

HORECA

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



Hollen of
stilstaan?



AOW nu en in
de toekomst



Bijzondere,
boeiende banen!



11

Duivelse
Dilemma's



Loontabellen

VIC
geeft
antwoord!




INHOUDSOPGAVE

Bijzondere, boeiende banen!	p. 3 t/m 7
Samen aan tafel	p. 8 & 9
Loontabellen	p. 10 & 11
Hollen of stilstaan?	p. 12 & 13
AOW nu en in de toekomst	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: Gigi Siahaya | Hoofdredactie: Ben Francooy | Correctie: Evelyn Jongman | Vormgeving: Pingpongdesign | 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.

Beeld: Anne Hamers



BIJZONDERE, BOEIENDE BANEN!

De horeca telt vele functies en beroepen, maar sommige komen beperkt voor of vallen minder op. Wij kozen er drie uit. Verslaggever Karel de Vos gaat op bezoek bij de housekeeping in een Arnhems hotel, bij een drukbezochte ijssalon in Rhenen en bij de vip-partycatering in de Amsterdam Arena. Conclusie: werken in een bijzondere functie in een prettige omgeving geeft je veel energie!



“Ik kan tegen een stootje”

Sita Sukhai-Autar, assistent-manager en Ardi de Vos, hoofd housekeeping bij Landgoed Groot Warnsborn in Arnhem

Ardi de Vos (38) werkt sinds twee jaar als hoofd housekeeping bij Landgoed Groot Warnsborn in Arnhem. Hij ziet de huishoudelijke dienst als een belangrijke schakel in het hotel.

“Wij hangen er niet bij, maar vormen één team met onze collega’s van receptie, kantoor en restaurant.”

Als je in gesprek raakt met Ardi de Vos, merk je al snel dat je met een sociaal persoon aan de koffie zit. Hij heeft moeite met onrechtvaardigheid en stelt alles in het werk om zijn collega’s met plezier te laten werken. Samen met Sita Sukhai-Autar, zijn assistent-manager, voert Ardi een club van twaalf medewerkers aan. Zij verzorgen in het luxueuze viersterrenhotel de veertig hotelkamers, die verdeeld zijn over het monumentale landhuis en het historische koetshuis. Ook brengen ze vergader- en feestruimtes in gereedheid voor bijeenkomsten. “Ja, een prachtige omgeving om te werken”, erkent Ardi als we met hem door het hotel en de tuinen wandelen. “Ik stapte enkele jaren geleden uit de gehandicaptenzorg, omdat ik vond dat de cliënt daar niet meer centraal stond. Sinds juni 2009 werk ik in Groot Warnsborn, waar het centraal stellen van de gast juist de opdracht is. Dat spreekt me aan.”

Contact met gasten

Ardi noemt housekeeping een aparte tak van sport in de hotellerie. Je werkt immers vaak buiten het zicht van de gast. “Als je een kamer schoonmaakt en bad- en bedlinnen wisselt is de gast afwezig. Maar als ik gasten over de gang zie lopen, spreek ik ze vaak aan om te vragen of ze tevreden zijn over onze service. Ik wil namelijk graag van ze weten én leren hoe we ze nog beter van dienst kunnen zijn.” Dat housekeeping er niet bijhangt in hotel-restaurant Groot Warnsborn blijkt wel uit de ‘prijzenkast’ van de afdeling.

Sita kreeg in 2009 de titel ‘medewerkster van het jaar’ en Ardi viel dezelfde eer te beurt in 2010. “Daaruit spreekt een enorme waardering van onze collega’s.”

Getergde rugbyspeler

Werken in de housekeeping is fysiek zwaar, merkt Ardi, die zichzelf als ‘meewerkend voorman’ (75% op de vloer, 25% op kantoor) ziet. “Bedden afhalen, stofzuigen, veel tillen en bukken, de dienbladen van het ontbijt op de kamer naar de keuken sjouwen; het kost veel kracht. Dan is plezier in je werk belangrijk. Daarom benader ik alle medewerkers met respect, praat veel met ze en probeer problemen snel op te lossen. Ik vind het ook niet erg om heel vroeg te beginnen, zo ontlast ik collega’s. Sita en ik draaien om de beurt de vroegste dienst. Dan begin ik al om half zeven. Samen met de ontbijtkok kom ik dan als eerste aan. Dat vind ik geen enkel probleem. Ik kan tegen een stootje, ben een sterke vent, ik speel ook rugby.” Improviseren vindt hij het mooiste van zijn vak. “In principe maken we met zes personen de kamers schoon. Maar soms valt er iemand op het laatste moment uit en is het schone bedlinnen nog niet binnen. Ik oog dan getergd. Collega’s zeggen dan: zo loop je zeker ook op het rugbyveld rond? Ik sta dan in de startblokken om er flink tegenaan te gaan en dat ziet er wat bozig uit, maar dat is de focus. Dan geniet ik echt.”



“IJs spreekt de jeugd aan”

Maarten Colijn, ambachtelijk ijsbereider bij Martino IJs in Rhenen

Maarten Colijn (57) leeft voor ijs. ambachtelijk ijs. Met veel passie brengt hij zijn ‘prachtige vak’ over op jongeren, die werken bij Martino IJs in Rhenen. “Jonge mensen werken graag in onze ijssalon, want ijs is hip en trendy. Ik vind het mooi om die jongelui te begeleiden.”

Iedereen in de Nederlandse ijswereld kent Maarten Colijn. Hij is als voorzitter van de Vereniging Ambachtelijke Ijsbereiders een ambassadeur voor de ongeveer 600 ijssalons in ons land. Hij organiseert wedstrijden en werkt mee aan trainingen en cursussen. Bovendien bezit hij de titel SVH Meesterijsbereider, de hoogst haalbare titel in zijn vakgebied. Samen met dochter Sanne runt hij ijssalon Martino IJs, een grote, vrijstaande kiosk met een ruim terras (80 stoelen). “Bij topdrukke op een warme dag slingert de rij wachtenden tussen de tafeltjes door, het lijkt dan of de hele wereld naar een ambachtelijk bereid ijsje smacht.” Het assortiment telt 101 smaken, waarvan er altijd 32 in de vitrine liggen.

Eerste werkgever

Bij de ijssalon, die zeven maanden per jaar open is, werken vijftien parttimers. Vooral jonge mensen. “Voor veel medewerkers ben ik de eerste werkgever. Ze komen op hun 16e binnen. Gaan voor het eerst in een baan met geld en mensen om. Ik leer ze tegen wie ze ‘jij’ en tegen wie ze ‘u’ moeten zeggen en dat ze hun mobiele telefoon niet opnemen tijdens het werk. Bij de sollicitatie vind ik het belangrijk dat ze me aankijken en iets tegen me zeggen, dat ze open zijn. Nieuwe medewerkers laten we rustig opbouwen, we begeleiden ze en sturen bij. We verwachten niet dat iemand meteen alles kan en alles weet. Eerst even lekker je gang gaan. Iedereen moet het leuk vinden om hier te werken. IJs is een prachtig product. Je maakt iedere klant blij, ijs is een feestje.

Als er een keer een klant sikkeneurig is, komt dat omdat z’n favoriete smaak is uitverkocht.” Na enkele weken lopen medewerkers een ochtendje met Maarten mee bij het ijsbereiden. “Wij brengen iedereen de vereiste basiskennis bij. Je moet consumenten kunnen vertellen over de smaken en soorten die we verkopen. Wat zijn de ingrediënten? Wat is het verschil tussen roomijs (op basis van melk) en sorbetijs (op basis van vruchten)?”

Geen personeelsgebrek

Personeelsgebrek? Dat kennen ze niet bij de ijssalon. “IJs is hip, dat spreekt de jeugd aan. We moeten ieder jaar twintig tot dertig mensen teleurstellen, zoveel aanbod krijgen we.” Zorgen voor je medewerkers, dat is belangrijk voor Maarten. “We roosteren altijd in in overleg, heel flexibel. Ik laat nooit een medewerker ‘s avonds laat alleen over straat gaan. Wordt iemand niet opgehaald, dan brengen we die thuis. Ik wil ook weten wie de ouders zijn, nodig ze hier uit, ga met ze in gesprek. Uit welk nest komen ze, wat is hun achtergrond? Het geeft mij voldoening om jonge mensen de kans te geven te werken, om ze leuk en zinvol aan de slag te laten gaan. Als ondernemer zie ik dat als mijn verantwoordelijkheid.”





“Pieken tijdens de pauzes”

Arnold Schreij, operationeel manager en Dorus van der Klooster, medewerker partycatering bij Maison van den Boer in Amsterdam Arena

Arnold Schreij (27) en Dorus van der Klooster (25) staan op scherp als in de Amsterdam Arena de pauze van een voetbalwedstrijd of een concert begint. Terwijl het publiek even uitblaast, bedrijven zij topsport in de vip-bars en restaurants in het stadion.

Arnold voert als operationeel manager het team van Maison van den Boer in de Amsterdam Arena aan. Zijn vaste club bestaat uit zes fulltimers en wordt, afhankelijk van het evenement, aangevuld met oproepkrachten. Dat kan een behoorlijk peloton zijn, want bijvoorbeeld bij de topper Ajax-FC Twente telde de ploeg 130 medewerkers. Arnold vertelt dat Maison van der Boer zich exclusief richt op de vip-catering. Bij een groot evenement of een topwedstrijd bedient zijn team 1500 tot 3500 gasten, verspreid over diverse zalen, restaurants en bars.

Wereld van verschil

Een van de parttimers in het team is Dorus van der Klooster. Naast zijn studie sportmanagement werkt hij als medewerker partycatering in het stadion. “Ik ben een sportman en houd van de horeca, dus ik voel me hier helemaal thuis. Het leuke vind ik dat elk evenement anders is. De ene dag serveren we een luxe diner voor twintig personen, de volgende dag barst de Arena uit zijn voegen bij een Champions League-wedstrijd.” Arnold vult aan: “Laatst gaf André Rieu een groot concert en een paar weken later staat het dancefeest Sensation op het programma. Een wereld van verschil qua publiek. Tijdens een briefing vertel ik mijn medewerkers wat voor publiek ze kunnen verwachten. Bij André Rieu veel oudere mensen, die nooit in de Arena komen en dus veel informatie nodig hebben. Bij Sensation een ervaren uitgaanspubliek dat vlot en goed van drankjes voorzien wil worden.”

Spannende sfeer

Dorus geniet altijd van de piekmomenten in het stadion: de rust van een voetbalwedstrijd, de pauzes bij een concert. “Ik voer vaak een clubje medewerkers aan, ik pep ze flink op voor we beginnen. Want als je in een kwartier honderden drankjes moet tappen en schenken moet je alert en snel zijn, maar ook vriendelijk en gastvrij blijven. Echt top vind ik het werken tijdens Champions League-wedstrijden, want dan heerst er een heel uitgelaten en spannende sfeer in het bomvolle stadion.” Als hij achter de bar staat, maakt Dorus graag een praatje met de vip-fans. Over de wedstrijd, de opstelling of de stand op de ranglijst. Dat gebeurt voor de aftrap en na afloop, want in de rust ligt de focus helemaal op het barwerk.

Samen ontbijten

Arnold loopt tijdens de topdrukke vooral rond. Hij stuurt aan en kijkt waar eventueel extra medewerkers nodig zijn. “Die voetbaltoppers zijn inderdaad heel bijzonder. Maar ik kan ook ontzettend genieten als tijdens de pauze van een concert van de Toppers alles op rolletjes verloopt. Geweldig is ook het werken tijdens Sensation. Er komen dan ongeveer 5000 gasten met een vip-kaart in onze bars en restaurants. Het dancefeest duurt tot zeven uur in de ochtend. Aansluitend gaan we met zo’n zestig medewerkers ontbijten. En dan voel je dat je samen een mooie teamprestatie hebt geleverd.”



VERGETEN EN NIEUWE BEROEPEN

De horeca is een bedrijfstak in beweging. Altijd geweest, maar nooit ging het zo snel als de afgelopen vijftien jaar. Aloude beroepen verdwijnen of komen nog maar sporadisch voor. Hoeveel hotelportiers zijn er nog? En zie je nog wel eens een liftboy of bagagesjower? De ouderwetse uitsmijter (formaat kleerkast) maakt langzamerhand plaats voor de gediplomeerde portier/gastheer. Bereidingen aan tafel zie je bijna alleen nog in toprestaurants. Door het massaal uitbesteden van het reinigen van bed- en badlinnen is de housekeeping verlost van was- en strijkcorvee. Maar er komen ook nieuwe functies. Je ziet in veel eetcafés, brasseries en restaurants onder invloed van de belevingstrend frontcooking koks opduiken, die gerechten in het zicht van de gast bereiden of afbereiden. Diezelfde trend brengt ons de houtoven-pizzabakker en de pastabereider, die met zwier hun werk verrichten onder het oog van het publiek.

Trendy functies

Hip is de functie van barista, de koffiespecialist die handmatig koffie bereidt met een mooi vormgegeven machine. Ook heel trendy: de flairbartender, die showelementen toevoegt aan het bereiden van cocktails. Of wat te denken van de theesommelier, die met varianten en combinaties een nieuwe dimensie geeft aan thee. En als een olievlek over het land verspreid zich de pubquizleider, die wekelijks een quizavond verzorgt voor een enthousiast cafépubliek. De functie van dj veranderde door de opkomst van eigentijdse clubs van ‘plaatjes-draaier’ in ‘muzikale entertainmentheld’. Inmiddels heeft die dj gezelschap gekregen van de vj, die de muziek begeleidt en mixt met beelden. Je ziet het, de horeca blijft in beweging.



SAMEN AAN TAFEL

Collectieve arbeidsovereenkomst (cao), het klinkt saai en suf, maar vergis je niet! Samen met de arbeidsovereenkomst die je afsluit met je werkgever is de cao het belangrijkste document waarmee je te maken krijgt tijdens je werk. De huidige cao horeca verloopt 31 maart 2012. Dit lijkt heel ver weg, maar de eerste gesprekken over een nieuwe cao horeca zijn al gevoerd. Wij leggen uit waarom een cao zo belangrijk is en we hebben een interview met Milen van Boldrik, sectorbestuurder FNV Horeca, over de weg naar een nieuwe cao.

Cao

In een cao staan afspraken waar jij én je werkgever zich aan moeten houden zoals, loon, arbeidsduur, vakantie, verlof, scholing en ontslag. Zonder cao zijn de wettelijke afspraken op jou van toepassing. Vaak betekent dit een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden ten opzichte van de voorwaarden in een cao.

Naast de collectieve arbeidsovereenkomst bestaat er natuurlijk ook een individuele arbeidsovereenkomst. Hierin staan afspraken die je samen met je werkgever hebt gemaakt. Maar let op, de cao-afspraken zijn belangrijker dan afspraken in de individuele arbeidsovereenkomst. Als de afspraak met je werkgever een verslechtering is, dan geldt de cao-afspraak. Voordat deze afspraken worden vastgelegd in een cao wordt hierover onderhandeld tussen werkgeversorganisaties en vakbonden.



HORECAPROFESSIONALS OVER DE CAO

DOUWE STEENBEEK (25), KOK

"Voorlopig blijf ik in de horeca werken, omdat ik het contact met gasten heel erg leuk vind. Dat er een collectieve arbeidsovereenkomst is vind ik heel belangrijk. Ik ben er niet heel goed van op de hoogte, maar ik kan er wel mee uit de voeten. Het vele harde werken zou wel beter beloond mogen worden, je maakt toch vaak lange dagen en fysiek is het gewoon heel erg zwaar werk."

ANNEMIEK VAN HEES (24), BEDIENINGS- MEDEWERKER

"Ik vind het heel gezellig om in de horeca te werken en mensen een leuke avond te bezorgen. In de cao heb ik me eigenlijk nooit echt verdiept. Ik denk wel dat het salaris omhoog kan, het salaris in de horeca is namelijk best slecht. Ook moet ik weleens zalen klaarzetten op mijn werk, maar dit is erg zwaar werk voor mij. Hier zouden ook afspraken over gemaakt moeten worden."

NIELS WIJNHOFEN (27), SOUS-CHEFKOK

"In de horeca kan ik echt mijn creativiteit kwijt en het geeft me ook een kick om te werken onder alle stress en hectiek van een keuken. Toevallig heb ik laatst nog in de cao gekeken om iets op te zoeken over verlof. Wat ik jammer vind is dat toeslagen uit de cao zijn verdwenen en het loon is al zo laag, het werken in de horeca wordt heel erg ondergewaardeerd."

"Ik ga mij zeker inzetten voor een loonsverhoging!"

Milen van Boldrik is sectorbestuurder bij FNV Horeca. Namens FNV Horeca voert zij de onderhandelingen over een nieuwe cao. Zij zet zich in voor de best mogelijke cao voor alle horecawerknemers. In een gesprek vroegen wij haar hoe dit tot stand komt.

Hoe bereid je een cao-onderhandeling voor?

"Samen met onze cao-commissie stellen we richtlijnen op voor de onderhandelingen. We houden hierbij rekening met inflatie, hoe de sector er economisch voorstaat en wat de rest van de bedrijfstakken in Nederland doet. Een loonsverhoging van 25% lijkt fantastisch, maar is niet realistisch. Natuurlijk willen wij altijd verbeteringen, maar het moet wel haalbaar zijn. Nadat wij de richtlijnen hebben opgesteld, voeren we met de andere vakbonden (De Unie en CNV) kort overleg om te zien of we op één lijn zitten wat betreft wensen. Dit praat een stuk makkelijker tijdens de onderhandelingen. Aan de ene kant staan onderhandelaars namens werkgevers. Naast een onderhandelaar van Koninklijke Horeca Nederland (KHN) treden ook twee of drie ondernemers op als onderhandelaar. Aan de andere kant staan de onderhandelaars van de vakbonden."

Hoe gaat het als je eenmaal om de tafel zit?

"Eenmaal aan tafel bekijken we elk voorstel en daarmee beginnen de onderhandelingen. Regelmatig trekken wij ons terug en bekijken we rustig hoe de zaken ervoor staan en soms moeten we beslissen om zaken op te geven ten gunste van andere zaken. Met deze heroverwegingen hervatten we de onderhandelingen. Het is een proces dat heel makkelijk kan gaan, maar het kan ook erg lang duren als we er niet uit kunnen komen."

Hoe weet je wat je leden willen?

"Als sectorbestuurder heb ik veel contacten met onze leden en andere horecawerknemers. Ik luister altijd goed naar wat ze te vertellen hebben. Bij de voorbereidingen voor de eerste onderhandelingen vertegenwoordigt onze cao-commissie alle leden van FNV Horeca. Zij beslissen waar we over moeten onderhandelen. Wanneer de onderhandelingen dan ook echt gestart zijn, raadplegen we altijd al onze leden door middel van een enquête en over het onderhandelingsresultaat kunnen leden stemmen door middel van stemkaarten."

Hoe is de huidige cao tot stand gekomen?

"Het jaar 2010 was een slecht jaar voor de horeca en KHN bleef erop hameren dat er absoluut geen geld was voor een loonsverhoging. Daar hadden wij wel begrip voor, maar ook in economisch betere tijden zijn de lonen in de horeca maar weinig omhooggegaan. Helemaal géén loonstijging was dus onacceptabel. Deze onderhandelingen hebben lang geduurd en het resultaat was uiteindelijk een crisis-cao: weinig verbeteringen in de arbeidsvoorwaarden en een loonsverhoging in het jaar 2011 van 1,75% en een 0-lijn voor 2010. Ik noem dit zelf een crisis-cao, omdat dit het meest haalbare was in die economisch zware tijd."



Waarom zijn de eerste gesprekken nu al gevoerd?

"Tijdens de vorige onderhandelingen hebben we met elkaar afgesproken om te kijken of het aantal contractverlengingen weer teruggebracht kan worden naar drie. Daarnaast willen we graag dat er in de horeca niet meer beloond wordt op basis van leeftijd. We hebben nu gesprekken om afspraken te maken over de uitvoering hiervan."

En wat natuurlijk iedere werknemer wil weten: komt er in 2012 een loonsverhoging?

"Ik ga mij zeker inzetten voor een loonsverhoging. Er zijn verschillende signalen dat er weer een groei zit in de economie. Consumenten beginnen weer meer geld uit te geven in de horeca. Daarnaast zijn de lonen in de horeca, vergeleken met het wettelijk minimumloon, zeer slecht gestegen. In de laatste tien jaar is het wettelijk minimumloon met ruim 23% gestegen. In de horeca is het eindloon met slechts 13% gestegen en het basisloon (voor werknemers met nog weinig horeca-ervaring) met slechts 8%. Gezien de economische ontwikkeling en de dramatische loonontwikkeling in de laatste tien jaar ben ik van mening dat het tijd is voor een fatsoenlijke loonsverhoging."

WIE ZITTEN ER AAN TAFEL?

Aan de onderhandelingstafel over een nieuwe cao zitten vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers.

Namens alle 42.400* horecabedrijven:

KHN

Zij vertegenwoordigen werkgevers in de horeca. Er zijn bij KHN 20.000 bedrijven aangesloten, deze werkgevers hebben bij elkaar 188.000 werknemers in dienst.

Namens alle ruim 251.000* werknemers in de horeca:

FNV Horeca

De grootste vakbond, die 20.000 leden vertegenwoordigt.

CNV

Vakbond met enkele duizenden horecameden.

De Unie

Vakbond met enkele honderden horecameden.

*Bron: Arbeidsmarktanalyse 2010, Bedrijfschap Horeca en Catering

TOELICHTING TABEL

Hoe lees je een loontabel?

1. In het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca vind je welke salarisschaal bij jouw functie past. Je moet minimaal het basisloon van de loonschaal van jouw functiegroep ontvangen. Door middel van onderhandelen kun je de ruimte benutten tussen het basis- en eindloon.

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 wachtperiodiek worden ingeschaald (wettelijk minimumloon, maximaal 4 wachtperiodes). Een wachtperiodiek eindigt op 31 december van ieder jaar en omvat minimaal een kalenderjaar. Als je bij dezelfde werkgever van functie verandert mag de wachtperiodiek 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.

LOONTABEL CAO HORECA

Schaallonen per 1 juli 2011

Brutolonen en schaaalsalarissen 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	1.435,20	1.435,20	1.435,20								
Basisloon 22 jaar en ouder	1.435,20	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 wachtperiodiek 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		1.435,20	1.435,20	1.435,20								
22 jaar en ouder	100%	1.435,20	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%	1.291,68	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%	1.076,40	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%	932,88	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%	789,36	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%	645,84	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%	502,32	509,81	528,37	547,37	598,08	666,66	737,39	807,42	880,24	959,46	1.045,81
15 jaar	30%	430,56	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 wachtperiodiek. Tijdens een wachtperiodiek heeft de werknemer recht op het Wettelijk Minimumloon (WML); de hoogte is afhankelijk van je leeftijd, zie de tabel bruto minimumloon per 1 juli 2011 op pagina 11.

LOONSVERHOGINGEN

Per 1 juli 2011 geldt een loonsverhoging van 1% over de bruto betaalde lonen en de loontabellen. Als je op bovenstaande datum in een wachtperiodiek bent ingeschaald, is deze loonsverhoging niet van toepassing. Je valt dan onder het wettelijk minimum(jeugd)loon. Per 1 juli 2011 geldt er voor het wettelijk minimum(jeugd)loon een loonsverhoging van 0,76%.

LOONTABEL CAO HORECA

Schaallonen per 1 juli 2011

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

FUNCTIEGROEP I, LEERLINGEN KWALIFICATIE NIVEAU 1						FUNCTIEGROEP II, LEERLINGEN KWALIFICATIE NIVEAU 2 OF 3					
Leeftijd	%	geen schooldag		1 schooldag		Leeftijd	%	geen schooldag		1 schooldag	
		maand	week	maand	week			maand	week		
22 jaar en ouder	100%	1.435,20	331,20	1.208,59	278,91	22 jaar en ouder	100%	1.456,59	336,14	1.226,60	283,06
21 jaar	90%	1.291,68	298,08	1.087,73	251,01	21 jaar	90%	1.310,93	302,52	1.103,94	254,76
20 jaar	75%	1.076,40	248,40	906,44	209,18	20 jaar	75%	1.092,44	252,10	919,95	212,30
19 jaar	65%	932,88	215,28	785,58	181,29	19 jaar	65%	946,78	218,49	797,29	183,99
18 jaar	55%	789,36	182,16	664,72	153,40	18 jaar	55%	801,12	184,87	674,63	155,68
17 jaar	45%	645,84	149,04	543,87	125,51	17 jaar	45%	655,47	151,26	551,97	127,38
16 jaar	35%	502,32	115,92	423,01	97,62	16 jaar	35%	509,81	117,65	429,31	99,07
15 jaar	30%	430,56	99,36	362,58	83,67	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 KWALIFICATIE NIVEAU 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 JULI 2011

Leeftijd	%	maand	week	dag
23 jaar	100%	1.435,20	331,20	66,24
22 jaar	85,0%	1.219,90	281,50	56,30
21 jaar	72,5%	1.040,50	240,10	48,02
20 jaar	61,5%	882,65	203,70	40,74
19 jaar	52,5%	753,50	173,90	34,78
18 jaar	45,5%	653,00	150,70	30,14
17 jaar	39,5%	566,90	130,80	26,16
16 jaar	34,5%	495,15	114,25	22,85
15 jaar	30,0%	430,55	99,35	19,87

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:

Stel je bent bedrijfsleider bij een klein horecabedrijf ingedeeld in functiegroep V. Je verdient een bruto maandsalaris van € 1.708,80.

Jouw uurloonberekening wordt dan als volgt:

€ 1.708,80 : 164,67 = € 10,38

HOLLEN OF STILSTAAN?

Werken in de horeca betekent algauw 'hollen of stilstaan'! Soms is het druk en vliegt de dag voorbij, terwijl het op een andere dag zo rustig is dat je eigenlijk de uren aan het aftellen bent. Maar wat als de drukke dagen lange tijd aanhouden en je niet meer kunt voldoen aan de eisen die je werk je stelt? Je kunt dan te maken hebben met een te hoge werkdruk.

Werkdruk: wat is het eigenlijk?

Werkdruk hoeft niet per se negatief te zijn. Sommigen presteren juist beter als er een beetje druk op de werkzaamheden ligt. Té hoge werkdruk ontstaat vaak wanneer je niet of met veel moeite je werk op tijd afkrijgt en je daarbij zelf (te) weinig kunt doen om de oorzaak van dit probleem op te lossen. Voor iedereen geldt dat er grenzen zijn aan wat men aankan. Het is per persoon verschillend wat iemand aankan: de ene werknemer kan zijn functie heel zwaar vinden, terwijl een collega met dezelfde functie zich bijna verveelt. Persoonlijke kenmerken zijn dan ook zeker van invloed op de manier waarop je werkdruk ervaart. Mensen die heel zorgvuldig of onzeker zijn, kunnen werkdruk sneller als hoog ervaren. Maar ook factoren als opleiding en werkervaring kunnen hierin een rol spelen.

Arbeidstijden

Als je werkt in de horeca, kun je te maken krijgen met overwerk. Niet erg voor een keertje natuurlijk, maar als het veelvuldig voorkomt kan dit leiden tot hoge werkdruk. Daarom zijn er in de cao horeca afspraken gemaakt over het aantal te werken uren. De cao horeca gaat uit van een gemiddelde werkweek (fulltime = 38 uren per week), per kalenderjaar is dit 1976 uur. Je hoeft dus niet voor een minimum aantal uren per week te worden ingeroosterd. Hierdoor is het mogelijk dat je in de ene week minder (of zelfs helemaal niet!) werkt, waardoor er minuren ontstaan. Deze minuren mag de werkgever 'parkeren' voor bijvoorbeeld drukke zomermaanden, zolang hij wel binnen de Arbeidstijdenwet blijft. Vanaf 18 jaar geldt bijvoorbeeld dat je per dienst maximaal 12 uur mag werken en dit moet per week maximaal 60 uur zijn. Bovendien moet in elke periode van 52 weken de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd 48 uur zijn. Overwerk wordt vergoed in de vorm van vrije tijd. Voor meer informatie: www.indehoreca.nl.

Oorzaken van werkdruk

Werkdruk kan op veel verschillende manieren ontstaan. In de horeca heb je te maken met veel verschillende factoren waardoor werkdruk kan ontstaan. Het is vaak een samenloop van omstandigheden die hoge werkdruk veroorzaakt. Hieronder zetten we enkele oorzaken van werkdruk in de horeca uiteen:

- Te weinig werknemers in het bedrijf. Hetzelfde werk moet immers met minder mensen gedaan worden.
- Het werktempo ligt hoog. Zijn er bijvoorbeeld veel meer gasten, dan is je werktempo automatisch ook hoger. Houdt dit lange tijd aan, dan kan het leiden tot hoge werkdruk.
- Werkbelasting kan ook van invloed zijn. Dit heeft met name te maken met de omvang van het werk dat je doet: je moet bijvoorbeeld in korte tijd te veel broodjes klaarmaken of je krijgt te weinig tijd om de hotelkamers goed schoon te maken.
- Lichamelijke belasting. Denk hierbij aan het opmaken van bedden, bestellingen opnemen en uitserveren op het terras, keukens schoonmaken, bierfusten verwisselen of achter de bar staan.
- Geen optimale werkomstandigheden. Je werkt bijvoorbeeld in een te koude of juist te warme ruimte, je hebt last van lawaaierige machines, of je werkt met slechte werkmaterialen.



Daarnaast kan het zijn dat je te weinig kennis hebt om je werkzaamheden uit te voeren. Of je wordt niet voldoende gecoacht in jouw functioneren. Maar ook een probleem met je collega's of leidinggevende, onduidelijke communicatie of slechte arbeidsvoorwaarden kunnen voor te hoge werkdruk zorgen. Soms ontstaat een hoge werkdruk niet alleen door je werk, maar hebben privéomstandigheden hier invloed op. Wanneer je bijvoorbeeld te maken krijgt met een echtscheiding of een sterfgeval in de familie, dan is het mogelijk dat de grens van wat je normaal gesproken aankunt, sneller wordt bereikt.

Wat doet werkdruk met je?

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

Wat kun je doen tegen werkdruk?

- Merk je bijvoorbeeld dat je sneller moe bent, continu met je werk bezig bent of ben je vaker 'een dagje ziek', dan kunnen dit signalen zijn van te hoge werkdruk. Als werkdruk te hoog wordt en dit langdurig aanhoudt, dan is het belangrijk hier iets aan te doen om verdere klachten te voorkomen.
- Trek op tijd aan de bel als je merkt dat je de werkdruk als te hoog ervaart. Praat erover met bijvoorbeeld je leidinggevende, je collega's of met een vertrouwenspersoon in het bedrijf. Zoek samen naar de oorzaken, en belangrijk: werk aan oplossingen! Leg je niet te gauw neer bij 'het feit dat je er toch niets aan kunt veranderen'. Ga in gesprek, waarbij je duidelijk je argumenten aangeeft. Uiteindelijk zorgt dat voor zowel jou als je werkgever voor een bevredigende oplossing: een win-winsituatie dus.
 - Probeer je tijdens je pauze te ontspannen. Ga dus niet in je pauze nog snel iets afmaken en zorg ook buiten je werk voor de nodige ontspanning. Neem je lichaam serieus. Fysieke werkdruk komt in de horeca veel voor, maar kan erg belastend zijn voor je lichaam. Ga dus met klachten naar je huisarts of arbo-arts.

- Je kunt de te hoge werkdruk ook aan de orde stellen in het werkoverleg. Misschien ervaren andere collega's hetzelfde en kun je dit gezamenlijk aankaarten in het overleg.

Gezond en gastvrij

Om het werken veilig en gezond te houden, hebben werkgevers en werknemers de arbocatalogus horeca ontwikkeld. Op de website www.gezondengastvrij.nl vind je de arbocatalogus voor de horeca. Op deze website vind je per horecavorm (hotel, restaurant, café/bar, discotheek en fastservice) praktische maatregelen om werkdruk te verkleinen en/of voorkomen.

Milen van Boldrik, sectorbestuurder FNV Horeca, over werkdruk in de horeca:

"Werken in de horeca betekent werken met veel piek- en dalmomenten. Je kunt niet altijd van tevoren inschatten hoe druk het bepaalde dagen is. Wel is het de taak van de werkgever om van tevoren na te denken over een goede voorbereiding voor een dergelijke situatie. Denk bijvoorbeeld aan de mise-en-place. Ontstaat werkdruk toch, dan is het de taak van de werkgever om samen met de werknemer over oplossingen na te denken. Voor een werknemer heeft een te hoge werkdruk veel impact. Zorg dus dat je dit op tijd aangeeft bij je leidinggevende of werkgever. Maak samen goede en duidelijke afspraken."

De toekomst

"Werkdruk in de horeca komt veel voor en wordt vaak gezien als iets dat bij het vak hoort. Natuurlijk is een keer extra werken helemaal niet erg en soms ook gewoon echt nodig. Echter, het moet wel redelijk blijven. De arbeidsmarkt wordt steeds krappere en personeel is moeilijker te vinden en binden, waardoor de werkdruk blijft toenemen. Daarom is het belangrijk dat ook de sociale partners met elkaar blijven praten over dit onderwerp."

AOW NU EN IN DE TOEKOMST

Werk je in de horeca en ben je ouder dan 21 jaar? Dan bouw je via jouw werkgever pensioen op bij het Pensioenfonds Horeca & Catering. Naast dit pensioen ontvang je vanaf je 65e van de overheid een Algemene Ouderdomswetuitkering (AOW). Om in aanmerking te komen voor dit basispensioen moet je aan allerlei voorwaarden voldoen. In vogelvlucht gaan wij in op de belangrijkste aspecten van de AOW en jouw rechten en plichten.

Recht op AOW

Iedereen die in Nederland woont of werkt en 15 jaar of ouder is, is automatisch verzekerd voor de AOW, ongeacht de nationaliteit. Het maakt hierbij niet uit hoeveel je verdient en of je een baan hebt. Elk jaar dat je verzekerd bent bouw je 2% op. Ben je vanaf je 15e tot 65e verzekerd, dan heb je recht op een volledige AOW. Deze AOW noemen we ook wel de zelfstandige AOW. Na aftrek van belastingen is dit gelijk aan 50% van het netto minimumloon. Afhankelijk van je woonsituatie is het overheidspensioen hoger dan de zelfstandige AOW.

Partnertoeslag; hoe zit dat?

Als jij een partner hebt die jonger is dan 65 jaar en je vóór 1 januari 2015 met AOW gaat, dan heb je nog recht op een partnertoeslag. Let wel, de toeslag is afhankelijk van de inkomsten van je partner. Bovendien stopt een eventuele toeslag zodra je partner 65 jaar wordt.

Let op: Per 1 augustus 2011 wordt de partnertoeslag met maximaal 10% verlaagd. Deze verlaging geldt alleen als het gezamenlijke inkomen van een huishouden meer dan €2.511,02 bruto per maand bedraagt.

BRUTO AOW-BEDRAGEN PER MAAND VANAF 1 JULI 2011

	AOW	VAKANTIE-TOESLAG**
Zelfstandige AOW	€ 715,46*	€ 40,70
Alleenstaande	€ 1.041,74*	€ 56,98
Alleenstaande ouder met minderjarig(e) kind(eren)	€ 1.354,49*	€ 73,26
Samenwonen met een jongere partner dan 65 jaar en een maximale partnertoeslag	€ 1.430,92*	€ 81,40

* Exclusief de tegemoetkoming KOB van € 33,09

** De vakantietoeslag wordt in mei uitgekeerd

AOW-premie

Iedereen die in Nederland loon- en/of inkomstenbelasting betaalt en jonger is dan 65 jaar, betaalt AOW-premie¹. Op jouw loonstrook of overzicht van het UWV vind je deze premie niet, de premie is namelijk meegenomen in de loonheffing.

1. AOW-premie = premiepercentage AOW x inkomen - Algemene heffingskorting.
Maximum AOW-premie = 17,9% x € 33.436 - € 1.078 = € 4.907 (2011)

Werken in het buitenland

Ga je in het buitenland werken dan blijf je meestal niet voor de AOW verzekerd. Dit geldt ook als je in het buitenland gaat wonen. Wel heb je de mogelijkheid om je vrijwillig voor de AOW te verzekeren. Dit kan voor maximaal een periode van tien jaar en je moet dit binnen een jaar regelen nadat je niet meer verplicht verzekerd bent. Indien je stage gaat lopen of studeren in het buitenland, ben je waarschijnlijk ook niet verzekerd voor de AOW. Ga daarom als je naar het buitenland gaat van tevoren na hoe het zit in jouw situatie.

Voor het eerst in Nederland

Ben je na je 15e voor het eerst in Nederland komen wonen of werken, dan heb je waarschijnlijk niet vanaf je 15e AOW opgebouwd. Voor elk jaar dat je mist, zal op je 65e het overheidspensioen 2% lager zijn. De gemiste jaren kun je onder voorwaarden inkopen. Je dient dit te regelen binnen tien jaar nadat je voor het eerst in Nederland bent komen wonen of werken. Koop je de jaren niet in, dan is er een kans dat jouw inkomen (AOW en aanvullend pensioen) op je 65e lager is dan het in Nederland geldende sociaal minimum. Indien dit het geval is, kom je mogelijk in aanmerking voor een aanvulling. De Sociale Verzekeringsbank (SVB) kan je hierbij helpen.

Tegemoetkoming AOW: hoe zit dat?

Als je 65 jaar of ouder bent, kreeg je tot voor kort de tegemoetkoming AOW. Deze tegemoetkoming was bedoeld om de verminderde koopkracht te compenseren. Vanaf 1 juni 2011 bestaat deze niet meer. De tegemoetkoming is vervangen door de Koopkrachttegemoetkoming Oudere Belastingplichtigen (de tegemoetkoming KOB) en beide zijn even hoog. Voor velen is er in de praktijk dus niets veranderd. Woon je in het buitenland dan heb je mogelijk geen recht meer op de maandelijkse tegemoetkoming. Een en ander is namelijk afhankelijk van jouw inkomen in Nederland en in het buitenland.

Ontwikkelingen AOW

Om de stijgende kosten van de AOW te beperken heeft het kabinet samen met werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers het AOW- en pensioenakkoord van 4 juni 2010 verder uitgewerkt. De kern van het akkoord is:

- De AOW-leeftijd in 2020 wordt verhoogd naar 66 jaar en waarschijnlijk in 2025 naar 67 jaar;
- Je hebt straks zelf de mogelijkheid om te bepalen wanneer je stopt met werken, de ingangsdatum van de AOW wordt namelijk flexibel. Je kunt op zijn vroegst met 65 jaar met de AOW;

Ingangsdatum AOW wijzigt mogelijk

De AOW gaat in op de eerste van de maand waarin je 65 jaar wordt. Deze datum wordt waarschijnlijk per 1 januari 2012 gewijzigd in de dag dat je 65 jaar wordt.

Wil je op de hoogte blijven van de ontwikkelingen van het AOW- en pensioenakkoord of de andere AOW-ontwikkelingen volg dan de website www.indehoreca.nl.



- Als je eerder stopt met werken dan wordt de AOW verlaagd met 6,5% voor elk jaar dat je eerder dan de dan geldende AOW-leeftijd stopt. Voor elk jaar dat je later met AOW gaat, geldt een verhoging van 6,5%;
- In de periode 2013 tot en met 2028 wordt voor iedereen de AOW naast de gebruikelijke verhoging jaarlijks extra verhoogd. De extra verhoging is 0,6% van de zelfstandige AOW;
- Vanaf 2020 komt er een nieuwe inkomensafhankelijke ouderenkorting van maximaal € 300. Door deze korting gaat iedereen tot een inkomen van € 24.000 of lager minder belasting betalen. Tot een inkomen van € 18.000 krijg je de nieuwe ouderenkorting volledig.

Door de extra jaarlijkse verhoging en de nieuwe ouderenkorting gaan ouderen met lage inkomens er naar verwachting op vooruit. Bovendien kun je zelf bepalen op welke leeftijd je met de AOW gaat.

Meer informatie?

Wil je meer informatie, bijvoorbeeld over hoe het exact zit als je in het buitenland gaat werken of wonen, kijk dan op de website van het SVB: www.svb.nl. Op deze website vind je ook handige (reken)tools die je kunnen helpen bij jouw specifieke situatie.



ELF DUIVELSE DILEMMA'S

De Vergulden Erpel in Waalwijk is niet zomaar een snackbar. Na jaren in de top 10 van beste cafetaria's van Nederland te hebben gestaan, heeft De Vergulden Erpel in 2010 de eerste plek van de top 100 bereikt. "Kom maar eens kijken, dan zie je meteen dat dit geen standaard snackbar is", zo vertelt Gert Jan Feenstra (22) enthousiast. "Het winnen van deze prijs is echt een bekroning op ons werk!"

Zo'n vierenhalf jaar geleden was Gert Jan op zoek naar een baan naast zijn opleiding. "Al snel kwam ik terecht bij De Vergulden Erpel. Vanaf dag één had ik het al naar mijn zin: gezellige collega's, twee leuke eigenaren, contact met klanten en bijna altijd druk", vertelt Gert Jan. Bij De Vergulde Erpel werkt hij als allround medewerker. Dit betekent het voorbereiden van de vitrine, de mise-en-place voor de keuken en uiteraard het bereiden en verkopen van de gerechten. "De Vergulden Erpel is meer dan een cafetaria. Dat maakt het werk zo leuk. Naast frites en snacks serveren we ook vers belegde broodjes, ijs, maaltijden en we organiseren zelfs kinderfeestjes! Vervelen doen we ons dus nooit", vertelt Gert Jan met een glimlach.

Drukte

Gert Jan vindt het prettig dat het altijd druk is in de snackbar. Hij begint meestal rond 14.00 uur of 15.00 uur met de voorbereidingen. "Op zaterdag en zondag staan we meestal met zeven à acht mensen achter de toonbank. Tijdens de piekuren blijven de gasten maar binnenstromen, het is zo megadruk dat je er bijna van in de stress zou schieten! Gelukkig zijn we goed

op elkaar ingespeeld en kunnen we de gasten snel helpen." In De Vergulden Erpel komen veel vaste gasten, dat vindt Gert Jan prettig: "Je kent de mensen van gezicht, weet vaak al van tevoren wat ze gaan bestellen en je hebt altijd wel aanleiding om een gesprekje aan te knopen." Het minst leuk vindt Gert Jan de momenten dat het wat rustiger is. "Vaak worden er dan schoonmaakklusjes gedaan, of moeten we gewoon even wachten, omdat we weten dat het binnen een paar minuten ineens kan losbarsten!"

Horeca en management

Gert Jan heeft onlangs zijn studie Toerisme en Recreatie op de Rooi Pannen in Eindhoven afgerond en gaat zich het komende jaar oriënteren op wat hij wil gaan doen: werken of verder studeren. "Bij De Vergulden Erpel ben ik in contact gekomen met de horeca, iets waar ik best verder in wil gaan." Ook is hier zijn interesse in management gewekt. "Er komt behoorlijk wat bij kijken om een zaak draaiende te houden, de gasten tevreden te stellen en het personeel te motiveren. Misschien is een combinatie tussen horeca en management wel iets voor mij", bedenkt Gert Jan. Maar eerst gaat hij nog een jaar met veel plezier aan de slag bij De Vergulden Erpel!

Wij leggen Gert Jan 11 Duivelse Dilemma's voor:

1. Snoozen of meteen eruit?

"Ik ga er meteen uit, zo heb je meer aan je dag want er is – thuis of op het werk – altijd wel iets te doen. Na een ontbijtje en een douchebeurt ben ik meteen wakker."

2. Langere pauzes of kortere werkdag?

"Liever een kortere werkdag. Ik word altijd een beetje lui van lange pauzes."

3. Schouderklopje of hoger loon?

"Dat is lastig kiezen; een schouderklopje is natuurlijk altijd fijn. Maar uiteindelijk werk je om geld te verdienen, dus dan kies ik toch voor een hoger loon."

4. Koken voor vrienden of uit eten?

"Uit eten, dan hoef ik niet schoon te maken. Als ik met vrienden eet, is de keuken vaak een grote bende!"

5. Bier of champagne?

"Bier, ik houd niet van champagne. Meestal begin ik met een biertje, maar ik drink ook graag een mixdrankje."

6. Goed boek of leuke film?

"Film! Ik vind dat er in een film meer zit dan in een boek. En een film gaat ook nog eens lekker snel!"

7. Onregelmatige werktijden of van 9 tot 5?

"Onregelmatige werktijden, dit ben ik ook gewend en het bevalt me prima. Een kantoorbaan lijkt mij helemaal niet zo leuk."

8. Snack of bruine boterham?

"Snack! Vaak eet ik voordat ik moet werken iets gezonds, maar zo rond een uur of tien gaat een frietje of een hamburger er wel in."

9. Zelfstandig werken of in een team?

"Werken in een team. Een leuk team vind ik heel belangrijk, misschien nog wel belangrijker dan het werk zelf."

10. Piektijden of de hele dag druk?

"Het liefst heb ik het de hele dag druk, de tijd gaat dan lekker snel."

11. Werken of studeren?

"Studeren, omdat ik dat belangrijk voor de toekomst vind. Werken en leren lijkt mij een goede combinatie."



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 re-integratie, vakantiegeld en proeftijd. Informatie over deze onderwerpen vind je hier terug.

Re-integratie

Re-integratie is het proces van terugkeren naar werk(en). Ben je ziek en kun je tijdelijk je eigen werk niet uitoefenen, dan probeer je eerst samen met je werkgever om binnen het bedrijf aan het werk te komen, bijvoorbeeld in een functie die je wel kunt uitoefenen. Blijkt dat het niet mogelijk is om bij jouw werkgever te re-integreren? Dan bekijk je samen met je werkgever hoe je bij een andere werkgever wel aan het werk kunt, bijvoorbeeld via detachering.

Ziek zijn is voor niemand aangenaam. Voor jou niet, maar ook niet voor jouw werkgever. Om jullie beiden hierbij te helpen en om het aantal werknemers dat langdurig ziek is terug te dringen, is de Wet Verbetering Poortwachter ingesteld. Volgens deze wet ben je, net als je werkgever, verplicht om mee te werken aan jouw re-integratie. Werk je niet mee of houd je je niet aan de regels, dan kan dit gevolgen hebben voor je loondoorbetaling en in uiterste gevallen zelfs voor je dienstbetrekking.

Gedurende je ziekteperiode heb je contact met je werkgever en doorloop je samen een aantal stappen:

1. Binnen zes weken wordt er een **probleemanalyse** opgesteld door de bedrijfsarts of arbo-arts. Hiermee bekijken jullie samen hoe je weer aan het werk kunt.
2. Na (uiterlijk) acht weken stelt jouw werkgever een **plan van aanpak** op dat door jullie beiden ondertekend wordt. Hierin staat vermeld, rekening houdend met de probleemanalyse, hoe je snel en verantwoord weer aan het werk kunt gaan.
3. Iedere **zes weken** heb je contact met de arbodienst. Hier wordt bekeken of de doelen uit het plan van aanpak nog haalbaar zijn of wellicht moeten worden bijgesteld. Samen met jouw werkgever stel je deze bijstelling van het plan van aanpak op.
4. Ben je een jaar ziek, dan ben je verplicht om samen met je werkgever een **eerstejaarsevaluatie** te doen. Wellicht moet het plan van aanpak worden aangepast?
5. Ben je twee jaar ziek, dan kun je een WIA-uitkering (Wet werk en inkomensvoorziening naar arbeidsvermogen) aanvragen. De WIA is een uitkering die je ontvangt als je door ziekte niet of minder kunt werken. Vier maanden voor het recht op deze uitkering, ontvang je van het UWV WERKbedrijf hierover een brief. Voordat je een aanvraag indient, vul je samen met je werkgever de **eindevaluatie** van het plan van aanpak in. Deze eindevaluatie vormt samen met het plan van aanpak en de probleemanalyse het re-integratieverslag. Hieruit blijkt wat er in de afgelopen twee jaar gedaan is om jou aan het werk te helpen. Het UWV WERKbedrijf beoordeelt dit re-integratieverslag en bepaalt of je recht hebt op een uitkering.
6. Heb je een **WIA-uitkering** toegekend gekregen door het UWV WERKbedrijf, dan stopt automatisch het re-integratietraject bij jouw werkgever. Hoelang je een WIA-uitkering ontvangt, verschilt per uitkering en hangt af van je persoonlijke situatie.



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

Vakantiegeld

Iedereen die werkt heeft recht op vakantiegeld. Volgens de cao horeca bedraagt je vakantiegeld 8% van het loon dat je in het vakantiejaar (1 juni tot en met 31 mei) bij jouw werkgever hebt verdiend. In principe is je werkgever verplicht om dit één keer per jaar uit te betalen. Gebruikelijk is om het vakantiegeld in mei te betalen, maar volgens de wet mag je werkgever het vakantiegeld ook in juni uitbetalen. Ben je werkzaam met een nulurencontract? Dan bouw je ook vakantiegeld en vakantiedagen op. Bij een nulurencontract is het gebruikelijk de opgebouwde vakantie-rechten maandelijks uit te betalen. Dit moet apart vermeld worden op je loonstrook.

Onder loon wordt verstaan gewerkte uren en overuren. Toeslagen, eventuele gratificaties en beloningen in natura zijn niet inbegrepen. Over vakantiegeld draag je meer loonheffing af dan over gewoon loon. Deze percentages worden op basis van het jaarloon berekend. Op de website van de Belastingdienst vind je hierover meer informatie: www.belastingdienst.nl.

Proeftijd

Als je een contract afsluit, zowel voor bepaalde tijd als onbepaalde tijd, met je (nieuwe) werkgever, dan is er meestal een artikel in opgenomen met betrekking tot proeftijd. Volgens de cao horeca kan er een proeftijd worden overeengekomen van maximaal twee maanden. Deze twee maanden proeftijd biedt zowel jou als je werkgever de mogelijkheid om te bekijken of de andere partij aan de verwachtingen voldoet. Blijkt dat of de werknemer of de werkgever niet aan de verwachtingen voldoet, dan kunnen beide partijen, zonder opzegtermijn, per direct opzeggen. De normale ontslagregels zijn namelijk tijdens de proeftijd niet van toepassing.

Om de proeftijd, zonder opzegtermijn, te mogen opzeggen moet de proeftijd aan meerdere voorwaarden voldoen:

- schriftelijk overeengekomen;
- maximale duur van twee maanden;
- zowel voor werkgever als werknemer even lang;
- gaat in vanaf datum indiensttreding.



Heb je een halfjaarcontract of een jaarcontract en krijg je na afloop van deze periode een verlenging? Dan mag er niet nogmaals een proeftijd worden overeengekomen, tenzij je een andere functie gaat uitoefenen.

Ontslag in de proeftijd is ook mogelijk als je ziek wordt. De proeftijd wordt niet verlengd als je tijdens de proeftijd ziek wordt. Word je ontslagen tijdens je proeftijd en ben je nog steeds ziek, dan heb je mogelijk recht op een Ziektewetuitkering. Voor meer informatie kun je terecht op de website van het UWV Werkbedrijf: www.uwv.nl.

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

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

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



“In de ijssalon leer ik veel mensen kennen die genieten van ambachtelijk ijs. Sommige komen speciaal voor mij, dat vind ik bijzonder. Mijn favoriete ijs? Slagroom crocangelo: wit roomijs met suikernootjes.”

Drifa Barkok (20) werkt voor het vijfde seizoen bij ijssalon Martino IJs in Rhenen. Na haar stage is ze nooit meer weggegaan.