

HORECA

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



Een leven
lang leren



Loontabellen



Een 'groen' hart
telt in de horeca



11

Duivelse
Dilemma's



VIC
geeft
antwoord!




INHOUDSOPGAVE

Een 'groen' hart telt in de horeca	p. 3 t/m 7
Kan ik eerder met pensioen gaan?	p. 8 & 9
Loontabellen	p. 10 & 11
Een leven lang leren	p. 12 t/m 14
Niet meer van deze tijd?!	p. 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, Laura Kapper, Milen van Boldrik | Eindredactie: Karin van der Horst en 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.

Beeld: Anne Hamers

EEN 'GROEN' HART TELT IN DE HORECA

Bewust, puur, zuiver, milieuvriendelijk, verantwoord, natuurlijk, biologisch. De groene termen vliegen je elke dag om de oren. Alles draait om duurzaamheid. Het welzijn van de volgende generaties staat op het spel, zeggen de trendsetters. Ook de horeca is ontwaakt en maakt een flinke inhaalslag: steeds meer bedrijven kiezen voor de duurzame weg. Op alle fronten klinkt het groene geluid. Hoe ervaren medewerkers duurzaamheid in de dagelijkse praktijk? Verslaggever Karel de Vos ontmoet drie horecamensen met een groen hart.

“Ik voel me goed bij duurzame formule”



Robert Dessing, bedrijfsleider bij Natuurcafé La Porte in Driebergen-Zeist

Op treinstation Driebergen-Zeist bevindt zich een bijzonder horecabedrijf: Natuurcafé La Porte. Duurzaam tot in detail, verantwoord van huis uit. Robert Dessing (42) is er sinds de opening in oktober 2008 bedrijfsleider. “Ik verdiep me steeds meer in de wereld van duurzaamheid.”

De ‘groene’ wereld begint bij Natuurcafé La Porte al bij de ingang. In de draaideur zitten magneetjes die energie opwekken zodra iemand de deur in beweging zet. Leuke gimmick natuurlijk, maar het gaat veel verder: terugwinning van energie en warmte, zonnecollectoren, warmte- en koudeopslag, natuurvriendelijke isolatie enzovoorts. Wie denkt bij La Porte in een geitenwollensokkensfeertje te komen, heeft het helemaal mis. Het stationscafé ziet er fris, vrolijk en mooi vormgegeven uit. Met veel daglicht, natuurfoto’s tegen de wand en een lange tafel met oranje lampen erboven. Robert: “Initiatiefneemster Helene van der Vloed van Landgoed de Reehorst en cultuur- en congrescentrum Antropia wil hier bewijzen dat je duurzaam kunt ondernemen zonder subsidie. Dat lukt steeds beter, de omzet groeit elke maand en zal in 2010 ruim 30 procent hoger liggen dan in 2009.”

Geen kiloknallers

De bedrijfsleider voelt zich inmiddels thuis in het duurzame horecabedrijf. Robert moest even wennen, want hij komt niet uit de horeca. Hij was personeelsadviseur bij een groot uitzendbedrijf. “Ik kon nog geen cappuccino maken. Nu begin ik het vak onder de knie te krijgen. Het duurzame aspect spreekt me aan, al was dat eerlijk gezegd niet de aanleiding om hier te beginnen. Ik zocht vooral een baan waarin ik het mensen op praktische, dienstverlenende wijze naar de zin kon maken. Koken is al heel lang een passie van me: werken met mooie producten waarvan ik weet waar ze vandaan komen.” Robert loopt daarom de ‘kiloknallers’ en legbatterijkippen in de supermarkt voorbij. Sinds hij bedrijfsleider is bij Natuur-

café La Porte koopt hij duurzamer zijn boodschappen. “Met drie jonge kids thuis moeten we prijsbewust blijven, dus ik kan niet altijd het duurste vlees kopen, maar het moet wel op zijn minst van scharreldieren komen. Als ik toch een keer in zo’n minder duurzame aanbieding zou trappen, zou mijn geweten gaan knagen, vermoed ik. Op de markt en in winkels zoek ik altijd naar biologische producten, dat heb ik bij La Porte wel meegekregen.”

Verhaal vertellen

Bij zijn collega’s in het Natuurcafé merkt Robert dezelfde instelling. Iedereen die bij La Porte werkt (bijna 20 mensen) voelt zich daar, net als hij, goed bij. “Bij sollicitaties vertellen we al uitgebreid over het energiezuinige concept, de biologische producten en de duurzame doelstellingen. Als medewerker moet je het verhaal kunnen vertellen aan gasten, hoewel een deel alleen snel een broodje wil voor hun trein vertrekt. Het is goed dat teamleden het concept omarmen, maar het feit dat iemand thuis biologisch kookt, is nog geen succesfactor voor het werk. Als je niet vooruit te branden bent, schieten we er niets mee op. Ik vind het daarom belangrijker dat medewerkers leuk en vlot met de gasten omgaan, want dat komt ons concept het meest ten goede.”



“Duurzaamheid? Wij gaan voor goud!”



Lieke van der Veen, medewerkster Sales & Reserveringen bij conferentiehôtel Kapellerput in Heeze

Lieke van der Veen (25) houdt van groen.

Ze motiveert haar collega’s bij conferentiehôtel Kapellerput in Heeze met veel plezier om duurzaam te werken. Tijdens haar stage begeleidde ze het bedrijf naar de gouden Green Key. hêt keurmerk voor duurzaamheid in horeca, recreatie en toerisme.

Als de printer onvermoeibaar papier uitspuwt, laat Lieke van zich horen. Zijn al die afdrucken wel nodig? En kunnen we een deel van de prints misschien hergebruiken, een A4’tje heeft immers twee kanten? Het lijkt een detail, maar het tekent het groene karakter van Lieke. Duurzaamheid raakt haar. Niet vreemd dat zij zich twee jaar geleden tijdens haar stage bij Kapellerput op het Green Key-proces stortte. Inmiddels heeft ze een vaste baan bij het hotel, als medewerkster Sales & Reserveringen. Lieke: “De weg naar een Green Key is best ingewikkeld. Je moet als bedrijf aan veel strenge ‘groene’ normen voldoen en zelf extra maatregelen bedenken. Ik bezocht twee collegahotels in de regio Eindhoven om te leren van hun ervaringen. Je kunt op drie niveaus duurzaam aan de slag gaan: brons, zilver en goud. Samen met de directie besloten we onmiddellijk: wij gaan voor goud, het hoogst haalbare! Kapellerput wil namelijk graag vooroplopen.”

Green team

Het lastigste vond Lieke het technische deel rond apparatuur en klimaatbeheersing, maar daarbij kreeg ze steun van de facilitair manager. Zij stortte zich liever op het creatieve proces en het motiveren van collega’s. “Ik bedacht een ‘green team’, met van iedere afdeling in het hotel een vertegenwoordiger. Zij zijn de voelsprietten op de werkvloer, zij weten waar het duurzamer kan. Samen kunnen we iedereen over de streep trekken, want soms voel je weerstand omdat ‘duurzaam’ tot meer werk kan leiden. Beste methode om die weerstand te

breken, is het geven van praktische voorbeelden. Waarom moet het kraantje in de speelbak van de bar altijd openstaan? Je verspilt zo in korte tijd een zwembad vol water. En waarom meer biologische producten in de keuken? Simpel: veel gasten stellen dat op prijs, dus dat telt.” Mooie vondst is ook de ‘green day’, die Lieke organiseerde toen de Green Key binnen was. “Alle medewerkers maakten op de fiets een inspiratietocht over ons terrein, dat midden in de natuur ligt. Met brainstormen en een ideeënboom waar iedereen briefjes met ‘groene’ suggesties in kon hangen.”

Vergaderboomhut

Het symbool van duurzaamheid bij Kapellerput is de onlangs geopende ‘KABAN’, een vergaderboomhut op vier tot zes meter hoge palen, die deels in het water staat. Helemaal opgetrokken uit duurzaam Europees hout, met verantwoorde materialen geïsoleerd en voorzien van energiezuinige led-verlichting. “Vanuit de strak ingerichte witte vergaderruimte kijk je op de boomtoppen en zie je de vogels tussen het gebladerte zitten. Je bent echt midden in de natuur. In vervolg daarop leggen we nu een ‘inspiratiepark’ aan rond het hotel, met een groen vergaderlandschap, een boomgaard, een kruidentuin, een eventterrein en een inspiratiebos. Voor het inspiratiebos hebben we op de ‘green day’ de eerste bomen geplant. Mooi toch, zo’n groen bedrijf? Ik ben er heel trots op.”





“Lekker koken met biologische spullen”

Hans Wiedenhoff, chef-kok bij restaurant Lekker in Zutphen

Gestoken in een stemmig grijze koksbus overziet Hans Wiedenhoff (44) vanuit de open keuken het intieme, eigentijdse restaurant Lekker in Zutphen. Specialiteit van het huis: biologische gerechten, bereid met streekproducten. “Met duurzame spullen uit de regio lekker koken voor onze gasten, dat is heerlijk.”

Hans is een echte horecaman. Op zijn vijftiende begon hij, naast de opleiding aan de middelbare hotelschool, in een afwaskeuken. Door toeval stond hij plots achter de pannen. “De kok van het bedrijf waar ik werkte, viel van zijn motor. Hij haalde zijn handen helemaal open en kon dus niet koken. Toen moest ik aan de bak. Die kok stond met zijn handen in het verband naast het fornuis om mij aanwijzingen te geven. Ik vond het meteen leuk.” Bijna dertig jaar later staat Hans nog steeds met plezier in de keuken. Nu in restaurant Lekker, dat hij in maart 2007 samen met zijn vrouw Lisa Pit opende. Ze draaien het bedrijf samen met zeven parttime medewerkers. Werken met biologische producten vindt Hans vanzelfsprekend, altijd al gevonden zelfs. “Ik ben ermee opgegroeid. Mijn moeder haalde vroeger haar boodschappen al bij de reformwinkel. En mijn eigen kinderen kregen vers bereid babyvoedsel, niet zo’n prutje uit een potje. Wat is er lekkerder dan verantwoord geteelde groenten, die de tijd hebben gekregen om te volgroeien?”

Pure knolselderij

Hans glundert als hij vertelt over zijn bezoeken aan groenteboerderij Meander in Brummen, één van zijn vaste biologische leveranciers. “Ik haal er enkele keren per week mijn groenten op. Laatst was ik vergeten sla te bestellen. Loop maar even mee, zei de boer, en ik kon zelf de kroppen afsnijden. Je ziet dan als kok waar je groenten groeien en met hoeveel passie ze geteeld worden. Als ik daar knolselderij koop, hoef ik in de

keuken nauwelijks iets toe te voegen. Beetje olie, peper en zout en smullen maar. Zo puur en vers, dat is geweldig.” Biologische producten uit de regio, Hans is er dol op. Brood en ijs komen van het lokale ambachtscentrum de Driekant (waar mensen werken met een arbeidsbeperking) en ook voor de koffie hoeft hij de stad niet uit: de bonen komen van koffiehandel De Pelikaan in Zutphen. Bij boerderij de Mezenberg in Doornspijk haalt hij Veluwe eendenborst en uit Winterswijk komt vlees van het Heldervarken. “Kijk, we hebben ook Achterhoekse wijn”, zegt Hans en laat een fles rood zien met op het etiket de naam Moj’s Kieken.

Beste keuzes

Het doet de ondernemende kok goed dat ‘duurzaam’ terrein wint in de horeca. “Een groeiend deel van de gasten wil gewoon meer weten over de producten die je verkoopt. Ze willen dat een koe en een kip een goed leven hebben gehad, vragen om duurzame vis en stellen op prijs dat groenten en fruit zonder milieu-onvriendelijke bestrijdingsmiddelen worden geteeld. Het is wel duurder, maar veel verantwoord en dat geeft voor ons de doorslag. Wij willen voor onszelf gewoon de beste keuzes maken en dan komen we uit bij lekker biologisch en regionaal.”



GROENE TRENDS

In de horeca lijkt het ‘duurzame denken en doen’ in een stroomversnelling geraakt te zijn. Kijk maar eens om je heen in hoeveel bedrijven het onderwerp van gesprek is.

De ontwikkelingen volgen elkaar snel op. Aan de tweede editie van de FairTrade Restaurantweek namen ruim 150 eetgelegenheden deel. Steeds meer koks zweren bij biologische producten. Koffie, thee en chocolade in de horeca zijn steeds vaker fairtrade. Seizoensgerechten zijn populair, streekproducten hot en de combinatie is het toppunt van duurzaamheid in veel restaurants. Wijn uit eigen land rukt op, evenals duurzame sapsjes en biologisch bier. La Place verzamelt het koffiedik uit haar restaurants en laat daarop oesterzwammen kweken. Bagels & Beans maakt succesvol naam met natuurlijke producten en opende recent de 42e vestiging. Dorint Hotel Amsterdam Airport heeft een Green & Fairtrade Etage, met veertig kamers en suites, voorzien van nieuwe, duurzame faciliteiten. Het Voedingscentrum houdt een campagne om minder eten in de horeca weg te gooien en in Amsterdam is de eerste biologische snackbar (Natuurlijk Smullen) geopend. Hotels streven naar een ‘green key’ voor milieubewust beleid en de overheid strooit met subsidies om bedrijven energiezuiniger te maken. De websites over puur en gezond eten en drinken schieten als duurzame paddenstoelen uit de grond. Op social media als Twitter gaat het iedere dag over verantwoorde en bewuste voeding. Wie binnenkort een horecabeurs bezoekt, ziet het ook allemaal gebeuren: groen, groener, groenst.

Personeelsbeleid

Op de golf van maatschappelijk verantwoord ondernemen, zoals groen werken met een dure term wordt aangeduid, drijft ook het personeelsbeleid mee. Van alle kanten horen ondernemers dat ze respectvol met medewerkers moeten omgaan. Ze moeten zich houden aan de cao-afspraken, zorgen voor afwisseling in het werk en veel aandacht besteden aan goede begeleiding & opleiding. Waardering, inspraak, verantwoordelijkheid: hoe meer medewerkers betrokken worden, hoe beter ze zullen presteren. Steeds meer bedrijven kiezen voor duurzaam personeelsbeleid, maar andere hebben nog een zetje in de rug nodig.

KAN IK EERDER MET PENSIOEN GAAN?

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

Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben in het voorjaarsakkoord afspraken gemaakt over pensioenen. Zo wordt in aanvullende pensioenen rekening gehouden met de steeds stijgende levensverwachting en met de flexibilisering van pensioenen. Deze afspraken worden verder uitgewerkt en daarom zijn de exacte gevolgen voor de pensioenregelingen nog niet duidelijk. Wél is duidelijk dat we langer moeten doorwerken. De vraag is natuurlijk of je tegen die tijd nog wel fysiek in staat bent om langer door te werken, en: wil je eigenlijk wel langer doorwerken? Daarom is het belangrijk om na te gaan welke flexibele mogelijkheden er zijn binnen jouw pensioenregeling van het Pensioenfonds Horeca & Catering (PH&C).

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

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

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

Is het mogelijk om gedeeltelijk eerder met pensioen te gaan?

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

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

Is er na mijn pensionering partner- en wezenpensioen verzekerd?

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

Voorbeeld:

Gedeeltelijk eerder met pensioen gaan

Marijke is bijna 63 jaar, ze werkt fulltime (100%) en verdient € 1.700,- bruto per maand. Als zij op 65-jarige leeftijd met pensioen zou gaan, dan heeft zij een ouderdomspensioen (OP) opgebouwd van € 2.346,-. Maar Marijke wil vanaf haar 63ste 50% minder gaan werken, zodat ze meer tijd voor zichzelf en haar hobby's heeft. Doordat ze minder gaat werken bouwt Marijke in totaal € 173,-* minder OP op. Om de daling van haar inkomen vóór 65 jaar te beperken laat Marijke € 1.000,- van haar opgebouwde OP omzetten in een tijdelijk ouderdomspensioen. Hierdoor ontvangt zij twee jaar lang € 6.000,- per jaar.

* Bruto jaarsalaris (12,96 * € 1.700)	€ 22.032
Franchise 2010	€ 10.487 -/-
Pensioengrondslag	€ 11.545

Totaal minder op te bouwen pensioen tot 65 jaar = 2 jaar x 1,5% (opbouwpercentage OP) x 50% x € 11.545 = € 173

Vanaf haar 65ste ontvangt zij jaarlijks € 1.173,-:

OP bij volledig doorwerken tot 65 jaar	€ 2.346
50% minder werken	€ 173 -/-
Omzetten OP in tijdelijk OP	€ 1.000 -/-
OP na gedeeltelijke pensionering	€ 1.173

Gedeeltelijk later met pensioen gaan

Marijke heeft met haar werkgever ook afgesproken dat zij twee jaar langer voor 50% blijft werken. Daarom stelt ze haar pensioen van 65 jaar naar 67 jaar uit. Door twee jaar uit te stellen wordt haar opgebouwde pensioen 14% hoger. Ze ontvangt dan vanaf 67 jaar jaarlijks € 1.343,- in plaats van € 1.173,-.

SITUATIE: DOORWERKEN TOT 65 JAAR

Salaris = € 22.032	Ouderdomspensioen PH&C = € 2.346
	Enkelvoudige AOW (2010) = € 8.905

tot 63 jaar vanaf 65 jaar

SITUATIE: GEEDELTELIJK EERDER MET PENSIOEN GAAN VOOR 65 JAAR

Salaris = € 11.016	Ouderdomspensioen PH&C = € 1.173
Tijdelijk OP = € 6.000	Enkelvoudige AOW (2010) = € 8.905

tot 63 jaar vanaf 65 jaar

Conclusie: Marijke kan door een deel van haar ouderdomspensioen uit te ruilen gedeeltelijk eerder met pensioen. Daarnaast verhoogt zij haar ouderdomspensioen door een deel van haar pensioen uit te stellen.

Woordenlijst

Enkelvoudige AOW: De enkelvoudige AOW (Algemene Ouderdomswet) is een basispensioen van de overheid dat je vanaf je 65ste ontvangt. In dit bedrag is geen rekening gehouden met de AOW-toeslag. Op de website van de sociale verzekeringsbank, www.svb.nl, kun je meer informatie over de AOW vinden.

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

Opmerkingen voorbeeld:

1. Alle genoemde bedragen zijn brutobedragen en afgerond op hele euro's.
2. Het belastingtarief voor en na 65 jaar verschilt.
3. In het voorbeeld is geen rekening gehouden met partner- en wezenpensioenen.

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



LOONTABEL CAO HORECA

Schaallonen per 1 januari 2011

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

VAKVOLWASSEN LONEN											
Funciegroep	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Wachtperiodes*1 = WML	1.424,40	1.424,40	1.424,40								
Basisloon 22 jaar en ouder	1.424,40	1.442,17	1.494,67	1.548,42	1.691,88	1.885,87	2.085,98	2.284,06	2.490,07	2.714,17	2.958,46
Jaarlijkse periodiek *2	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Eindloon	1.645,59	1.704,82	1.802,23	1.904,39	2.080,83	2.319,42	2.616,81	2.865,30	3.186,23	3.472,99	3.784,08

*1 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); vanaf 23 jaar geldt het vakvolwassen loon van het WML. Let op: het WML kent andere jeugdloonpercentages dan de cao horeca.

*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*1 = WML	100%	1.424,40	1.424,40	1.424,40								
22 jaar en ouder	100%	1.424,40	1.442,17	1.494,67	1.548,42	1.691,88	1.885,87	2.085,98	2.284,06	2.490,07	2.714,17	2.958,46
21 jaar	90%	1.281,96	1.297,95	1.345,20	1.393,58	1.522,69	1.697,28	1.877,38	2.055,65	2.241,06	2.442,75	2.662,61
20 jaar	75%	1.068,30	1.081,63	1.121,00	1.161,32	1.268,91	1.414,40	1.564,49	1.713,05	1.867,55	2.035,63	2.218,85
19 jaar	65%	925,86	937,41	971,54	1.006,47	1.099,72	1.225,82	1.355,89	1.484,64	1.618,55	1.764,21	1.923,00
18 jaar	55%	783,42	793,19	822,07	851,63	930,53	1.037,23	1.147,29	1.256,23	1.369,54	1.492,79	1.627,15
17 jaar	45%	640,98	648,98	672,60	696,79	761,35	848,64	938,69	1.027,83	1.120,53	1.221,38	1.331,31
16 jaar	35%	498,54	504,76	523,13	541,95	592,16	660,05	730,09	799,42	871,52	949,96	1.035,46
15 jaar	30%	427,32	432,65	448,40	464,53	507,56	565,76	625,79	685,22	747,02	814,25	887,54

*1 De jeugdige 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); vanaf 23 jaar geldt het vakvolwassen loon van het WML. Let op: het WML kent andere jeugdloonpercentages dan de cao horeca.

LOONSVERHOGINGEN

Per 1 januari 2011 geldt een loonsverhoging van 0,75% en per 1 juli 2011 een loonsverhoging van 1% over de bruto betaalde lonen en de loontabellen. Als je op bovenstaande datum in een wachtperiodes bent ingeschaald, is deze loonsverhoging niet van toepassing. Je valt dan onder het wettelijk minimum(jeugd)loon. Per 1 januari 2011 geldt er voor het wettelijk minimum(jeugd)loon een loonsverhoging van 0,59%.

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.

LOONTABEL CAO HORECA

Schaallonen per 1 januari 2011

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

FUNCTIEGROEP I, LEERLINGEN KWALIFICATIENIVEAU 1						FUNCTIEGROEP II, LEERLINGEN KWALIFICATIENIVEAU 2 OF 3					
Leeftijd	%	geen schooldag		1 schooldag		Leeftijd	%	geen schooldag		1 schooldag	
		maand	week	maand	week			maand	week		
22 jaar en ouder	100%	1.424,40	328,71	1.199,49	276,81	22 jaar en ouder	100%	1.442,17	332,81	1.214,46	280,26
21 jaar	90%	1.281,96	295,84	1.079,55	249,13	21 jaar	90%	1.297,95	299,53	1.093,01	252,23
20 jaar	75%	1.068,30	246,53	899,62	207,60	20 jaar	75%	1.081,63	249,61	910,85	210,20
19 jaar	65%	925,86	213,66	779,67	179,92	19 jaar	65%	937,41	216,33	789,40	182,17
18 jaar	55%	783,42	180,79	659,72	152,24	18 jaar	55%	793,19	183,04	667,95	154,14
17 jaar	45%	640,98	147,92	539,77	124,56	17 jaar	45%	648,98	149,76	546,51	126,12
16 jaar	35%	498,54	115,05	419,82	96,88	16 jaar	35%	504,76	116,48	425,06	98,09
15 jaar	30%	427,32	98,61	359,85	83,04	15 jaar	30%	432,65	99,84	364,34	84,08

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%	1.494,67	344,92	1.258,67	290,46
21 jaar	90%	1.345,20	310,43	1.132,80	261,42
20 jaar	75%	1.121,00	258,69	944,00	217,85
19 jaar	65%	971,54	224,20	818,14	188,80
18 jaar	55%	822,07	189,71	692,27	159,75
17 jaar	45%	672,60	155,22	566,40	130,71
16 jaar	35%	523,13	120,72	440,53	101,66
15 jaar	30%	448,40	103,48	377,60	87,14

BRUTO WETTELIJK MINIMUMLOON PER 1 JANUARI 2011				
Leeftijd	%	maand	week	dag
23 jaar	100%	1.424,40	328,70	65,74
22 jaar	85,0%	1.210,75	279,40	55,88
21 jaar	72,5%	1.032,70	238,30	47,66
20 jaar	61,5%	876,00	202,15	40,43
19 jaar	52,5%	747,80	172,55	34,51
18 jaar	45,5%	648,10	149,55	29,91
17 jaar	39,5%	562,65	129,85	25,97
16 jaar	34,5%	491,40	113,40	22,68
15 jaar	30,0%	427,30	98,60	19,72

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 receptionist in functiegroep V. Je verdient een bruto maandsalaris van € 1.691,88.

Jouw uurloonberekening wordt dan als volgt:

€ 1.691,88 : 164,67 = € 10,27

TOELICHTING TABEL

Hoe lees je een loontabel?

1. In het Handboek Referentiefuncties Bedrijfstak Horeca vind je welke functiegroep 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 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.

EEN LEVEN LANG LEREN

Als je voor een carrière in de horeca kiest, heb je vele mogelijkheden om jezelf te ontwikkelen en door te groeien. Iedereen kent wel iemand die is begonnen in de afwas en nu een leidinggevende functie heeft, of een leerlingkok die nu een sterrenzaak draaiende houdt. Sommige mensen zijn tevreden met hun functie en hebben geen behoefte om meer verantwoordelijkheid en stress te dragen, maar voor iedereen die wil blijven leren en ontwikkelen is de horeca een goede plek!

Waarom is groeien en ontwikkelen belangrijk?

Met plezier naar je werk gaan staat voorop. Maar hoe haal je plezier uit je werk? Uiteraard zijn leuke collega's en goede arbeidsomstandigheden belangrijk. Maar ook verantwoordelijkheid, een uitdagende en afwisselende functie zijn belangrijke elementen. Milen van Boldrik, sectorbestuurder FNV Horeca, over groeien en ontwikkelen: "Persoonlijke ontwikkeling vinden wij zeer belangrijk, het maakt werknemers sterker op de arbeidsmarkt en geeft meer handvatten om te verder te groeien. Ik durf zelfs te beweren dat je je moet blijven ontwikkelen als je jouw loopbaan in eigen hand wilt houden. Ook zorgt ontwikkeling ervoor dat werknemers met plezier naar het werk blijven gaan. Tot slot creëer je een sterke en professionele branche waar uiteindelijk de werknemers, werkgevers en gasten van profiteren. De horeca staat niet voor niets voor passie, trots en vakmanschap!"

Hoe ontwikkelen?

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

Opleidingen

Om te zorgen dat de horecabranche zich profileert als een moderne en professionele bedrijfstak is het belangrijk om (jonge) mensen enthousiast te maken voor de horeca. Dit kan bijvoorbeeld door het imago van de horeca te verbeteren, het

bieden van goede vakopleidingen, zorgen dat werknemers zich blijven ontwikkelen, en een carrièreperspectief dat ervoor zorgt dat (toekomstige) werknemers lange tijd in de horeca willen blijven werken.

Om een goede gastvrouw, kok, barman, hotelier of manager te worden, heb je een brede keus aan opleidingen. Bijvoorbeeld een mbo-opleiding waarbij je vier dagen werkt en één dag naar school gaat (BBL), mbo-opleidingen waarbij je vier jaar school afwisselt met stages of een hbo-opleiding waar je niet alleen kook- en bedieningsvaardigheden leert, maar ook het managen van een hotel, restaurant of grote horecaonderneming. Daarnaast zijn er nog tal van cursussen die je kunt volgen zoals wijnoopleidingen, managementcursussen of sociale hygiëne.



"Alles wat je doet, moet je goed doen!"

Rezy Resowijoyo, restaurantmanager bij het Oosterse restaurantcomplex Orient Plaza in Nijmegen

Budget voor ontwikkeling

In artikel 10 van de cao horeca is vastgelegd dat je werkgever een budget voor ontwikkeling, opleiding en scholing van zijn personeel beschikbaar moet stellen. Dit budget moet minimaal 1% van de cumulatieve jaarloonsom (de lonen van alle werknemers in één jaar bij elkaar opgeteld) van de onderneming zijn. Indien je scholing wilt volgen, kun je jouw werkgever aanspreken op dit artikel uit de cao en schriftelijk een verzoek indienen. Besef wel dat je opleiding relevant moet zijn voor je (toekomstige) functie. Als jij je diploma niet haalt of binnen een jaar na het behalen daarvan je dienstverband opzegt, moet je (een deel van) de opleidingskosten terugbetalen. In de SVH Opleidingswijzer vind je branche-erkende opleidingen. Veel van de opleidingen worden afgesloten met een (SVH-)examen. Meer informatie vind je op www.svh.nl.

Hoe denken werknemers over groeien en ontwikkelen?

Om daar achter te komen spraken wij met twee gepassioneerde horecamensen: Rezy Resowijoyo (39 jaar), werkzaam als restaurantmanager bij het Oosterse restaurantcomplex Orient Plaza in Nijmegen en Sies Joosten (32 jaar) sinds 2008 bedrijfsleider bij Club Up & Sociëteit De Kring (twee zaken onder één dak) in Amsterdam.

Jong geleerd is...

Zowel Rezy als Sies is jong begonnen in de horeca. Rezy: "Ik had altijd al interesse in de horeca, omdat mijn moeder een cateringbedrijf had. Toch heb ik toen besloten om de studie Public Relations te gaan volgen. Tijdens mijn studie ben ik begonnen in het restaurant van mijn oom, De Kraton in Amersfoort. Dit beviel mij zo goed dat ik uiteindelijk heb gekozen voor een carrière in de horeca." Sies had zijn eerste kennisgeving met de horeca – net als zoveel horecatalenten – in de afwas. Vervolgens is hij doorgegroeid: eerst als cateringmedewerker, daarna als hulpkok, bedieningsmedewerker en barman en nu als bedrijfsleider bij Club Up & Sociëteit De Kring. Sies: "Ik heb mezelf door hard te werken en kansen aan te grijpen

ontwikkeld tot bedrijfsleider. Ook in deze functie leer ik elke dag weer en blijf ik mezelf ontwikkelen."

Ontwikkeling

Zowel Rezy als Sies is in de horeca begonnen zonder diploma. Beiden hebben zich in de praktijk en door het volgen van opleidingen en cursussen ontwikkeld. Rezy heeft naast zijn fulltimebaan de tweejarige studie Horeca Assistent aan Rijn IJssel Vakschool Wageningen gevolgd en afgerond. Rezy: "Na een aantal jaren praktijkervaring wilde ik mijn kennis verder perfectioneren, vandaar dat ik besloot een studie te gaan volgen. Mijn motto is: alles wat je doet, moet je goed doen!" Momenteel is Rezy bezig met het behalen van zijn leermeesterschap en in de toekomst denkt hij nog aan cursussen op het gebied van wijnen en klachtenbehandeling. Sies: "Uiteraard heb ik wel een aantal cursussen gevolgd, zoals een wijncursus en ben ik leermeester zodat ik mijn kennis en ervaring kan overbrengen op de jonge generatie werknemers. Een managementopleiding staat nog steeds in de planning, maar helaas komt het er steeds niet van."

Op de werkvloer

De theorie beheersen is belangrijk, maar uiteindelijk doe je ervaring op in de praktijk. Sies: "Ontwikkelen heb je zelf in de hand. Met een beetje lef, aanpakken en het grijpen van kansen kom je heel ver. Je moet je grens steeds een beetje verleggen. Op een bepaald moment kom je op een punt waar je je prettig bij voelt, na een tijdje kun je die grens weer verleggen en jezelf verder ontwikkelen. Interessant om te zien hoe ver je uiteindelijk kunt komen. Afgelopen zomer is Sociëteit De Kring verbouwd. Hier heb ik met name op organisatorisch gebied heel veel van geleerd: wat komt er allemaal bij een verbouwing kijken? Hoe zit het met de personeelsplanning tijdens de verbouwing? Maar ook het aanpassen van sommige werkprocessen en het organiseren van het openingsfeest. Pittig maar interessant." Rezy: "Ik ben van mezelf erg leergierig en de bedrijfsleiders met wie ik heb gewerkt, hebben altijd de tijd genomen om mij nieuwe dingen te leren. In het restaurant van mijn oom waar alles begon had ik het geluk dat ik veel leerde van de Indonesische uitwisselingsstudenten van de Hogere Hotelschool in Leeuwarden. Alles wat zij leerden, leerde ik stiekem met hen mee."



“Met een beetje lef, aanpakken en grijpen van kansen kom je heel ver!”

Sies Joosten, bedrijfsleider bij Club Up & Sociëteit De Kring in Amsterdam

Kennis overbrengen

Rezy en Sies hebben beiden een leidinggevende functie waarin zij andere collega's helpen met hun (persoonlijke) ontwikkeling. Rezy: “Ik vind het leuk om kennis over te dragen aan nieuwe medewerkers en leerlingen. Jongeren van tegenwoordig zijn zo slim, ze pikken nieuwe informatie snel op. Ik wil ze daarin graag begeleiden, daarom volg ik nu ook de leermeesterkursus.” Sies heeft het ‘geluk’ dat zijn team uit veel vaste medewerkers bestaat waardoor iedereen goed weet wat hij moet doen. Sies: “Als er iemand weggaat, hoeft dit niet per se slecht te zijn. Een nieuwe medewerker heeft soms nieuwe ideeën en een andere werkwijze waar anderen weer van kunnen leren. Ik probeer werknemers te stimuleren om zelf na te denken over wat ze doen, zo ontwikkelen ze zich tot zelfstandige werknemers die hun mannetje staan!”

Toekomst

“Voorlopig zit ik hier nog prima op mijn plek”, hoorden wij van zowel Rezy als Sies. Sies: “Op dit moment is mijn functie uitdagend genoeg en leer ik nog veel. Over een aantal jaar lijkt het mij leuk om voor mezelf te beginnen, maar dat is ook een kans die op een bepaald moment voorbij moet komen en als ik er klaar voor ben ga ik die uitdaging aan. Zo kan ik mijzelf op het ondernemersvlak verder ontwikkelen.” Rezy wil zich perfectioneren in alles wat hij nu doet. “Ik wil mij graag meer verdiepen in het leidinggeven. Het liefst volg ik zoveel mogelijk cursussen en opleidingen, maar omdat ik fulltime werk is dat moeilijk.” Kortom, Rezy en Sies ontwikkelen zich nog elke dag!



Wat is EVC?

Niet alle werknemers in de horeca hebben een vakdiploma, of ze hebben wel een diploma, maar kunnen door hun jarenlange werkervaring in de horeca veel meer dan wat op hun ‘papiertje’ staat. Geen of niet het juiste diploma hebben, kan iemand belemmeren om door te groeien of een opleiding te volgen. De Erkenning van Verworven Competenties (EVC) of het Ervaringscertificaat is een certificaat dat zichtbaar maakt welke kennis, inzichten en ervaringen een werknemer al heeft. Alles wat je op school, op je werk of in je privéleven hebt geleerd, wordt beoordeeld en erkend. Dit kunnen ook kwaliteiten zijn die je niet met diploma's kunt aantonen. Deze informatie wordt op een gestructureerde wijze verzameld en vastgelegd in een ervaringscertificaat. Voor het EVC wordt de kennis en ervaring van een werknemer vergeleken met een landelijke standaard zoals die in het mbo, hbo of binnen de branche wordt gebruikt. Je weet daardoor precies op welk niveau je kunt functioneren. Het EVC wordt opgesteld door erkende aanbieders. Kijk op www.ervaringscertificaat.nl voor meer informatie.

Tekst: Gigi Sjahaja, Karin van der Horst, Laura Kapper, Beeld: WB Foto, P&I, Anne Hamers

NIET MEER VAN DEZE TIJD?!

Werken in de horeca is voor iedereen van alle leeftijdsgroepen. Wel geldt er voor elke leeftijdscategorie een ander loon. En vakvolwassen, de leeftijd waarop je het basis-cao-loon zou moeten ontvangen, ben je in de horeca pas met 22 jaar. Daarnaast ontstaat voor werknemers in de horeca pas het recht op een vaste arbeidsovereenkomst na zes verlengingen. Dit betekent dat je mogelijk gedurende maximaal vijf jaar zonder vaste aanstelling werkt.

Tijdens de laatste onderhandelingen over de cao horeca zijn er over onder andere deze twee onderwerpen langetermijnafspraken gemaakt. Deze afspraken moeten ervoor zorgen dat de vakvolwassenleeftijd op termijn verlaagd wordt naar 18 jaar en het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zal worden teruggebracht van zes naar drie.

Maar hoe zit het dan nu eigenlijk precies in de horeca met de vakvolwassenleeftijd en de arbeidsovereenkomst? En wat vindt Milen van Boldrik, sectorbestuurder FNV Horeca, ervan?

Vakvolwassenleeftijd in de horeca

In de horeca is nu bepaald dat de vakvolwassenleeftijd 22 jaar en ouder is. Ben je jonger dan 22 jaar, dan ontvang je volgens de cao horeca een jeugdloon. Dit jeugdloon is een percentage van het basis-cao-loon en afhankelijk van je leeftijd.

Wachtperiodiek

In de cao horeca geldt voor functiegroep I, II en III een wachtperiodiek. Dit is alleen van toepassing als je geen vakgerelateerde opleiding hebt. Je ontvangt gedurende maximaal vier jaar het wettelijk minimum(jeugd)loon. De wachtperiodieken gelden voor zowel vakvolwassen werknemers als voor de jeugdige werknemers. Word je in functiegroep IV of hoger geplaatst, dan is of het basis-cao-loon of het jeugdloon weer van toepassing.

Milen van Boldrik, sectorbestuurder FNV Horeca:

“Bij 18 jaar ben je wettelijk gezien volwassen. Volgens de cao horeca ben je op deze leeftijd nog niet vakvolwassen en ontvang je minder loon, namelijk het jeugdloon, terwijl je wel al vaste lasten kan hebben. Dit loon is 55% van het basis-cao-loon. Een collega van 20 jaar die net van school komt zonder enige ervaring krijgt meer betaald dan zijn 18-jarige collega. Hij ontvangt namelijk het jeugdloon voor een 20-jarige en jij het jeugdloon voor een 18-jarige werknemer. Wij pleiten daarom voor het afschaffen van de jeugdlonen en het invoeren van een systeem van ervaringsjaren.”

Arbeidsovereenkomsten in de horeca

Werk je in de horeca dan mag een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zes keer verlengd worden, zonder dat je aanspraak kan maken op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Je kunt dus in totaal zes tijdelijke arbeidsovereenkomsten

krijgen. De zevende arbeidsovereenkomst die je tekent moet dan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn. Het aantal arbeidsovereenkomsten in de horeca wijkt af van de Nederlandse wet, want die zegt dat je bij je vierde arbeidsovereenkomst recht hebt op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In cao's mag worden afgeweken van wat de wet voorschrijft voor het aantal arbeidsovereenkomsten.

Milen van Boldrik, sectorbestuurder FNV Horeca:

“Het is wel een beetje vreemd dat je in de horeca pas bij je zevende arbeidsovereenkomst aanspraak kan maken op een vaste arbeidsovereenkomst. Wij willen het aantal arbeidsovereenkomsten terugbrengen naar de wettelijke regelingen, de vierde arbeidsovereenkomst is een vaste arbeidsovereenkomst en dus geen afwijking in de cao. Met een aantal flexibele arbeidsovereenkomsten is niks mis, want jij en je werkgever moeten elkaar leren kennen. Maar als jij jezelf een aantal jaar bewezen hebt, heb jij recht op een vaste arbeidsovereenkomst en de bijbehorende zekerheden. Er zitten grenzen aan flexibiliteit!”

Hoe nu verder?

De werknemers- en werkgeversorganisaties zullen deze langetermijnafspraken de komende jaren verder bespreken. In 2012 zal er een nieuwe cao in werking treden, waarin concrete afspraken worden opgenomen over deze langetermijnafspraken.



Tekst: Laura Kapper, Karin van der Horst, Beeld: Manon van der Zwaal

ELF DUIVELSE DILEMMA'S

De passie voor horeca spat ervan af als wij Lars Verkroost (21 jaar) spreken. Van jongs af aan heeft de horeca hem al geboeid. Op 16-jarige leeftijd is Lars begonnen in de horeca en aan zijn verhalen te horen gaat hij een mooie carrière tegemoet! Mede geïnspireerd door zijn bijbaan heeft hij de vierjarige opleiding Horeca Manager Ondernemer op Rijn IJssel Vakschool Wageningen gevolgd. Sinds februari 2010 is hij als gastheer werkzaam bij restaurant Piet Hein in het waterrijke Loosdrecht.

Op mijn plek

"Het leukste van werken in de horeca vind ik de veelzijdigheid en gezelligheid, het feit dat je altijd bezig bent en er altijd wel iets gebeurt. Het is een uitdaging om gasten door middel van aandacht en gezelligheid een leuke avond te laten beleven. Het contact met de gast, de sfeer en het adviseren van wijnen en spijzen boeien mij." Met de sfeer zit het bij Piet Hein in ieder geval goed: een stoere uitstraling, een prachtig uitzicht over de Loosdrechtse Plassen en een grote open haard om lekker te loungen. Lars vertelt: "Ik zit hier prima op mijn plek. Piet Hein is een intiem restaurant waar ik zelfstandig mag werken en veel leer. Ik heb aandacht voor mijn gasten en kan mij in dit bedrijf goed ontwikkelen op het gebied van leidinggeven. Ik werk vaak met mijn werkgevers samen, leuk omdat ik hiervan leer, minder leuk omdat ik hierdoor weinig andere collega's heb. Werken in een restaurant met meer dan honderd couverts lijkt mij niet leuk, je bent dan meer aan het rennen en vliegen dan dat je aandacht kunt geven aan je gasten." Over nadelen van

de horeca moet hij lang nadenken. "Eigenlijk vind ik alles leuk, zelfs het werken tijdens de feestdagen vind ik niet erg."

Toekomst

"Na de Vakschool ben ik begonnen met de Hogere Hotelschool in Leeuwarden. Al snel merkte ik dat dit toch niet helemaal was wat ik zocht. Ik wil gewoon lekker in de zaak staan en mij daar ontwikkelen." De komende jaren wil Lars meer ervaring opdoen, zowel op vaktechnisch als op managementgebied. Uiteindelijk droomt hij van een eigen zaak. "Dat lijkt mij helemaal geweldig, het liefst een kleinschalig 'middenklasse' restaurant met lunch en diner." Dat Lars passie voor het vak heeft en hierin nog een mooie toekomst voor zich ziet, is wel duidelijk. "Ik houd van eten en drinken in combinatie met een goed glas wijn. Waar kun je dat beter vinden dan in de horeca?", zo besluit Lars zijn verhaal.

Wij leggen Lars Verkroost 11 Duivelse Dilemma's voor:

1. Zelfstandig of in een team werken?

"Hoewel ik prima zelfstandig kan werken, werk ik toch liever in een team. Ik ben van mening dat je in een team meer kunt bereiken dan alleen."

2. Wijn of bier?

"Wijn bestaat uit liefde en vakmanschap. En is heerlijk bij een goede lunch of diner. Hoewel een biertje in de kroeg of als aperitief ook goed kan smaken."

3. Wijnkursus of managementopleiding?

"Ik heb op de middelbare hotelschool een wijnkursus gevolgd, dus ik heb al een goede basis. Wijn kun je deels leren uit een boek en verder moet je het vooral 'doen'. Ik zou graag een managementopleiding willen volgen, omdat ik me op dat gebied nog verder wil ontwikkelen."

4. Vroeg opstaan of laat naar bed?

"Ik ben een avondmens, dus laat naar bed! Dit komt ook goed uit met mijn werk, meestal begin ik om 16.00 uur en werk tot sluitingstijd."

5. Sporten of luieren?

"Tjaaa... ik wil wel sporten maar eigenlijk luier ik ook erg graag. Bovendien, werken in de horeca is eigenlijk al een soort sporten."

6. Hoger salaris of complimentje van de baas?

"Zowel een compliment van de baas als een hoger salaris motiveert je om meer uit jezelf te halen en zo meer ontwikkeling door te maken."

7. Zomerseizoen of winterseizoen?

"Het winterseizoen. In de zomer is het druk en ben je altijd lekker bezig, maar in de winter heb je veel meer tijd om gasten in de watten te leggen. Bijvoorbeeld om nog even een glas wijn te laten proeven of een extra praatje te maken."

9. Strandvakantie of stedentrip?

"Strandvakantie. Ik heb tijdens mijn opleiding stage gelopen op Bonaire en daar veel op het strand gelegen. Het was onwijs hard werken, veel toeristen, dus als je dan klaar was, lag je welverdiend op het strand. Uiteraard vind ik het ook wel leuk om dingen te zien en meer te weten te komen over een land."

8. Werken tijdens de feestdagen of gezelligheid thuis?

"Ik vind het fijn om samen met vrienden en familie te zijn, maar ook als je in de horeca werkt tijdens de feestdagen kan je hier een prima balans in vinden."

10. Vast of flexibel rooster?

"Het lijkt mij niets om vast te zitten aan tijden, dus ik kies voor flexibel. Lekker zelf je tijd indelen en schuiven met dagen."

11. Sterrentent of snackbar?

"Zonder twijfel een sterrentent! Ik heb een tijdje bij Karel V gewerkt en ik vond dat onwijs leerzaam. Het is superleuk om de horeca van een hoger niveau te mogen leren kennen."

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 buitengewoon verlof, onkostenvergoedingen en het verplicht opnemen van vakantiedagen. De antwoorden op de meest gestelde vragen over deze onderwerpen vind je hier terug.

Buitengewoon verlof

Als je in de horeca werkt heb je bij bepaalde privé-omstandigheden op buitengewoon verlof. Je werkgever is verplicht je vrij te geven, maar je krijgt wel gewoon je salaris uitbetaald. Buitengewoon verlof geldt voor de volgende omstandigheden:

- Bij overlijden van de echtgenoot, geregistreerd partner, levenspartner, een inwonend kind: van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis, maar in elk geval ten minste 4 dagen
- Bij overlijden van één van de ouders of een niet-inwonend kind: 2 dagen
- Bij begraven of cremieren van een broer, zwager, (schoon)zuster of schoonouder: 1 dag
- Bij huwelijk of het aangaan van een geregistreerd partnerschap van de werknemer: 1 dag
- Bij bevalling van echtgenote, (levens)partner of bij adoptie: 2 dagen.

Ook heb je als officiële afgevaardigde van de vakbond recht op bijzonder verlof met behoud van salaris voor het bijwonen van landelijke bijeenkomsten over de cao horeca (mits je dit tijdig aangekondigd en een uitnodiging hebt). Je werkgever mag dat verlof alleen weigeren als de bedrijfsomstandigheden dit echt niet toelaten.

Als je lid van een vakbond bent, heb je recht op maximaal 2 dagen per jaar buitengewoon verlof zonder behoud van loon. Dit verlof kun je gebruiken voor het bijwonen van scholings- en vormingscursussen die georganiseerd worden door de werknemersorganisaties. Je werkzaamheden moeten dit wel toelaten en je moet dit tijdig bij je werkgever aangeven.

Onkostenvergoeding

Maaltijdvergoeding

Je werkgever is niet verplicht om voor een (gratis) maaltijd te zorgen. In het ergste geval mag je werkgever hetzelfde tarief rekenen voor een maaltijd als het tarief dat de gasten betalen, gelukkig komt dit in de praktijk zelden voor. Als je vóór 2005 al in dienst was bij je huidige werkgever en je had recht op een maaltijdvergoeding, dan mag deze niet worden teruggetrokken. Het is namelijk zo dat je werkgever nooit zonder overleg een contractafpraak (op welk gebied dan ook) mag intrekken.

Als je werkgever voor een warme maaltijd zorgt, is je werkgever wettelijk verplicht om € 4,20 per maaltijd in te houden. Als je werkgever voor een lunch zorgt, wordt er per lunch € 2,20 ingehouden.

Reiskostenvergoeding

Je werkgever is wettelijk niet verplicht reiskosten te vergoeden. In de cao horeca zijn geen afspraken gemaakt over een reiskostenvergoeding. Als je hier wel afspraken over maakt met je werkgever, dan is het belangrijk dat je de afspraken in je arbeidsovereenkomst laat zetten.

Verplichte opname van vakantiedagen

Mag een werkgever jou verplichten vakantiedagen op te nemen tijdens een bedrijfssluiting? Het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:638 lid 2) geeft de hoofdregel aan: de werkgever stelt de vakantie volgens de wensen van de werknemer vast, tenzij er gewichtige redenen (bijvoorbeeld onverwachte drukte, zieke collega's) zijn. Van deze hoofdregel kan in de cao of door de werkgever en werknemer zelf (in de arbeidsovereenkomst)

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



schriftelijk worden afgeweken. Je werkgever mag in de arbeidsovereenkomst afspraken opnemen over de vaststelling van de vakantiedagen, waarin bijvoorbeeld wordt bepaald dat hij jaarlijks tussen kerst en oud en nieuw gesloten is en het personeel dan vakantiedagen moet opnemen. Het is niet toegestaan dat er bepalingen worden opgenomen waarbij je verplicht wordt vakantiedagen op te nemen om redenen van bijvoorbeeld verbouwingen of rustige periodes. Dergelijke redenen zijn namelijk te beschouwen als omstandigheden die tot het normale bedrijfsrisico horen van een werkgever.

Bijzondere omstandigheden

Als je in dienst treedt bij een bedrijf waar bijvoorbeeld al tien jaar sprake is van een vaste bedrijfssluiting en het overige personeel akkoord is met de verplichte opname van vakantiedagen, kun je verplicht worden om je vakantiedagen op te nemen. Tevens kan ook de bedrijfsomvang, de duur van de sluiting en de mogelijkheid om tijdelijk op een andere vestiging of afdeling te werken bepalen of jij wel of niet verplicht bent je vakantiedagen op te nemen.

Minuren

Als je geconfronteerd wordt met een verplichte opname van vakantiedagen waar je het niet mee eens bent, dan is het belangrijk dat je dit bij je werkgever (schriftelijk) aangeeft en je je beschikbaar houdt voor je eigen werkzaamheden. Je werkgever heeft in principe het recht om je tijdens de sluiting elders (dit kan zijn op een andere afdeling, andere vestiging of bij een andere werkgever) en/of met je oorspronkelijke functie vergelijkbare werkzaamheden te laten verrichten. Jouw werkgever heeft de mogelijkheid je de gemiste uren te laten inhalen. Je mag extra ingeroosterd worden om deze minuren in te halen, omdat de cao horeca uitgaat van een gemiddelde werkweek (fulltime = 38 uren per week). Hierdoor is het mogelijk dat in de ene week minder (of zelfs helemaal niet!) gewerkt wordt, waardoor er minuren ontstaan. Deze minuren mag de werkgever 'parkeren' voor bijvoorbeeld drukke zomermaanden.

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

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





“Ik vind het hier erg prettig. Ik ruim tafels af, ik werk in de afwaskeuken, ik vul de voorraad aan en ik help in de bediening. Wat ik het leukste vind? Pauze! En dan lekker koffiedrinken met de bedrijfsleider.”

Casper Post werkt sinds anderhalf jaar in Natuurcafé La Porte in Driebergen. Hij werkt hier via de stichting Reinaerde, die mensen met een beperking kans op werk biedt.