overeengekomen en zich hierop beroept, geldt dat hij het zwaarwegende belang moet aantonen. Doet een werkgever dit niet, dan is de pensioenregeling niet gewijzigd en kun je als werknemer bezwaar maken tegen



de wijziging. Bovendien geldt dat het eenzijdig wijzigen niet automatisch betekent dat een werkgever geen compensatie moet bieden. Vaak wordt er een compensatie geboden. Een goed werkgever zal daarom door het zwaarwegende belang en de compensatie in overleg met een ondernemingsraad en/of de individuele werknemer treden.

COMPENSATIE

Er zijn verschillende manieren waarop een werkgever jou compensatie kan bieden. Lees alles over compensatie op www.fnvrecreatie.nl.

Heb je vragen over je pensioen?
Bel het Voorlichtings- en Informatiecentrum!
0900 - 239 10 00 (0,50 per minuut)

MAAK KENNIS MET PERSONAL MAPPING

Met die ene collega kun je het prima vinden, maar met de andere gaat samenwerken veel moeilijker. Hoe komt dat toch? En waarom heb je met sommige gasten een snelle klik en duurt dat bij andere veel langer? Herkenbare vragen die voor een groot gedeelte te maken hebben met gedrag: de manier waarop jij reageert en communiceert naar jouw omgeving en andersom. Sommige mensen hebben een zeer extraverte gedragsstijl, terwijl andere juist wat afwachtender en gesloten zijn. En waar sommigen zeer mensgericht of gevoelsmatig te werk gaan, zijn anderen juist weer taakgericht of wat rationeler in hun doen en laten.

Iedereen heeft een gedragsstijl. Jij ook! FNV Recreatie vindt het belangrijk om recreatiemedewerkers de kans te geven zich persoonlijk te ontwikkelen. Om deze reden bieden wij jou graag een gratis Personal-Map aan. Met behulp van dit instrument breng jij jouw gedragsstijl in kaart. Letterlijk! De namen van de rivieren, bergen, dorpjes en steden op jouw PersonalMap vertellen namelijk van alles over jouw gedragsstijl, hoe jij overkomt op anderen en wat jouw valkuilen zijn.

Leuk en waardevol om te weten!

**BENIEUWD HOE JOUW PERSONALMAP ERUITZIET?
GA NAAR: WWW.DENKEROFDOENER.NL**



BART VAN DEN BERG (27), ZWEMINSTRUCTEUR

“Lesgeven aan volwassenen vind ik leuk. Het is een dankbare en gemotiveerde doelgroep.”

ONDERONSJE “WE LEREN VEEL VAN ELKAAR”

Ze hebben aan een half woord genoeg. Toch zijn Dorien Blom (44) en Bart van den Berg (27), beiden werkzaam als zweminstructeur bij zwembad De Wildert in Zundert, nog lang niet uitgepraat. Twee recreatiecollega's gaan met elkaar in gesprek over de leuke én minder leuke dingen van hun werk.

Dorien: “Heb je altijd al zweminstructeur willen worden?”

Bart: “In eerste instantie begon ik met een studie ruimtelijke ordening en planologie. En hoewel ik fluitend door het vwo was gelopen, wilde mijn hbo-studie maar niet lukken. Ik was constant moe en kon me niet concentreren. Ik stopte met de opleiding. Op dat moment werkte ik hier al in de weekenden als toezichthouder en kreeg ik het aanbod om zweminstructeur te worden.”

Dorien: “Dat is nogal iets anders dan je studie.”

Bart: “Klopt. Maar ik vond het werken in het zwembad altijd erg leuk en zag dit als een mooie kans. Hoe lang werk jij inmiddels hier?”

Dorien: “Al twintig jaar. Vanaf mijn negentiende had ik een diploma om zelf les te kunnen geven.”

Bart: “Wat vind jij het leukst aan je baan?”

Dorien: “De afwisseling. De ene dag geef ik aquarobics aan volwassenen en de andere dag leer ik kindjes zwemmen.”

Bart: “Ja, met verschillende mensen werken vind ik ook geweldig. Zoals het lesgeven aan opa's en oma's. Zij kiezen er heel bewust

voor om zwemlessen te nemen, zodat ze met hun kleinkinderen kunnen gaan zwemmen.”

Bart: “En wat vind je minder leuk?”

Dorien: “In een zwembad kunnen natuurlijk ook nare dingen gebeuren. Kinderen kunnen wel eens een lelijke val maken. En die keer, twee jaar geleden, dat ik een reanimatie moest doen! Een man van 51 had een hartstilstand gekregen. Gelukkig is het met die man helemaal goed gekomen, maar de schrik zat er ook bij mij goed in. De eerste weken erna was ik extra gespannen. Toch heb ik geen enkel moment gedacht: ik wil stoppen met dit werk.”

Bart: “Toen die man een aantal weken later naar het zwembad kwam om jou te bedanken, vertelde hij dat een ernstige vorm van slaapapneu indirect de oorzaak was geweest van zijn hartstilstand. Slaapapneu is een stoornis waarbij 's nachts je ademhaling af en toe stopt. Ik schrok van zijn verhaal, want volgens mijn vriendin stopte mijn ademhaling 's nachts ook vaak. Naar aanleiding hiervan heb ik me laten onderzoeken. Ook ik blijf een ernstige vorm van slaapapneu te hebben. Het verklaarde meteen waarom ik al jaren zo moe was.”

Dorien: “Ik moet zeggen dat ik tijdens het werk nooit iets aan je heb gemerkt.”

Bart: “In het dagelijkse leven, als ik actief bezig ben, ondervind ik er nooit last van. Ik hoef niet bang te zijn dat ik tijdens het werk in slaap val. Ik loop veel heen en weer en heb mijn volle aandacht bij de mensen in het zwembad en alles wat er om me heen gebeurt. Het zijn juist de momenten waarop ik niks doe, zoals wanneer ik in de bus uit het raam zit te staren. Dan val ik zo in slaap. Sinds ontdekt is dat ik slaapapneu heb, slaap ik 's nachts met een speciaal masker dat ervoor zorgt dat ik blijf doorademen. Daarom ben ik overdag een stuk fitter dan ik ooit geweest ben.”

Dorien: “Hoe ga je om met vervelende kinderen?”

Bart: “Het komt zelden voor dat ik kinderen vervelend vind. Wat wel lastig is bij het lesgeven, is wanneer ze echt helemaal geen concentratie hebben. Maar dan zoek ik gewoon een manier van lesgeven die voor hen werkt.”

Dorien: “Ik geef les aan de zogenoemde speciale groep en die heb ik juist het liefst! Het zijn kinderen met onder andere autisme, concentratieproblemen en lichamelijke of motorische beperkingen. Natuurlijk kost lesgeven aan zulke kinderen veel energie en blijft het een uitdaging, maar dat vind ik juist leuk. Ik haal er zoveel voldoening uit wanneer zo'n kind tegen alle verwachtingen in zijn A-diploma behaalt!”

Dorien: “En hoe ga je om met lastige ouders?”

Bart: “Tsja, sommige ouders staan na elke les aan het bad om te vragen wanneer hun kind naar de volgende groep kan. Natuurlijk snap ik dat ouders denken: we hebben al zoveel lessen betaald, wordt het niet eens tijd? Dan leg ik uit dat alle kinderen verschillend zijn qua motoriek en ontwikkeling.”

Dorien: “Weet je dat ik daar vroeger 's nachts van wakker kon liggen? Toen ik net begon als zweminstructrice, trok ik me veel van de opmerkingen van ouders aan. Ik dacht dat ik het verkeerd deed. Inmiddels weet ik dat dat niet zo is. Je moet er gewoon boven staan.”

Bart: “Dan tot slot, wat vind je eigenlijk van je collega's?”

Dorien: “Haha, leuke vraag. We hebben een hoop lol met elkaar, alle zweminstructeurs, kassamedewerkers en horecamedewerkers hier in het zwembad. Ik vind het fijn dat het ook met jou zo goed klikt. Jij en ik hebben aan een half woord genoeg. Je lijkt op je plaats te zitten in het zwembad, je vindt het zichtbaar leuk wat je doet. Dat heb ik ook. Als zweminstructeurs leren we hier heel veel van elkaar, vind ik. Als je het even niet weet, kun je onderling overleggen.”

Bart: “De meeste collega's ken ik ook al lang, omdat we hier van jongs af aan werken. Ik ga elke dag met plezier naar m'n werk en hoop dat nog vele jaren te doen!”

Lees het volledige interview op www.fnvrecreatie.nl



DORIEN BLOM (44), ZWEMINSTRUCTEUR

“Als een lichamelijk beperkt kind tegen alle verwachtingen in zijn A-diploma behaalt. Daar haal ik voldoening uit.”

ELKE DAG VAKANTIE

Alexandra Hillen, Robin Korsten en Debbie Steltenpohl werken bij Vakantiepark Het Grootslag. Ze bespreken enkele thema's...

HET WERK

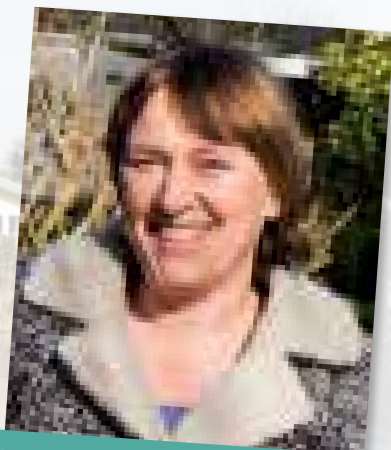
Debbie: "De afwisseling in m'n werk is fijn. En het is mooi meegenomen dat ik mijn talenkennis een beetje kan bijhouden. Er komen hier veel Duitse gasten. Ik ben altijd wel bezig met verschillende talencursussen. Zo heb ik onlangs mijn Spaans wat bijgespijkerd."

Robin: "Het contact met de gasten vind ik het allerleukst. In de zomer lééft het hier echt. Dan is het echt druk en geniet ik het meest."

Debbie: "Die drukte... Toen ik hier in 2008 kwam werken, dacht ik tijdens het hoogseizoen: waar ben ik aan begonnen? Je moet 100 dingen tegelijk doen en komt aan de helft van je werkzaamheden niet toe. Nu, acht jaar later, ben ik er trots op dat ik ben gebleven. Ik kan goed met de stress omgaan en krijg tegenwoordig juist energie van mijn werk."

Alexandra: "Jij laat je tegenwoordig nergens meer door van de wijs brengen. Drukke, boze klanten, je blijft altijd rustig. Dat is fijn. Ik vind dat je eventuele problemen met gasten altijd heel goed oppakt."

Debbie: "Natuurlijk moet ik me soms wel inhouden, hoor. Maar je maakt in de



ALEXANDRA HILLEN (45), MANUSJE-VAN-ALLES

"Ik werk hier nu bijna 15 jaar. Voor mij was het werken in de recreatie geen bewuste keuze. Ik ben er toevallig ingerold, maar ik wil nu nooit meer weg."

loop der jaren zo veel dingen mee, dat je daar wel mee leert omgaan."

DE GASTEN

Alexandra: "Soms is er wel eens een gast met een klacht. Ons uitgangspunt is dat de klant koning is. We proberen het probleem dan ook altijd zo goed mogelijk op te lossen. Als dat lukt, dan geeft dat heel veel voldoening."

Robin: "Sowieso moet je het contact met gasten echt leuk vinden als je in deze sector werkt. Mijn doel is dat ze aan het eind van hun verblijf zeggen dat ze hier nog eens zullen terugkomen."

PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Alexandra: "Marketing, websites, e-commerce. Daar zou ik meer van willen leren. Ik denk dat er wel ruimte is voor een leuke cursus, die ik op dat gebied zou kunnen volgen."



ROBIN KORSTEN (29), BEHEERDER/TECHNISCHE DIENST/ICT

"Als beheerder woon ik het hele jaar door op het park, in de beheerderswoning. Zeker in de zomer heb ik het gevoel dat ik op vakantie ben, terwijl ik eigenlijk ook op mijn werk ben."

Robin: "Ik moet m'n werkzaamheden beter leren plannen. Misschien door middel van een cursus?"

Alexandra: "Ja, jij wilt altijd iedereen helpen."

Robin: (lacht) "Dat klopt, ik wil heel veel. En dat gaat niet altijd. Ik moet mijn grenzen beter aangeven."

DE COLLEGA'S

Alexandra: "Het contact onderling tussen collega's is heel informeel. We hebben een vast team van 7 á 8 mensen. En in het hoogseizoen komen daar zo'n 4 mensen bij. Elk seizoen nieuwe collega's betekent telkens weer een frisse blik."

Robin: "En dat is hartstikke fijn! Want als je dit werk zoals ik al jarenlang doet, word je 'bedrijfsblind'. Je bent gewend aan hoe jij de dingen doet, maar soms moet iets in de loop van de tijd gewoon anders. Vaak zie je dan: o ja, dit werkt inderdaad beter."

Debbie: "Omdat we met een klein team



DEBBIE STELTENPOHL (28), RECEPTIONISTE/MANAGER FRONT OFFICE

"Ik ben altijd klantvriendelijk. Natuurlijk heb ik ook mijn grenzen, maar ik probeer onze gasten altijd goed en met respect te behandelen."

werken, zitten we al snel met personeelstekort zodra er iemand uitvalt. In dat geval ben ik altijd wel bereid in te springen. Ik vind het belangrijk dat we op elkaar kunnen blijven bouwen."

VAKANTIEPARK HET GROOTSLAG IN ANDIJK

Dit mooie park bestaat sinds 1978. Je kunt er een bungalow huren, maar er is ook een ruim opgezette camping. Aan vermaak geen gebrek met onder andere een overdekt zwembad, speeltuin, bowlingbanen, sportvelden en animatie in het zomerseizoen. En op loopafstand vind je het IJsselmeer en een heerlijk zandstrand.

www.vakantieparkhetgrootslag.nl

WET WERK EN ZEKERHEID

In 2015 is veel veranderd in het arbeidsrecht. Dit is het gevolg van de inwerkingtreding van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). De WWZ is 2015 in twee stappen doorgevoerd. Wij zetten de belangrijkste wijzigingen voor je op een rij. Niet spannend misschien, wel heel belangrijk.

- Wetswijzigingen per 1 januari 2015 -

PROEFTIJD

Werkgevers kunnen geen proeftijd meer opnemen in tijdelijke arbeidsovereenkomsten die voor een periode van zes maanden of korter gelden. Proeftijd mag alleen bij arbeidsovereenkomsten die voor langer dan zes maanden of voor onbepaalde tijd zijn aangegaan.

AANZEGTERMIJN

Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zes maanden of langer duren geldt een aanzegtermijn. Dat betekent dat de werkgever de werknemer uiterlijk één maand van tevoren schriftelijk moet laten weten of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt verlengd. Doet de werkgever dat niet dan moet hij aan de werknemer een vergoeding betalen die maximaal kan oplopen tot een bedrag gelijk aan één bruto maandsalaris.

CONCURRENTIEBEDING

In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan in principe geen concurrentiebeding meer worden opgenomen. Dit is alleen toegestaan als de werkgever schriftelijk kan aantonen waarom zo'n concurrentiebeding noodzakelijk is.

- Wetswijziging per 1 juli 2015 -

KETENREGELING

Voorheen ontstond na een reeks (keten) van drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Nu, na de wetswijziging, ontstaat na de derde overeenkomst of na twee jaar automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De keten wordt doorbroken als er tussen twee tijdelijke arbeidsovereenkomsten een periode bestaat van meer dan zes maanden. Kort samengevat wordt de nieuwe ketenregeling $3 \times 2 \times 6$:

- **Maximaal drie tijdelijke contracten;**
- **Met een totale duur van twee jaar;**
- **En een tussenliggende periode van zes maanden of minder.**

Lees meer over de ketenregeling op www.fnvrecreatie.nl.

TRANSITIEVERGOEDING

De kantonrechtformule heeft plaatsgemaakt voor de transitievergoeding. Iedere werknemer die op initiatief van de werkgever uit dienst treedt en min-

stens twee jaar in dienst is, heeft op grond van deze nieuwe wetgeving in principe recht op een vaste transitievergoeding. Dit geldt dus ook voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die van rechtswege aflopen.

De hoogte van de transitievergoeding hangt af van het bruto maandsalaris en de duur van de arbeidsovereenkomst. **Zo moet 1/6de van het maandsalaris per 6 maanden worden betaald voor de eerste 10 dienstjaren, 1/4de maandsalaris per 6 maanden voor de jaren daarna.** Tot 2020 geldt voor 50 jaar en ouder met ten minste 10 dienstjaren: 1/2de maandsalaris per 6 maanden voor de dienstjaren vanaf 50 jaar. Deze 50+-regeling geldt niet voor mkb-bedrijven met minder dan 25 werknemers. Lees hier meer over op www.fnvrecreatie.nl.

WETTELIJKE BEDENKIJD

De werknemer die met de werkgever een vaststellingsovereenkomst (ook wel beëindigingsovereenkomst genoemd) wil afsluiten, heeft vanaf 1 juli 2015 een wettelijke bedenktijd van 14 dagen. De

werknemer kan in deze periode, zonder opgaaf van reden, de vaststellingsovereenkomst ontbinden. In dat geval blijft de arbeidsovereenkomst gewoon in stand. De wettelijke bedenktijd moet in de vaststellingsovereenkomst zijn opgenomen. Als de werkgever de wettelijke bedenktijd niet schriftelijk heeft bevestigd, dan wordt de bedenktijd verlengd naar drie weken.

ONTSLAGROUTE UWV OF NAAR DE RECHTER

Het is voor de werkgever niet meer mogelijk om zelf een ontslagroute te kiezen. Voor ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen of langdurende arbeidsongeschiktheid moet een werkgever bij het UWV zijn. Voor ontslag vanwege persoonlijke redenen of een verstoorde arbeidsrelatie moet een ontbindingsverzoek worden ingediend bij de kantonrechter. Naast deze formele ontslagroutes blijft de mogelijkheid bestaan om de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen door middel van een vaststellingsovereenkomst.



WEET WAT JE WAARD BENT!

HOE LEES JE EEN LOONTABEL?

1. Ben je vakvolwassen of val je in de jeugd- schaal?
2. In het Handboek Functie-indeling Recreatie vind je welke schaal bij jouw functie past.
3. Afhankelijk van het aantal functie-jaren bij je huidige werkgever word je in

een periodiek ingeschaald. Bij de jeugdschalen is deze inschaling afhankelijk van je leeftijd.

Let op: voor leerlingen is het salaris afhankelijk van het studiejaar, de leeftijd en het aantal uren.

VAKVOLWASSEN WERKNEMER Salarisschalen per 1 januari 2016

ARBEIDSDUUR: 38 UUR PER WEEK

VAKVOLWASSEN WERKNEMER		Bedragen in euro's per maand								
Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9	
0	1.613,24	1.658,57	1.732,45	1.809,13	1.959,72	2.111,00	2.412,88	2.714,05	3.015,92	
1	1.662,05	1.701,57	1.775,43	1.850,43	2.002,46	2.160,70	2.465,75	2.765,07	3.073,12	
2	0,00	1.744,60	1.818,38	1.891,59	2.045,20	2.210,38	2.518,60	2.816,10	3.130,24	
3	0,00	1.787,64	1.861,34	1.933,00	2.087,93	2.260,09	2.571,44	2.867,10	3.187,42	
4	0,00	1.830,63	1.904,30	1.974,31	2.130,68	2.309,78	2.624,31	2.918,14	3.244,59	
5	0,00	1.873,68	1.947,27	2.015,60	2.173,41	2.359,46	2.677,17	2.969,17	3.301,77	
6	0,00	1.916,69	1.990,24	2.056,86	2.216,12	2.409,13	2.730,04	3.020,17	3.358,93	
7	0,00	1.959,72	2.033,20	2.096,15	2.258,66	2.456,82	2.782,90	3.071,17	3.416,10	
8	0,00	0,00	2.076,16	2.139,44	2.301,62	2.506,49	2.835,75	3.122,20	3.473,28	
9	0,00	0,00	0,00	2.180,72	2.344,37	2.558,21	2.888,62	3.173,26	3.530,43	
10	0,00	0,00	0,00	0,00	2.387,07	2.607,90	2.941,45	3.224,23	3.587,60	
11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.657,59	2.994,31	3.275,26	3.644,78	

UURLOONBEREKENING:

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

Brutomaandsalaris / 164,67* = uurloon

*38 (uur per week) x 52 (weken) : 12 (maanden)

BIJVOORBEELD

Je bent ingeschaald in schaal 5, periodiek 2. Je verdient een brutomaandsalaris van 2.045,20. Jouw uurloonberekening wordt dan als volgt: € 2.045,20 / 164,67 = € 12,42

JEUGDLONEN Lonen per 01-01-2016

ARBEIDSDUUR: 38 UUR PER WEEK

JEUGDSCHALEN		Bedragen in euro's per maand			
Leeftijd	Perc.	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
15 jaar	35	564,64	580,50	606,37	633,21
16 jaar	37,5	604,98	621,95	649,66	678,42
17 jaar	42,5	685,60	704,88	736,29	768,86
18 jaar	50	806,62	829,28	866,22	904,57
19 jaar	60	967,94	995,14	1.039,46	1.085,48
20 jaar	70	1.129,25	1.160,99	1.212,71	1.266,40
21 jaar	80	1.290,58	1.326,86	1.385,95	1.447,30
22 jaar	90	1.451,92	1.492,72	1.559,20	1.628,24
22,5 jaar	100	1.613,24	1.658,57	1.732,45	1.809,13

De jeugdlonen (loongroep 1 t/m 4) worden in vijf stappen afgeschaft. Zo is per 1 april 2015 de vakvolwassenleeftijd teruggebracht van 22,5 jaar naar 22 jaar voor de werknemer die over een relevant diploma beschikt of 1 jaar aantoonbaar ervaring heeft. Per 1 april 2016 wordt de vakvolwassenleeftijd teruggebracht naar 21 jaar, per 1 april 2017 naar 20 jaar, per 1 april 2018 naar 19 jaar en per 1 april 2019 naar 18 jaar.

LONEN VOOR EERSTEJAARS LEERLINGEN per 01-01-2016

De leerling ontvangt gedurende het eerste leerjaar een salaris op basis van salarisschaal 2 bij 0 functieperiodieken. Dit betekent een salaris (in euro's) voor deze leerlingen van:

Leeftijd	38 uren werkweek (geen schooldag)		32 uren werkweek (1 schooldag)	
	Per week	Per maand	Per week	Per maand
15 jaar	133,95	580,50	112,80	488,85
16 jaar	143,54	621,95	120,87	523,76
17 jaar	162,66	704,88	136,99	593,59
18 jaar	191,38	829,28	161,17	698,34
19 jaar	229,64	995,15	193,41	838,00
20 jaar	267,92	1.160,99	225,63	977,67
21 jaar	306,20	1.326,85	257,86	1.117,35
22 jaar	344,47	1.492,71	290,09	1.257,02
22,5 jaar en ouder	382,74	1.646,84	322,31	1.396,71

LONEN VOOR LEERLINGEN VANAF HET TWEEDE LEERJAAR

per 01-01-2016

De leerling ontvangt gedurende het eerste leerjaar een salaris op basis van salarisschaal 3 bij 0 functieperiodes. Dit betekent een salaris (in euro's) voor deze leerlingen van:

Leeftijd	38 uren werkweek (geen schooldag)		32 uren werkweek (1 schooldag)	
	Per week	Per maand	Per week	Per maand
15 jaar	139,93	606,37	117,84	510,63
16 jaar	149,91	649,67	126,27	547,08
17 jaar	169,93	736,29	143,08	620,04
18 jaar	199,91	866,21	168,33	729,48
19 jaar	239,89	1.039,46	202,01	875,36
20 jaar	279,87	1.212,72	235,66	1.021,23
21 jaar	319,84	1.385,95	269,34	1.167,12
22 jaar	359,81	1.559,20	303,01	1.313,03
22,5 jaar en ouder	399,79	1.732,45	336,67	1.458,91

WIL JIJ WETEN OF JE LOON KLOPT?

Neem dan contact op met het Voorlichtings- en Informatiecentrum van FNV Recreatie: 0900 - 239 10 00 (€ 0,50/min)

E-mail: info@fnvrecreatie.nl. Website www.fnvrecreatie.nl.
Kijk op www.fnvrecreatie.nl voor de meest actuele loontabellen.



Deze tabellen zijn met de uiterste zorgvuldigheid opgesteld. Desondanks kunnen er onverhoopt fouten in zijn geslopen en kunnen er geen rechten aan ontleend worden.

MEEST GESTELDE VRAGEN

MIJN WERKGEVER WIL DAT IK UREN INLEVER. MOET IK HIERMEE AKKOORD GAAN?

Je bent niet verplicht akkoord te gaan met het inleveren van uren. Als je toch besluit mee te willen werken, dan adviseren wij je om eerst contact op te nemen met het Voorlichtings- en Informatiecentrum om de eventuele gevolgen hiervan te bespreken. Als je akkoord gaat met het inleveren van uren kan dit gevolgen hebben voor een eventuele WW-uitkering en je pensioen.

IK BEN ZIEK, BEN IK VERPLICHT OM TE WERKEN ALS MIJN WERKGEVER BIJVOORBEELD GEEN VERVANGING HEEFT?

Nee. Je werkgever kan je tijdens ziekte niet verplichten om te werken. Wel moet je je houden aan de re-integratieverplichtingen en is het beter om de huisarts te bezoeken. Als je werkgever je dwingt om te werken bij ziekte, vraag hem dan om een afspraak bij de bedrijfsarts/arboarts. Die bepaalt of je ziek bent of in staat om te werken.

KRIJG IK EEN COMPENSATIE VOOR OVERUREN?

Als je overuren maakt, heb je recht op een vergoeding. Volgens de cao zijn overuren de uren die je, opgedragen

door je werkgever, buiten de normale arbeidstijd werkt. Overuren bestaan pas bij uren of gedeelten boven de:

- 152 uur per vier weken, dan wel
- 10 uur per dag.

Overuren worden in principe vergoed in de vorm van vrije tijd. Voor ieder uur overwerk geldt een vergoeding van één uur vrije tijd.

OP HOEVEEL PAUZE HEB IK RECHT? IS MIJN WERKGEVER VERPLICHT OM PAUZE TE GEVEN?

Na maximaal vijfenhalf uur werken is een pauze van een half uur verplicht. Voor een recreatiemedewerker jonger dan 18 jaar geldt dat na maximaal vier en half uur werken een pauze van een half uur verplicht is.





KORT WEG!



FWP RECREATIE

www.fwp.nl