

HORECA

HORECA | EEN MAGAZINE VOOR MENSEN DIE WERKEN IN DE HORECA | JAARGANG 6, NR.2 | 2011



Agressie,
wat kun je doen?



Alle functies
op één plek



Ode aan ervaren
kanjers

11

Duivelse
Dilemma's



Loontabellen



VIC
geeft
antwoord!




INHOUDSOPGAVE

Ode aan ervaren kanjers	p. 3 t/m 7
Agressie, wat kun je doen?	p. 8 & 9
Loontabellen	p. 10 & 11
Een spannende tijd voor de horeca	p. 12
Alle functies op één plek	p. 13
Nabestaandenpensioen: niet zo vanzelfsprekend!	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 horeca. Het blad is geproduceerd door  en mede tot stand gekomen door een bijdrage van de bedrijfstakfondsen | Adres FNV Horeca: 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@indehoreca.nl | Oplage: 35.000 | Redactie: Ben Francooy, Gigi Siahaya, Karin van der Horst en Laura Kapper | Eindredactie: Laura Kapper | Hoofdredactie: Ben Francooy | Correctie: Evelyn Jongman | Vormgeving: Ping-pong Design | Prepress en druk: Van der Weij BV Grafische Bedrijven, Hilversum | www.indehoreca.nl

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



ODE AAN ERVAREN KANJERS

De horeca hoort in Nederland bij de bedrijfstakken met de minste 45-plussers in loondienst. Toch lopen er genoeg ervaren kanjers rond, die met hun kennis en enthousiasme een voorbeeld zijn voor veel jongere collega's. Verslaggever Karel de Vos treft drie 'oude rotten' die al tientallen jaren met plezier het horecavak uitoefenen. Ze zijn verknocht aan de sfeer, de collegialiteit en de gasten. "De contacten met de mensen, dat is het mooiste van alles."

DE COLONIE

DRANKEN & SPIJZEN

“Ik draag graag kennis over”



Pieter Koegler, chef-kok bij Paviljoen De Colonie, 's-Graveland

Pieter Koegler (61) mag je een doorgewinterde horecaman noemen. Vanaf zijn veertiende zit hij in het vak en hij kent zowel de bediening als de keuken als zijn achterzak. Inmiddels draagt hij al 17 jaar een koksbuis in restaurant Paviljoen De Colonie in 's-Graveland. “Als chef-kok vind ik het heerlijk mijn kennis over te brengen op leerlingen.”

Zijn liefde voor de horeca begon ooit in de keuken van zijn ouderlijk huis, onder invloed van een grootvader die een reeks restaurants bezat. Na het leerlingwezen belandde Pieter Koegler in de bediening bij diverse bedrijven in het Gooi, zoals Auberge La Provence in Laren en Jan Tabak in Bussum. Als restaurantmanager bij La Provence viel hij regelmatig in als keukenchef en daar bloeide de passie voor het koken op. Hij bezat nog tien jaar, samen met een compagnon, twee horecazaken in Amersfoort. Maar uiteindelijk koos hij weer voor het werken in loondienst en trok hij definitief de koksbuis aan.



Zuinig op ervaring

Pieter voelt zich nu op en top kok. “In de keuken voel ik meer vrijheid, want daar kan ik mijn creativiteit goed kwijt. Ik heb er nog steeds plezier in, al gaan de typische kokskwaaltjes niet aan mij voorbij: ik ben twee keer geopereerd aan spataderen en mijn rug en knieën kraken soms. Sinds kort werk ik nog maar drie dagen in de keuken, de vierde dag adviseer ik collega's van andere bedrijven van horecagroep Debuut (waar De Colonie toe behoort) en denk ik mee over de ontwikkeling van producten en gerechten.”

Hij stelt het op prijs dat hij deze kans krijgt. “Ze zijn blijkbaar zuinig op mijn ervaring. Ik vind Debuut een professioneel bedrijf dat serieus met z'n mensen omgaat, dat spreekt mij aan. Eerlijk gezegd moet ik nog wat wennen aan mijn nieuwe rol buiten de keuken, maar ik heb er wel zin in.”

Trots op leerlingen

Die serieuze aanpak vertaalt zich ook naar de manier waarop De Colonie met leerlingen omgaat. Pieter: “Als leermeester wil ik de jongeren die bij ons het koksvak komen leren, goed begeleiden. De taken die ze bij ons krijgen, lopen synchroon met de theorie op school. Bij ons kunnen ze echt werkervaring opdoen, zonder dat we ze uitbuiten. Natuurlijk is het hard werken, met 1200 gasten per week in ons restaurant, maar dat hoort bij de horeca. We laten leerlingen technieken oefenen, bijvoorbeeld bij het bereiden van personeelsmaaltijden en voorgerechten.”

De scholen zijn tegenwoordig veel actiever dan vroeger, vindt Pieter. “Docenten komen bij ons langs om de vorderingen van de leerlingen te bespreken en ze nodigen ons uit voor activiteiten op school. Dat versterkt de band. Ik merk ook dat mijn leerlingen meer gemotiveerd zijn, omdat werken in de keuken nu echt als vak wordt gezien. Dat is mede onder invloed van de vele kookprogramma's op tv. In de loop der jaren heb ik al veel leerlingen onder mijn hoede gehad. De souschef en een zelfstandig werkend kok in ons restaurant begonnen hier ooit als leerling. Ik voel altijd wel trots als ik een oud-leerling ontmoet die het gemaakt heeft in ons mooie vak. Ik geef jongeren graag de boodschap mee: zorg dat je beter wordt dan je chef, dan komt het zeker goed.”



“Al 31 jaar ontbijtplezier”

Marina Holsbeek, ontbijtmedewerkster bij Landgoed De Holtweijde, Lattrop

Voor Marina Holsbeek (47) schuilt het grote plezier van haar werk in de mensen: de collega's en de gasten. De handelingen zijn routine. Niet vreemd, want ze werkt al 31 jaar als ontbijtmedewerkster in vijfsterrenhotel Landgoed De Holtweijde in Lattrop.

Groot voordeel: ze is een ochtendmens.

Marina stamt uit een horecafamilie. Ze is geboren naast het bruine café van haar ouders, in het Twentse dorp Lattrop. Haar kinderwagen stond regelmatig tussen de biljarters. Samen met haar man heeft ze later nog een aantal jaren het café gedraaid. Maar altijd bleef ze in dienst bij De Holtweijde. Tegenwoordig werkt ze vier ochtenden per week, om het ontbijt te serveren voor de gasten van het luxe, landelijk gelegen hotel-restaurant met 47 suites. De wekker gaat om 06.00 uur (op woensdag al om 05.00 uur). Ze vindt het geen probleem, ze is een vroege vogel en woont vier minuten fietsen van haar werk. “Ik doe het na al die jaren nog steeds met veel plezier. Amper 16 was ik, toen ik als stagiaire op het landgoed begon”, vertelt de goedlachse Marina, “ik zat horecatechnisch gesproken nog in de luiers.”

Vaste gasten

Vervelen? “Nee, dat gaat het nooit”, zegt ze. “Ik ken veel vaste gasten, dat scheidt een band. Ik ben verknocht aan het bedrijf en aan mijn collega's, ik kan het blijkbaar niet loslaten. Misschien had ik eens ergens anders moeten gaan werken, maar het kwam er nooit van, de behoefte was er blijkbaar niet. De Holtweijde is een stuk van mijn leven geworden en ik voel me er prettig bij.”

Als we vragen wat het meeste veranderd is in 31 jaar, verwijst ze naar de gejaagde maatschappij waarin we leven. “Gasten zijn gehaaster dan vroeger en minder geduldig en zijn bijvoor-

beeld 's morgens vroeg aan tafel al vaak met hun mobieltje in de weer. Het tempo van het leven ligt hoger, het duurt wat langer voor de mensen tot rust komen. Ik geef ze dan gewoon wat extra aandacht, maak een praatje met ze. Dat helpt meestal wel.”

Een andere omslag was de komst in 2007 van een nieuw ondernemerspaar in De Holtweijde, Marcel en Marlies Vlek. “De onderlinge sfeer werd informeler, achter de schermen spreken we de ondernemers bij de voornaam aan. Daar staan ze op. Voor mij maakt dat het werk persoonlijker en fijner. Je vormt nog meer een team.”

Tot pensioen?

Omdat ze uit een gezin van horecaondernemers komt, heeft ze over werkdruk nooit geklaagd. “Ik nam vroeger alles voor lief. Een stapje harder lopen, een paar uurtjes extra werk, ik was niet anders gewend. Over betaling werd niet gesproken. Dat is nu gelukkig anders. Ik stel het op prijs dat overuren tegenwoordig omgezet worden in vrije tijd.”

Hoewel nog jong van geest en jong van lijf (“ik voel me zo fris als een hoentje”) spreken we toch over pensioen. Gaat ze dat halen bij De Holtweijde? “Van mij mag het”, zegt ze. Als we uitrekenen dat zij, als de pensioengerechtigde leeftijd naar 66 of 67 gaat, haar 50-jarig jubileum bij De Holtweijde kan halen, schaterlacht Marina: “Oei, dan ga ik er nog eens even goed over nadenken...”





“Ik ga door tot m'n 70e”

Ton Mattei, gastheer en barkeeper bij restaurant Vroom, Utrecht

Achter de geraniums zou Ton Mattei (65) langzaam verwelken. Daarom werkt hij na zijn pensionering gewoon door, in zijn geliefde horeca. Sinds 2005 is hij in dienst bij het knusse restaurant Vroom in Utrecht, als gastheer en barkeeper. “Ik wil gewoon lekker werken. Als mijn gezondheid goed blijft, ga ik door tot ik 70 ben.”

Ton Mattei is een bekende Utrechter. Liefst 28 jaar stond hij achter de tap bij het legendarische café De Ouwe Dikke Dries, waar studenten, lokale politici, bekende sporters en zelfs leden van het koningshuis de deur platliepen. “De contacten met de mensen, dat is het mooiste van alles”, zegt de man die sinds 1969 in de horeca actief is.

Hij is gehecht aan werk, thuis zitten vindt hij vreselijk. Voor Ton voelde het als een nederlaag toen hij in 2005 ruim twee maanden in de WW zat. “Een drama. Ik werkte in een partycentrum, dat werd verkocht en zou veranderen in een groot wokrestaurant. Voor mij hield het op. Ik was 59, nog nooit zat ik een dag werkloos thuis, hoe zou ik ooit nog aan de bak komen, dacht ik. Gelukkig vroegen twee goede vrienden mij om in de vakantieperiode in te vallen bij hun restaurant Vroom. Ik ben er nooit meer weggegaan.”

Sociale praatpaal

Ton verhaalt graag over zijn gouden jaren bij De Ouwe Dikke Dries, waar hij jarenlang samenwerkte met eigenaar Dries de Winter. Hij buffelde er zes dagen in de week, tot drie, vier uur 's nachts. “Als kastelein ben je, net als de kapper, voor veel gasten een sociale praatpaal. Later op de avond kwamen de persoonlijke verhalen los. Vaak trieste verhalen en gekke anekdotes. Ik luisterde en liet het verder langs me heen gaan, want in de kroeg geldt: horen, zien en zwijgen. Ik maakte er ook geweldige feesten mee en leerde er half Utrecht kennen.” Die lange werkweken, daar zit ie niet zo mee, hij was nog jong.

Nu is hij blij dat hij bij Vroom niet tot diep in de nacht hoeft te werken. Hij draait de lunch mee (“als het rustig is, ga ik alweer snel naar huis”) en op donderdag- en vrijdagavond het diner. “De werktijden zijn te overzien en zo houd ik ontzettend veel plezier in het werk. Ik ga geen dag met tegenzin naar Vroom. Ik doe de bar en serveer drankjes aan tafel. Ook ontvang ik gasten bij de deuren. Sjouwen met borden hoeft niet, dan doen andere medewerkers. Is ook niet praktisch, want dan blijft de bar te lang onbemand.”

Passie voor voetbal

Naast de horeca is FC Utrecht zijn grote passie. En laat dat nou mooi te combineren zijn. Sinds 1996 staat hij bij thuiswedstrijden van FC Utrecht als vrijwilliger achter de bar in het spelershome van de voetbalclub. Voor elke thuiswedstrijd serveert hij eerst een maaltijd voor voetballers en staf, daarna voor vrienden en familie van spelers en leiding. Na de wedstrijd keert het hele gezelschap weer terug bij Ton. “Ik ken zoveel spelers, oud-spelers en trainers, ik ben een onderdeelje van de club. Dat is prachtig. Het is even aanpoten, maar ik vind het geweldig om mijn vak en mijn hobby zo te kunnen combineren.”



MEER VRAAG NAAR OUDEREN

Werken in de horeca is zwaar, dat weet iedereen die actief is in de bedrijfstak. De leuke aspecten vergoeden veel, maar werkdruk en onregelmatigheid leiden ertoe dat veel mensen voortijdig afhaken. Ze stappen over naar een andere sector of wijden zich aan hun gezin. De meesten zie je nooit meer terug in de horeca, behalve als gast.

Dat is één van de redenen dat er in verhouding weinig oudere werknemers in de horeca zijn. Het grootste deel van de medewerkers is 35 jaar en jonger. Toch bestaat de kans dat de komende jaren meer mensen met veel levenservaring hun geld in de horeca verdienen. Door de vergrijzing zijn minder jongeren beschikbaar en oudere werknemers zijn fitter en gezonder dan pakweg twintig jaar geleden. Ondernemers die dat beseffen, zorgen goed voor hun oudere personeelsleden. Bijvoorbeeld door tijdig in gesprek te gaan met ze en te vragen wat ze

willen. Door aanpassing van taken (minder zwaar) en werktijden (bijvoorbeeld meer overdag, minder 's avonds) kun je namelijk ook op latere leeftijd een hartstikke leuke baan in de horeca hebben. Bovendien valt te denken aan het verminderen van het aantal uren per week.

Je kunt afwachten wat de werkgever doet, maar natuurlijk ook zelf het gesprek aangaan en je wensen aan de ondernemer of je leidinggevende voorleggen. Je kennis en ervaring zijn de komende jaren onmisbaar. Niet alleen in het uitoefenen van je vaste taken, maar ook bij de begeleiding en opleiding van leerlingen en nieuwe medewerkers. Zorg dat je expertise niet verloren gaat, want juist als 'oude rot' kun je enthousiasme en vaardigheden overbrengen.

AOW- EN PENSIOENAKKOORD

Afgelopen zomer sloot het kabinet een AOW- en pensioenakkoord met vakbonden en werkgevers. Hierin staat onder meer dat de AOW- en pensioenleeftijd in 2020 omhoog gaan van 65 naar 66 en in 2025 mogelijk naar 67. Vanaf 2020 heb je wel de mogelijkheid om de AOW vanaf 65 jaar te laten ingaan. Bovendien wordt het

mogelijk om de AOW eerder of later te laten ingaan. Dit geldt al vanaf 2013. Doordat je in de horeca je pensioen bij het Pensioenfonds Horeca & Catering al eerder of later in kan laten gaan, kun je jouw pensioen en AOW beter afstemmen op je werksituatie als je ouder wordt.

AGRESSIE, WAT KUN JE DOEN?

Werken in de horeca betekent vaak een ontspannen sfeer. Immers, mensen zijn een dagje of avond uit en willen genieten van de gastvrijheid. Maar soms kun je te maken krijgen met agressieve gasten of erger nog, een overval tijdens het werk. Hoe kun je agressie op de werkvloer beperken en wat moet je doen als je toch met agressie te maken krijgt?

Agressie kan voorkomen wanneer gasten te lang moeten wachten, niet naar binnen mogen, ontevreden zijn of ruzie krijgen met andere gasten. Ook kunnen gasten agressief worden door het gebruik van alcohol, drugs of een psychische stoornis. Hoewel je bij agressie misschien eerder denkt aan dronken jongeren in (of net buiten) een café of discotheek, komt agressie ook voor in andere horeca-ondernemingen. Wat dacht je van gasten die bij de receptie staan te wachten en niet snel genoeg geholpen worden? Of gasten die woedend reageren als blijkt dat de zaak vol zit? En ook heel herkenbaar: 'brutale' gasten die zomaar op het terras of in de zaak naar een tafel toe lopen en gaan zitten of spontaan met het meubilair beginnen te slepen.

Goed voorbereid

Het nemen van preventieve maatregelen kan ervoor zorgen dat je ruzie of ergernis en daarmee agressie kunt voorkomen. Als gasten bijvoorbeeld lang moeten wachten omdat de bestelling 'kwijt' is, leg dit dan netjes uit en vertel duidelijk hoe lang ze nog moeten wachten. Als gasten onder invloed van drank of drugs naar binnen willen, weiger ze dan. Drank en drugs in de zaak zorgt veelal voor problemen. Praat ook eens met je collega's over hoe zij omgaan met agressie tijdens het werk. Ook zijn er diverse cursussen die je kunt volgen waarin je leert omgaan met agressie.

Agressieve gasten

Agressie zie je niet altijd van tevoren aankomen, daarom is het belangrijk dat je snel actie onderneemt op het moment dat je te maken krijgt met agressieve gasten. Als gasten toch agressief gedrag vertonen, bijvoorbeeld door te schreeuwen, discrimineren of denigreren, laat je dan niet meeslepen door de gast, maar blijf geduldig en gastvrij. Helpt dit niet en worden gasten echt agressief, schakel dan snel: ga je er alleen op af of haal je hulp van je collega of zelfs de politie? Als je er toch zelf op af stapt, wat wil je dan bereiken met een gesprek? Vertel de gast altijd waarom jij het gedrag niet accepteert. Geef aan wat jij van hem verwacht, stel de gast een keus, bijvoorbeeld het gedrag aanpassen of de zaak verlaten.

Hoe ga je om met agressie bij een overval?

Uit cijfers van het Landelijk Overvallen en Ramkraken Systeem (LORS) blijkt dat in 2009 490 horecabedrijven het slachtoffer waren van overvallers, in 2010 is dit aantal naar 382 gedaald.

Een overvaller kan zeer agressief te werk gaan, bijvoorbeeld door bedreiging met een mes of pistool, het gebruiken van fysiek geweld of het opsluiten van werknemers. Naast de financiële gevolgen zijn er ook veel emotionele gevolgen. Werknemers, maar ook werkgevers, kunnen bang worden tijdens het werk, heel schrikachtig reageren, slapeloze nachten krijgen of zelfs overspannen raken.

Hoe kun je een overval voorkomen en wat kun je het beste doen als het toch gebeurt?

- Zorg ervoor dat ramen en (achter)deuren gesloten zijn als de zaak bijna leeg is, voor de laatste gasten kun je de deur weer even van het slot afhaken.
- Sluit de zaak altijd af met meerdere collega's, zeker als het een groot pand is op een rustige plek.
- Haal meerdere keren per dag de kassa leeg, stort het geld geregeld bij de bank en doe dit op onregelmatige tijden. Zo kunnen mogelijke overvallers geen patroon ontdekken.
- Zorg voor goede verlichting en alarm, dit moet mogelijke overvallers afschrikken. Ook kan je werkgever een zogenaamde 'overvalknop' installeren. Zodra je deze indrukt staat de politie snel voor de deur.



Tijdens een overval

Als je ondanks de preventieve maatregelen toch te maken krijgt met een overval, dan adviseren politie en brancheorganisaties om tijdens een overval volgens het RAAK-principe te werken. RAAK staat voor:

R = Rustig blijven:

Overvallers komen voor geld en dure spullen en niet voor jou. Door rustig te blijven voorkom je dat de overvaller in paniek raakt en gekke dingen gaat doen.

A = Aanvaarden:

Volg de bevelen van de overvaller op, ga niet treuzelen of de overvaller tegenwerken.

A = Afgeven van geld of goed:

Zodra de overvaller zijn spullen heeft, gaat hij weg.

K = Kijken:

Zorg voor een goed signalement, let bijvoorbeeld op tatoeages, stem en kleding. Bel pas de politie als de dader weg is en denk altijd aan je eigen veiligheid en die van je collega's!

Wat kan je werkgever doen?

Je werkgever is verplicht om in kaart te brengen welke risico's er zijn voor de veiligheid en gezondheid op de werkplek, waaronder agressie. Dit moet gedaan worden met behulp van een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E). In de RI&E moet staan welke risico's er zijn met betrekking tot agressie. Daarna moet je werkgever een plan van aanpak opstellen met daarin de maatregelen die agressie moeten voorkomen en beperken.

Daarnaast kan je werkgever zorgen voor voorlichting en instructie, zodat jij en je collega's leren omgaan met agressie in de horeca. Ook is het verstandig om eens met elkaar te praten over agressie, waar loop je tegenaan en hoe kun je dit het best oplossen? Op deze manier ben je beter voorbereid als je met agressie te maken krijgt.

Handige websites

Er zijn diverse websites over agressie en het voorkomen van agressie op de werkvloer:

- Arbogids voor de horeca: www.gezondengastvrij.nl
- Voorkom agressie in de horeca: www.barveilig.nl
- Alles over Risico-Inventarisatie en -Evaluatie in de horeca: www.rie.nl/rie-instrumenten/ri-e-horeca
- Voorkom een overval: www.missethoreca.nl/vakkennis/Overvalpreventie.htm
- Alle handige links: www.horecapplein.nl/agressie

LOONTABEL CAO HORECA

Schaallonen per 1 januari 2012

Brutolonen en schaalsalarissen per maand op basis van 38-urige werkweek (bedragen in euro's)

VAKVOLWASSEN LONEN

Functiegroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Wachtperiodes ¹ = WML	1.446,60	1.446,60	1.446,60								
Basisloon 22 jaar en ouder	1.446,60	1.456,59	1.509,62	1.563,90	1.708,80	1.904,73	2.106,84	2.306,90	2.514,97	2.741,31	2.988,04
Jaarlijkse periodiek ²	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Eindloon	1.662,05	1.721,87	1.820,25	1.923,43	2.101,64	2.342,61	2.642,98	2.893,95	3.218,09	3.507,72	3.821,92

¹ Tijdens een wachtperiodes heeft de werknemer recht op het Wettelijk Minimumloon (WML); vanaf 23 jaar geldt het vakvolwassen loon van het WML.

² De hoogte van de jaarlijkse periodiek is afhankelijk van je functioneren. Als de werkgever geen uniform beoordelingssysteem heeft ingevoerd en/of er geen beoordelingsgesprek heeft plaatsgevonden, bedraagt de hoogte van de periodiek 2%.

JEUGDLONEN

Leeftijd	%	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Wachtperiodes ³ = WML		1.446,60	1.446,60	1.446,60								
22 jaar en ouder	100%	1.446,60	1.456,59	1.509,62	1.563,90	1.708,80	1.904,73	2.106,84	2.306,90	2.514,97	2.741,31	2.988,04
21 jaar	90%	1.301,94	1.310,93	1.358,66	1.407,51	1.537,92	1.714,26	1.896,16	2.076,21	2.263,47	2.467,18	2.689,24
20 jaar	75%	1.084,95	1.092,44	1.132,22	1.172,93	1.281,60	1.428,55	1.580,13	1.730,18	1.886,23	2.055,98	2.241,03
19 jaar	65%	940,29	946,78	981,25	1.016,54	1.110,72	1.238,07	1.369,45	1.499,49	1.634,73	1.781,85	1.942,23
18 jaar	55%	795,63	801,12	830,29	860,15	939,84	1.047,60	1.158,76	1.268,80	1.383,23	1.507,72	1.643,42
17 jaar	45%	650,97	655,47	679,33	703,76	768,96	857,13	948,08	1.038,11	1.131,74	1.233,59	1.344,62
16 jaar	35%	506,31	509,81	528,37	547,37	598,08	666,66	737,39	807,42	880,24	959,46	1.045,81
15 jaar	30%	433,98	436,98	452,89	469,17	512,64	571,42	632,05	692,07	754,49	822,39	896,41

³ De werknemer die niet in het bezit is van een voor de functie relevant branche-erkend vakdiploma, kan ingeschaald worden in een wachtperiodes. Tijdens een wachtperiodes heeft de werknemer recht op het Wettelijk Minimumloon (WML); de hoogte is afhankelijk van je leeftijd, zie de tabel bruto minimumloon per 1 januari 2012 op pagina 11.

TOELICHTING TABEL

Hoe lees je een loontabel?

Op www.referentiefunctieshoreca.nl vind je welke salaris-schaal bij jouw functie past. Je moet minimaal het basisloon van de loonschaal van jouw functiegroep ontvangen.

Door middel van te onderhandelen kun je proberen een hoger loon overeen te komen. Een hoger loon dan het eindloon is immers ook mogelijk.

Let op: Ben je ingeschaald in functiegroep I, II of III en beschik je niet over een relevant branche-erkend vakdiploma, dan kun je in een wachtperiodes worden ingeschaald (wettelijk minimumloon, maximaal 4 wachtperiodes). Een wachtperiodes eindigt op 31 december van ieder jaar en omvat minimaal een kalenderjaar. Als je bij dezelfde werkgever van functie verandert mag de wachtperiodes niet opnieuw worden toegepast. Als je tijdens het dienstverband een voor jouw functie relevant vakdiploma behaalt, dan heb je per direct minimaal recht op inschaling conform het cao-loon behorend bij de functiegroep.

LOONSVERHOOGINGEN

Per 1 juli 2011 zijn de bruto betaalde lonen en de loontabellen met 1% verhoogd. Als je op deze datum in een wachtperiodes was ingeschaald, was deze loonsverhoging niet van toepassing. Je valt dan onder het wettelijk minimum[jeugd]loon. Per 1 januari 2012 geldt er voor het wettelijk minimum[jeugd]loon een loonsverhoging van 0,79%.

LOONTABEL CAO HORECA

Schaallonen per 1 januari 2012

Brutolonen en schaalsalarissen per maand op basis van 38-urige werkweek (bedragen in euro's)

FUNCTIEGROEP I, LEERLINGEN KWALIFICATIENIVEAU 1

Leeftijd	%	geen schooldag		1 schooldag	
		maand	week	maand	week
22 jaar en ouder	100%	1.446,60	333,83	1.218,19	281,12
21 jaar	90%	1.301,94	300,45	1.096,37	253,01
20 jaar	75%	1.084,95	250,37	913,64	210,84
19 jaar	65%	940,29	216,99	791,82	182,73
18 jaar	55%	795,63	183,61	670,00	154,62
17 jaar	45%	650,97	150,22	548,19	126,50
16 jaar	35%	506,31	116,84	426,37	98,39
15 jaar	30%	433,98	100,15	365,46	84,34

FUNCTIEGROEP II, LEERLINGEN KWALIFICATIENIVEAU 2 OF 3

Leeftijd	%	geen schooldag		1 schooldag	
		maand	week	maand	week
22 jaar en ouder	100%	1.456,59	336,14	1.226,60	283,06
21 jaar	90%	1.310,93	302,52	1.103,94	254,76
20 jaar	75%	1.092,44	252,10	919,95	212,30
19 jaar	65%	946,78	218,49	797,29	183,99
18 jaar	55%	801,12	184,87	674,63	155,68
17 jaar	45%	655,47	151,26	551,97	127,38
16 jaar	35%	509,81	117,65	429,31	99,07
15 jaar	30%	436,98	100,84	367,98	84,92

Leerlingen horecaondernemer café/bar en fastfood (kwalificatieniveau 4) ontvangen het loon volgens functiegroep II.

FUNCTIEGROEP III, LEERLINGEN KWALIFICATIENIVEAU 4

Leeftijd	%	geen schooldag		1 schooldag	
		maand	week	maand	week
22 jaar en ouder	100%	1.509,62	348,37	1.271,26	293,37
21 jaar	90%	1.358,66	313,54	1.144,13	264,03
20 jaar	75%	1.132,22	261,28	953,45	220,03
19 jaar	65%	981,25	226,44	826,32	190,69
18 jaar	55%	830,29	191,61	699,19	161,35
17 jaar	45%	679,33	156,77	572,07	132,02
16 jaar	35%	528,37	121,93	444,94	102,68
15 jaar	30%	452,89	104,51	381,38	88,01

BRUTO MINIMUMLOON PER 1 JANUARI 2012

Leeftijd	%	maand	week	dag
23 jaar	100%	1.446,60	333,85	66,77
22 jaar	85,0%	1.229,60	283,75	56,75
21 jaar	72,5%	1.048,80	242,05	48,41
20 jaar	61,5%	889,65	205,30	41,06
19 jaar	52,5%	759,45	175,25	35,05
18 jaar	45,5%	658,20	151,90	30,38
17 jaar	39,5%	571,40	131,85	26,37
16 jaar	34,5%	499,10	115,20	23,04
15 jaar	30,0%	434,00	100,15	20,03

EINDEJAARSUITKERING

Vanaf 2009 heeft de werknemer die het hele kalenderjaar in dienst is geweest van dezelfde werkgever, recht op een eindejaarsuitkering van 1,25% van het bruto jaarloon inclusief vakantietoelage van de werknemer over dat kalenderjaar, uit te keren in december.

Leerlingen die op 31 december nog in dienst zijn, krijgen een eindejaarsuitkering naar rato, dus alleen over de maanden die ze gewerkt hebben.

UURLOONBEREKENING

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

Bruto maandsalaris / 164,67* = uurloon

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

Bijvoorbeeld:

Je bent sous-chefkok ingedeeld in functiegroep VI.
Je verdient een bruto maandsalaris van € 1.904,73

Jouw uurloonberekening wordt dan als volgt:
€ 1.904,73 : 164,67 = € 11,57

EEN SPANNENDE TIJD VOOR DE HORECA

Als horecamedewerker zet je je schrap voor alle feestdagen die er weer aankomen. De vakbonden zetten zich schrap voor iets heel anders: jullie cao! Vakbonden FNV Horeca, De Unie, CNV Vakmensen gaan namens alle horecawerknemers het gesprek aan met Koninklijke Horeca Nederland (KHN) voor betere arbeidsvoorwaarden en een beter salaris.

Voor 1 april 2012 moet er voor alle 251.000 medewerkers in de horeca een nieuwe cao worden afgesloten. In deze cao komen alle belangrijke afspraken te staan over zaken waar jij in je werk mee te maken krijgt zoals loon, arbeidsduur, vakantie, verlof en scholing.

De huidige cao

Bij het Voorlichtings- en Informatiecentrum van FNV Horeca komen vaak klachten binnen over de huidige cao. Vooral medewerkers die al jaren in de horeca werken, vragen zich af waarom de huidige cao zo slecht is. In het verleden is het namelijk beter geweest. Deze omslag heeft in 2005 plaatsgevonden; er werd een cao afgesloten die op veel punten een verslechtering was voor de horecamedewerker. De vakbonden CNV Vakmensen en FNV Horeca hebben zich hier fel tegen verzet. Helaas kwamen er niet voldoende horecamedewerkers in actie om ook de onderhandelingen kracht bij te zetten. De onderhandelingen liepen stuk, maar met de enige overgebleven vakbond werd een cao ondertekend.

In de daaropvolgende jaren vormde de afgesloten cao uit 2005 wel de basis voor cao-onderhandelingen. Verbeteringen van de cao verliepen moeizaam: "Wat eenmaal is weggegeven kun je ook moeilijk terugkrijgen, ook al is het nooit onze keuze geweest om dit weg te geven", vertelt Milen van Boldrik, sectorbestuurder van FNV Horeca. Bovendien heeft de economische crisis ook een grote stempel gedrukt op de huidige cao.

Zeven jaar later is het weer tijd voor een nieuwe cao. Helaas is de economische situatie nog steeds onzeker, maar de kwaliteit van de horeca wordt er ook niet beter op. In Nederland komt er steeds meer kritiek op de service en prijs van de horeca. "Zonde van een mooi vak waarin kwaliteit voorop zou moeten staan", aldus Milen van Boldrik. "Het wordt ook steeds moeilijker om goed personeel te vinden en dat te behouden. Helaas is de horeca niet concurrerend genoeg want uit onderzoek dat onlangs heeft plaatsgevonden blijken andere sectoren zoals catering, schoonmaak en supermarkten veel aantrekkelijker te zijn wat betreft arbeidsvoorwaarden en lonen."

Hard werken voor weinig geld

In de horeca worden horecamedewerkers zeer slecht betaald. Dat blijkt uit een vergelijkend onderzoek tussen zes vergelijkbare cao's dat in opdracht van de vakbonden is uitgevoerd. Begin je bijvoorbeeld in de horeca als 18-jarige als medewerker bediening dan verdien je gemiddeld 25 procent minder dan iemand die start als schoonmaker. Maar ook voor de ervaren horecamedewerker blijft het salaris achter. Kenmerkend voor de horeca is de hoge mate van overwerk en onregelmatigheid, deze worden in de horeca nauwelijks gecompenseerd. In tegenstelling tot andere cao's is in de cao horeca geen systeem van toeslagen opgenomen, zoals een nachttoeslag of een zondagtoeslag.

HEB JIJ DE GOUDEN TIP?



Milen van Boldrik, sectorbestuurder van FNV Horeca, is op zoek naar de gouden tip: hoe zou jij de kwaliteit in de horeca verbeteren? Milen vertelt: "Bij de cao-onderhandelingen leggen we concrete ideeën op tafel en vragen wij ook werkgevers zich bij ons initiatief aan te sluiten. Samen kunnen we de kwaliteit in de horeca verhogen zodat gasten, werknemers en werkgevers daar allemaal beter van worden. Daar hebben we wel ideeën voor nodig, direct van de werkvloer. Heb jij een gouden tip? Ga naar www.fnvhoreca.nl en laat jouw idee achter!"

ALLE FUNCTIES OP ÉÉN PLEK

Bedieningsmedewerker, chef-kok, sommelier, sales, klusjesman, barman, receptioniste, afwasser, portier. Slechts een handjevol benamingen die in de horeca voorkomen. De horeca kent honderden verschillende functies. Hoe weet jij welke functie bij jouw werkzaamheden hoort en - niet onbelangrijk - welk salaris hierbij hoort?

De horeca is voortdurend in beweging. Dit geldt ook voor de functies en de bijbehorende beschrijvingen. Daarom hebben de sociale partners CNV Vakmensen, FNV Horeca, Koninklijke Horeca Nederland, De Unie en SVH onlangs het online Register Referentiefuncties Horeca gelanceerd. De horeca is de eerste branche die informatie over referentiefuncties op deze manier toegankelijk maakt. Het Register vervangt het Handboek Referentiefuncties. Hierin vond je voorheen alle functies en bijbehorende functieschalen. Daarin waren een aantal functies verouderd en niet alle functies stonden beschreven, waardoor het veel tijd kostte om duidelijk te krijgen in welke functie je bent ingedeeld. Deze aangepaste informatie is nu online en gratis te raadplegen via www.referentiefunctieshoreca.nl. Hier vind je alle functieomschrijvingen, zoals deze binnen de horeca voorkomen, met bijbehorende functieschalen.

Voor wie?

Het Register is bedoeld voor zowel werkgevers als werknemers. Werkgevers kunnen met behulp van het Register hun eigen bedrijfsfuncties opstellen. Bovendien kunnen zij door vergelijking van het takenpakket met (referentie)functies bepalen in welke functiegroep een functie thuishoort. Het Register is voor werkgevers niet alleen een handig hulpmiddel, maar ook verplicht volgens de cao horeca bij het indelen van de functies binnen een bedrijf.

Werknemers kunnen nagaan of hun taken overeenkomen met de functiebeschrijving en de beloning die ze ontvangen. Indien je het niet eens bent met de indeling van jouw functie, dan kun je een beroepsprocedure aanspannen. In het Register is de beroepsprocedure stap voor stap omschreven (zie kader).

Beroepscommissie Functie-indeling Horeca (BFH)

Je functie wordt vastgesteld op het moment dat je in dienst treedt of een functieverhoging krijgt. Ben je het niet eens met de indeling van je functie, dan moet je dit eerst met je werkgever bespreken. Komen jullie er gezamenlijk niet uit, dan is het mogelijk om binnen twee maanden de functie-indeling voor te leggen aan de BFH. Zij bekijken jouw functie-indeling en doen een uitspraak over of de indeling wel of niet juist is. Deze uitspraak is in principe bindend, dat wil zeggen dat zowel jij als je werkgever de uitspraak moet accepteren. Dit moet je wel schriftelijk vastleggen. Als je het echt niet met de uitspraak eens bent, dan kun je besluiten om naar de rechtbank te gaan.



Ben jij benieuwd naar je functieomschrijving? Of weet je niet in welke functie je precies bent ingedeeld? Neem dan eens een kijkje op www.referentiefunctieshoreca.nl.

NABESTAANDENPENSIOEN: NIET ZO VANZELFSPREKEND!

In de horeca en catering kunnen werknemers een nabestaandenpensioenverzekering bij het Pensioenfonds Horeca & Catering (PH&C) afsluiten. Maar wat is dat eigenlijk? Zijn werknemers hiermee bekend? Twee werknemers, Dirk Breedveld en Hugo Mol, en de pas gepensioneerde Jan de Wit vertellen over hun ervaringen met het nabestaandenpensioen.

Wat is een nabestaandenpensioenverzekering?

De nabestaandenpensioenverzekering zorgt ervoor dat wanneer een werknemer voor de pensioendatum komt te overlijden, de partner en kinderen (de nabestaanden) een uitkering krijgen. Hierdoor wordt de inkomensterugval na het overlijden voor de partner en kinderen beperkt.

Je kunt kiezen uit 10%, 20% of 30% van jouw pensioengevend jaarsalaris uit het voorgaande jaar. Mocht je voor je 65e komen te overlijden, dan keert het pensioenfonds jaarlijks het door jou gekozen bedrag aan je partner uit. Het verzekerd bedrag voor kinderen is gekoppeld aan het gekozen verzekerd bedrag voor je partner. Het wezenpensioen bedraagt 2%, 4% of 6% van het pensioengevend jaarsalaris uit het voorgaande jaar. Dit bedrag wordt bij overlijden aan kinderen tot 18 jaar uitgekeerd. Als zij nog studeren wordt er tot 27 jaar uitgekeerd. Omdat de nabestaandenpensioenverzekering een risicoverzekering is, is het belangrijk om als je persoonlijke situatie wijzigt, bijvoorbeeld als je van werkgever wisselt of een kind krijgt, met het Pensioenfonds contact op te nemen.

Wanneer kun je een nabestaandenpensioenverzekering regelen?

Als je gaat trouwen, een geregistreerd partnerschap aangaat of gaat samenwonen, kun je een nabestaandenverzekering afsluiten. Voor samenwonen geldt wel dat je een notariële akte moet hebben en volgens de Gemeentelijke Basis Administratie op hetzelfde adres ingeschreven staat. Een ander moment is als je een kind krijgt of adopteert.

Ga je voor het eerst in de horeca of catering werken of word je 21 jaar en heb je een partner? Ook dan heb je de mogelijkheid om deze verzekering af te sluiten. Werk je al in de horeca of catering en verander je van werkgever, dan kun je in slechts twee gevallen een nabestaandenpensioen verzekeren. Namelijk wanneer je oude werkgever een collectieve verzekering had afgesloten of jijzelf had al een nabestaandenpensioenverzekering afgesloten. De bestaande verzekering kan dan bij je nieuwe werkgever worden voortgezet. De tweede mogelijkheid is wanneer je drie maanden of langer niet in de horeca of catering hebt gewerkt.

Waarom is er geen nabestaandenpensioenverzekering voor iedereen in de horeca geregeld?

In de horeca zijn er veel (jonge) werknemers die geen partner hebben. Het verzekeren van een nabestaandenpensioen betekent dat iedereen een pensioenpremie betaalt, terwijl niet iedereen deze verzekering nodig heeft. Alsof je een autoverzekering afsluit terwijl je geen auto hebt. Het verzekeren van een nabestaandenpensioen gaat ten koste van het ouderdomspensioen. Bovendien wil niet iedereen dit verzekeren, omdat de partner zelf voldoende inkomen heeft. Werkgevers en werknemersvertegenwoordigers hebben er daarom voor gekozen om werknemers die een partner en/of kinderen hebben de mogelijkheid te geven om zelf een nabestaandenverzekering te sluiten. Daarnaast kunnen werkgevers met het Pensioenfonds een nabestaandenpensioenverzekering voor hun werknemers afsluiten.

Wijzigt je privé- of werksituatie en wil je een nabestaandenpensioenverzekering afsluiten of voortzetten? Zorg dan dat je het Pensioenfonds Horeca & Catering binnen zes maanden hierover informeert. PH&C stuurt je dan informatie met een kostenoverzicht over de verzekering.

Ga voor meer informatie naar de website van PH&C: www.phenc.nl of neem contact op met het Voorlichtings- en Informatiecentrum van FNV Horeca via 0900 - 239 10 00 (€ 0,50/min).



Dirk Breedveld (51) werkt ruim twintig jaar in verschillende functies in de horeca. Hij heeft een zes jaar jongere partner.

Hugo Mol (46) is assistent-kok, werkt al tien jaar in de horeca en heeft geen partner en kinderen.

Het nabestaandenpensioen na pensionering, hoe zit het? We vroegen het aan Jan de Wit (65), die vrij recent met pensioen is gegaan en getrouwd is.

Heb jij een nabestaandenpensioenverzekering bij PH&C afgesloten?

“Tot 2007 bouwde ik ouderdomspensioen op en had ik een nabestaandenpensioen verzekerd. Toen de pensioenregeling in 2007 wijzigde, hebben mijn partner en ik er bewust voor gekozen om niet langer een nabestaandenpensioen te verzekeren. In de oude pensioenregeling ging het verzekeren van het nabestaandenpensioen namelijk ten koste van je ouderdomspensioen. Bovendien bouw je in de horeca ten opzichte van andere sectoren weinig ouderdomspensioen op.”

Hebben jullie je verdiept in de nieuwe nabestaandenpensioenverzekering voordat jullie besloten om geen verzekering meer af te sluiten?

“Nee, wij hebben dit niet gedaan. Hierdoor wisten wij niet wat de nabestaandenpensioenverzekering inhield en wat de kosten van deze verzekering waren. Wel hebben wij geregeld dat de hypotheek op ons koophuis wordt afgelost indien één van ons komt te overlijden. Degene die achterblijft, kan dan in het huis blijven wonen. Een adviseur heeft ons hierbij geholpen. In samenspraak met hem hebben wij ook besloten om via een lijfrente meer geld te ‘sparen’ voor onze oude dag. Wij hopen dat dit tegen de tijd dat wij met pensioen gaan, voldoende blijkt te zijn.”

Ben je bekend met de nabestaandenpensioenverzekering bij PH&C?

“Tot voor kort wist ik eigenlijk vrij weinig over nabestaandenpensioen. Zo wist ik bijvoorbeeld niet eens dat je zelf met het Pensioenfonds contact moet opnemen als je een partner hebt en een nabestaandenverzekering wilt regelen. Ook wist ik niet dat je kon kiezen tussen verschillende dekkingen voor het nabestaandenpensioen. Voor mij is het weliswaar nu niet direct relevant, omdat ik geen partner en kinderen heb. Maar, ik weet door de uitleg van het Voorlichtings- en Informatiecentrum van FNV Horeca nu wel wat ik moet doen, want als je een partner of kinderen hebt, wil je de zaken toch goed regelen.”

Weet je of jouw werkgever bekend is met de mogelijkheid om voor alle werknemers een nabestaandenverzekering bij PH&C af te sluiten?

“Eerlijk gezegd zou ik dit niet weten. Ik werk in een restaurant met ongeveer twaalf collega's. De meesten van hen hebben geen partner. Nadenken over het verzekeren van nabestaandenpensioen speelt bij hen nu niet. Het is natuurlijk wel iets wat mijn collega's en ik met onze werkgever zouden kunnen bespreken als meer van ons een partner hebben.”

“Als ik naar mijn eigen situatie kijk, toen ik wel een partner had, zou het goed zijn geweest als mijn voormalige werkgever mij erop had gewezen dat je bij PH&C een nabestaandenpensioenverzekering kunt afsluiten.”

“Tot mijn pensionering had ik altijd een nabestaandenpensioen verzekerd. Deze verzekering stopt wanneer je met pensioen gaat. Als je dan niets doet en je komt eerder te overlijden, dan is er in principe niets voor je partner geregeld. Het Pensioenfonds informeerde ons vlak voor mijn pensionering over de mogelijkheid om een deel van het ouderdomspensioen om te zetten in een nabestaandenpensioen. Het ouderdomspensioen wordt dan wel lager. Mijn vrouw en ik hebben besloten om zoveel mogelijk om te zetten, zodat mijn vrouw een zo'n hoog mogelijk nabestaandenpensioen krijgt als ik eerder kom te overlijden.”

Waarom hebben jullie voor een zo hoog mogelijk nabestaandenpensioen gekozen?

“Mijn vrouw krijgt als zij met pensioen gaat ongeveer hetzelfde ouderdomspensioen als ik. Aangezien zij jonger is en vrouwen statistisch gezien langer leven dan mannen, is de kans groter dat ik eerder kom te overlijden. Door het maximale uit te ruilen heeft zij het hoogst haalbare pensioen wat mogelijk is. Daarnaast hebben we ook naar onze gezondheid gekeken. Als haar gezondheid slechter dan die van mij zou zijn geweest hadden we waarschijnlijk niet of minder ouderdomspensioen uitgeruild.”

Tot 2007 konden werknemers in de horeca en catering kiezen tussen ouderdomspensioen opbouwen (0,48% van het salaris) of een lager ouderdomspensioen (0,39% van het salaris) gecombineerd met een nabestaandenpensioen (10% van het salaris). Vanaf 2007 bouwt iedereen ouderdomspensioen op (1,5% van de pensioengrondslag) en heb je zelf de mogelijkheid om bij PH&C een nabestaandenpensioenverzekering af te sluiten.

“EEN NABESTAANDENPENSIOEN KOMT EIGENLIJK PAS IN BEELD ALS JE EEN HUIS GAAT KOPEN, NIET ALS JE GAAT SAMENWONEN”

Dirk Breedveld



ELF DUIVELSE DILEMMA'S

“Het lijkt hier elke dag wel vakantie”. vertelt Douwe Steenbeek (26). En dat klopt, want Douwe werkt bij één van de 28 hostels van Stayokay en volgens hem ook de mooiste: Stayokay Sneek, gelegen aan de Houkesloot. Dat is de vaarweg vanuit het centrum naar het Sneekmeer, zeer geliefd bij watersporters en natuurlijk bekend van de Sneekweek. En dat is nou net waar de gasten van Stayokay Sneek voor komen: gezelligheid en watersport!

Douwe is geboren in Utrecht, opgegroeid in het waterrijke Giethoorn en woont nu tussen de Friese meren in Heeg. “Ik voel mij hier helemaal thuis, die vrijheid en het water. Ook de Friese taal is geen probleem, want ik ben tweetalig opgevoed”, vertelt Douwe. Tijdens zijn baantje als afwashulp bij Paviljoen 't Wiede in Giethoorn werd hij zo geïnspireerd door de kok, dat hij het zeker wist: ik wil in de horeca blijven werken.

Opleiding

Na het vmbo ging hij de opleiding tot horeca-cateringmanager volgen. Bij deze opleiding word je opgeleid tot facilitair leidinggevende en zelfstandig werkend kok. Na verschillende stages en het halen van zijn diploma ging hij aan de slag bij wegrestaurant Zalkerbroek. Binnen een jaar groeide hij van kok naar sous-chef en gaf hij leiding aan vier medewerkers.

Zekerheid

Toch koos Douwe er vier jaar geleden voor om bij Stayokay aan de slag te gaan. “Het geeft me rust en zekerheid. Van tevoren weet ik precies hoeveel gasten er komen. Tevens hebben ze een uitje en zijn ze dus relaxed.” Na eerst een jaar in Heeg te hebben gewerkt kreeg hij een vaste aanstelling in Sneek. Deze Stayokay (samen met die van Heeg en Grou) staat helemaal in het teken van watersport. Er komen veel schoolgroepen, sportclubs, maar ook families waarvoor activiteiten worden georganiseerd op het water zoals zeilen, kanoën of vlotbouwen.

Bij Stayokay Sneek is Douwe hoofd keuken. De maximale capaciteit is 240 gasten. Vaak wordt er in buffetvorm gekookt, maar gasten kunnen ook kiezen voor een barbecue, gourmet of een Fries menu. Onder zijn verantwoordelijkheden vallen bijvoorbeeld het bedenken van het menu voor het buffet, de bestellingen maar ook het aansturen van twee andere koks, de afwashulp, stagiairs en leerlingen.

Passie voor het vak

Douwe is ook leermeester en werkt vanuit Stayokay mee aan een re-integratieproject waarbij mensen uit een ander vakgebied komen of werkloos zijn, worden opgeleid tot horeca-assistent. “Ik vind het belangrijk dat ik mijn passie voor het vak kan overdragen op andere mensen en mijn kennis kan delen.”

Kennis delen is ook waar zijn toekomst ligt, vertelt Douwe. “Ik wil graag verdergaan met lesgeven en misschien uiteindelijk wel leraar worden bij een horecaopleiding.” Verder wil ik me graag meer gaan richten op patisserie. Het lijkt me leuk om naast mijn baan bij Stayokay (op rustige momenten) taarten te bakken voor bijvoorbeeld bruiloften.”

Wij legden Douwe Steenbeek 11 dilemma's voor:

1. Hollandse pot of exotisch menu?

“Ik houd van Hollandse pot, de smaak van goed en stevig eten. Hutspot vind ik bijvoorbeeld heerlijk, de combinatie van ui en wortel, smeuïg en zoet. Maar bij Stayokay kook ik niet alleen Hollandse pot hoor!”

2. Zomer of winterseizoen?

“Zomer, lekker weer, waardoor mensen vrolijk zijn. Het is lekker lang licht en de barbecue kan aan. Ook is het een stuk drukker, zodat de tijd lekker snel gaat.”

3. Zeilboot of een luxe auto?

“Lastig, maar toch de zeilboot. Het lekker bezig zijn buiten in de natuur, het gevoel van vrijheid dat je krijgt op het water, heerlijk! Met de auto moet je toch altijd tussen twee lijntjes blijven...”

4. Pakjes of verse ingrediënten?

"Verse ingrediënten natuurlijk, anders ben je ook geen echte kok. Met verse ingrediënten kun je veel beter de smaak bepalen. In de realiteit is het wel lastig en maak ik helaas een combinatie."

5. Diner of buffet?

"Het buffet. Ik wil graag het overweldigende gevoel van een buffet creëren. Een buffet dat er heel mooi uitziet, compleet met alles erop en eraan en lekker natuurlijk!"

6. Een baas of eigen baas?

"Ik werk liever voor een baas. Ik vind het fijn om vastigheid en structuur te hebben. Tevens wil ik niet zelf een financieel risico dragen of dat allemaal zelf moeten regelen."

7. Smaakpolitie of Johannes van Dam op bezoek?

"Johannes, die kan ook genieten van een goede gehaktbal! De hygiëneregels volgens HACCP zijn zo logisch. Die moet je sowieso naleven, ook als de smaakpolitie niet langskomt!"

8. Tent of hostel?

"Hostel natuurlijk, het comfort, de sfeer, gezelligheid en de contacten die je er opdoet."

9. Service of smaak?

"Smaak, omdat dit het belangrijkste in de keuken is maar mensen onthouden de service, dus die moet zeker ook goed zijn!"

10. Opleiding van de baas of loonsverhoging?

"De opleiding! Loonsverhoging komt dan vanzelf wel."

11. Luie of een bijdehante leerling?

"Een bijdehante leerling pikt toch vaak sneller dingen op die belangrijk voor hem zullen zijn. En ik ben zelf ook bijdehand dus dat kan ik wel aan!"

VIC geeft antwoord!

VIC en zijn collega's staan al jaren klaar om werknemers in de horeca 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 vakantie-dagen, eindejaarsuitkering en periodieke verhoging. Informatie over deze onderwerpen vind je hier terug.

Vakantiedagen

Vanaf 1 januari 2012 wordt de regeling vakantiedagen aangepast. Wat gaat er voor jou veranderen?

Volgens de wet heeft iedere werknemer recht op vier weken vakantie per jaar. Werk je vijf dagen per week, dan heb je recht op ten minste (4 x 5 =) 20 vakantiedagen. Wie in deeltijd werkt heeft naar rato recht op vakantiedagen.

Alle dagen die een werknemer extra, dus boven op de wettelijke 20 dagen krijgt, zijn de 'bovenwettelijke' vakantiedagen. Als fulltimewerknemer in de horeca bouw je volgens de cao horeca per jaar 25 vakantiedagen op. Hiervan zijn twintig vakantiedagen wettelijk en vijf vakantiedagen bovenwettelijk.



VIC.

Wie is VIC?

VIC is het gezicht van het Voorlichtings- en Informatiecentrum van FNV Horeca. VIC beschikt over veel kennis die hij graag online via www.horecaplein.nl of telefonisch (0900-239 10 00, € 0,50/min.) met je deelt.

Voor het opnemen van vakantiedagen geldt tot 1 januari 2012 een verjaringstermijn van vijf jaar. Dit betekent dat met ingang van 1 januari 2012 de wettelijke vakantiedagen na zes maanden na het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd, vervallen, in plaats van na vijf jaar. Je zult dus jouw wettelijke vakantiedagen tijdens het (kalender)jaar of binnen zes maanden daarna moet opmaken, anders komen deze vakantiedagen te vervallen. Daarnaast komt de regeling 'opbouw vakantie tijdens de laatste zes maanden ziekte' te vervallen en blijf je gedurende je (ge)hele ziekteperiode vakantiedagen opbouwen. Hier staat wel weer tegenover dat het opnemen van vakantiedagen tijdens ziekte wordt gestimuleerd door de overheid. Ook gedurende het re-integratieproces heb je namelijk recht op ontspanning en rust.

Op de kortere verjaringstermijn geldt de volgende uitzondering: als je buiten je eigen schuld om of op verzoek van jouw werkgever geen vakantie hebt kunnen opnemen, dan vervallen de vakantiedagen niet na zes maanden na afloop van het kalenderjaar. Je moet dit wel aannemelijk kunnen maken. Daarom is het verstandig om je vakantieaanvraag altijd schriftelijk in te dienen. Doe je dit niet, dan loop je de kans dat jouw vakantiedagen komen te vervallen als je ze niet zonder geldige reden hebt kunnen opnemen binnen de gestelde termijn.

Het komt erop neer dat je de wettelijk opgebouwde dagen van 2012 vóór 1 juli 2013 moet opnemen. Doe je dit niet, dan komen deze te vervallen. De bovenwettelijke dagen verjaren wel gewoon na vijf jaar. Vraag je vakantie dus schriftelijk aan bij je werkgever om misverstanden te voorkomen.

Eindejaarsuitkering

Werknemers die een volledig kalenderjaar in dienst zijn bij dezelfde werkgever hebben recht op de eindejaarsuitkering van 1,25% van het bruto jaarloon. Dit is inclusief de vakantie-toeslag van het kalenderjaar.

Ook leerlingen hebben naar rato recht op de eindejaarsuitkering van 1,25%. De voorwaarde is wel dat je op 31 december 2011 nog in dienst moet zijn bij dezelfde werkgever. De eindejaarsuitkering moet in de maand december uitgekeerd worden.

Let op: In principe hebben alle horecawerknemers recht op de eindejaarsuitkering. Zowel werknemers met een nul-uren contract als werknemers die in een wachtperiodiek zijn ingeschaald, ontvangen een eindejaarsuitkering.

Periodieke verhoging

Elke werknemer die op 1 januari in elk geval een vol kalenderjaar in dezelfde functie in dienst was van dezelfde werkgever heeft recht op een verhoging van 2%. Dit is alleen van toepassing als de werkgever geen beoordelingssysteem heeft.

Beoordelingssysteem

Een beoordelingssysteem betekent dat een werkgever één keer per jaar een beoordelingsgesprek met de werknemer voert. In het beoordelingsgesprek maakt de werkgever/leidinggevende samen met de werknemer afspraken. Ook wordt gesproken over de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer en daar worden eventueel afspraken over gemaakt. Tevens kunnen in het beoordelingsgesprek afspraken gemaakt worden over scholing en verlof.

Eindloon

De periodieke verhoging geldt voor werknemers die het eindloon van hun functiegroep nog niet hebben bereikt. Werknemers die meer verdienen dan het eindloon van hun functiegroep, hebben geen recht op de periodieke verhoging. Deze loonsverhoging geldt niet als je in een zogenaamde wachtperiodiek bent ingeschaald.

Wat is een wachtperiodiek?

Wanneer je bent ingeschaald in een wachtperiodiek, betekent dit dat je een bedrijfsfunctie uitoefent die ingedeeld is in functiegroep I, II of III én dat je bij de indiensttreding niet beschikte over een voor die functie relevant branche-erkend vakdiploma. In dat geval mag je betaald worden conform het wettelijk minimum(jeugd)loon, zie bladzijde 11. Er mogen maximaal vier wachtperiodieken worden toegepast. Een wachtperiodiek eindigt op 31 december en omvat altijd minimaal een kalenderjaar. Dit betekent dat een wachtperiodiek pas verstreken is als je een volledig kalenderjaar in dezelfde functie bij dezelfde werkgever werkzaam bent geweest. Verder mogen bij een functiewijziging bij dezelfde werkgever niet opnieuw wachtperiodieken worden toegepast. Als je tijdens je dienstverband een voor de functie relevant branche-erkend vakdiploma hebt behaald, dan heb je per direct minimaal recht op inschaling conform het cao-loon behorend bij de functiegroep.



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

Horecaplein.nl

Op Horecaplein.nl vind je alle informatie die je nodig hebt om te leren, te solliciteren, te werken en jezelf te ontwikkelen in de horeca. Zoek je bijvoorbeeld informatie over jouw cao of salaris, of wil jij je arbeidsovereenkomst checken: surf naar www.horecaplein.nl en je vindt het antwoord dat je zoekt!

Heb je vragen over jouw specifieke situatie?
Bel dan met VIC of stuur je vraag in via de website.





“Al bijna zes jaar lang werken wij enkele keren per week samen tijdens de lunch. We zijn een goed op elkaar ingespeeld team, voelen elkaar perfect aan en weten wat we aan elkaar hebben.”

Wilma de Bruin (60) en Melanie Prent (23) werken in de bediening bij restaurant Paviljoen de Colonie in 's-Graveland. Wilma al 15 jaar, Melanie 6 jaar.