

HoReCaInfo



Hoe souschef Sierk van de Kromme Dissel* creatief uitgedaagd blijft

Hij kookt voor de gast en zichzelf, niet voor Michelin. Toch heeft restaurant de Kromme Dissel al 46 jaar op rij een Michelinster. Hoe lukt dat? En waarom is Sierk Buwalda ook fotograaf?

Achter de schermen bij het **Dolfinarium.**

Ziad El-Helayk:

“Ik heb een prachtkans gekregen”



Je studeerde computer engineering in de Verenigde Staten. Hoe kom je dan in de Nederlandse horeca terecht?

“Toen ik de studie afgerond had, hield m’n verblijfsvergunning op, maar door de burgeroorlog kon ik niet terug naar mijn vaderland Libanon. Tijdens die studie had ik al bijbaantjes in de horeca gehad en in het restaurant van een oom in België kon ik aan de slag. Ik deed een dagje Amsterdam en bij het eerste café stond ze, de vrouw die mijn vrouw zou worden! Zo bleef ik in Nederland. Ik ging werken in de auto-industrie, maar vooral ook in de horeca. Totdat de crisis uitbrak.”

Wat toen?

“Werkloos. Verschrikkelijk. Via het UWV en Randstad kon ik gelukkig enkele maanden in bedrijfsrestaurants werken. En toen kreeg ik een prachtkans bij het Good Hotel. Samen met anderen in dezelfde situatie werden we getraind in de praktijk. Sommige collega’s hadden helemaal geen

horecaervaring. Ik zag ze groeien, vooral door de goede sfeer en begeleiding. Ik leerde meer van het koksvak. Na zes maanden solliciteerde ik voor hulpkok bij viersterrenhotel Novotel in Amsterdam.”

Kreeg je de baan?

“Tijdens de sollicitatie kreeg ik een doos met ingrediënten en moest ik voor de chef koken. Ik voelde een beetje paniek. In zo’n grote keuken voor zo’n grote chef! Maar ik werd aangenomen. De chef zei: binnen een jaar doe je het nog veel beter. Die uitdaging nam ik aan. Ik heb me ontwikkeld en kreeg meer verantwoordelijkheden. Ik ben een compleet ander mens geworden door dit werk. Mijn collega’s in de keuken hebben vakdiploma’s en dat wil ik ook, dus daar ga ik aan werken.”

Wil jij in een volgende Horeca Info vertellen hoe je je blijft ontwikkelen om te groeien in je vak? Geef je op via redactie@fnvhorecabond.nl.

HoReCaInfo

Vakblad voor werknemers in horeca, recreatie & contractcatering



08



16



19



24

08 Gratis loopbaanadvies voor leden

Met loopbaanadvies kom je erachter wat je wilt, waarin je uitblinkt en wat bij je past. Leden Ramona en Jos vertellen graag over hun ervaring: "Ik kon de wereld weer aan."

19 Jeunes Chefs Rôtisseurs

Vijf jonge koks van topzaken gingen de strijd aan tijdens de Jeunes Chefs Rôtisseurs Competition 2017. Twee leden deden mee. Haalden ze de eerste plek?

16 Esther de Jong

Met vuur voor de vakbond is onze nieuwe secretaris-penningmeester Esther de Jong aan haar nieuwe baan begonnen: "Zorg dat de nieuwe generatie ons leert kennen."

24 Trainen en spelen

Een droombaan voor velen, werken met dieren. En als het dan om dolfijnen (en zeeleeuwen, zeehonden, roggen, haaien en walrussen) gaat, is het helemaal een droom, toch?

En verder:

- 04 Sierk Buwalda
- 06 Ledencongres
- 07 Cao recreatie
- 10 Nieuws
- 14 Vragen over cao, werk en wet

- 20 Juridische Zaken
- 23 Gastcolumn
- 26 Vereniging
- 27 Contributie & colofon
- 28 Voorstellen



Weet jij veel?

De arbeidsmarkt verandert met de dag. Het sleutelwoord is flexibiliteit. We werken op alle uren van de dag en op alle dagen van de week. Ook het wisselen van werkgever lijkt tegenwoordig nog makkelijker dan het inruilen van je auto.

Veel werkgevers investeren niet in langdurige dienstverbanden, omdat zij bang zijn voor het risico van loon doorbetalen tijdens ziekte en ingewikkelde ontslagprocedures. Daarom zie je dat (te) veel mensen te maken hebben met flexibele contracten. Sommigen vinden jobhoppen leuk: je doet overal ervaring op, je probeert je loon te verhogen en je werkt steeds weer met andere mensen. Anderen vinden jobhoppen helemaal niet leuk: het is stressvol, je inkomen en je toekomst zijn onzeker en je kunt je maar moeilijk settelen. Wat dan?

Wat wil je, wat kun je en wat is er mogelijk?

Misschien heb je wel verborgen talenten of ben je nooit op het idee gekomen om totaal iets anders te gaan doen. Of je weet eigenlijk niet wat je wilt. Een loopbaanadvies kan je dan verder helpen, zie pagina 8 en 9. Professionele loopbaanconsultanten, zelf ook FNV-lid, voeren gesprekken met leden die zich verder willen ontwikkelen en/of op zoek zijn naar een volgende stap in hun carrière. Voor jou als lid van FNV Horecabond is het nog gratis ook. Maak er gebruik van, het aanbod ligt er.

Ben Francooy
Voorzitter FNV Horecabond

Souschef Sierk Buwalda van restaurant de Kromme Dissel dat al 46 (!) een Michelinster

“Ik vraag me continu af hoe

Hij wist niet precies wat nou een Michelinster inhield toen hij stage ging lopen bij Kaatje aan de Sluis, toen goed voor twee Michelinsterren. Inmiddels weet hij het als geen ander want FNV Horeca-lid en souschef Sierk Buwalda werkt alweer dertien jaar bij de Kromme Dissel, een restaurant dat maar liefst 46 jaar op rij een Michelinster heeft. Tegelijkertijd krijgt Sierk de ruimte om zich te ontwikkelen als fotograaf: “Ik ben graag creatief bezig.”

Het was een beroepentest die Sierk Buwalda op het spoor zette van de horeca. Want hij had als tiener nauwelijks een idee wat hij wilde worden. Uit deze beroepentest kwamen het leger, iets met sport en de horeca naar boven. Sport snapte hij wel, omdat hij een fervent turner was. Dat turnen bleek later trouwens goed van pas te komen. Sierk: “In het turnen draait het om discipline en hiërarchie. Dat bleek ook in de keuken van Kaatje aan de Sluis belangrijk te zijn. Dat leerde ik snel genoeg.”

Metershoge afwas

Zijn loopbaan in de horeca begon niet bij Kaatje. Nee, zijn eerste horecawerkdag begon als afwasser bij een Friese horecazaak in de buurt. Op de allereerste avond werd hij verwelkomd met een metershoge afwas. Hij zette er gewoon de schouders onder. Na een

tijdje mocht hij ook broodjes snijden en tosti's bakken, wat voor een puber voelde als een hele verantwoordelijkheid. Zijn volgende bijbaantje was hulpkok bij een steakhouse waar hij patatjes mocht bakken en sausjes mocht maken. Het lag hem wel en het zette hem ertoe aan naar de middelbare hotelschool in Zwolle te gaan. Tijdens de snuffelstage in de bediening bij een golfclub had hij algauw door dat de bediening niks voor hem is. Maar toen hij een jaar stage ging lopen bij Kaatje aan de Sluis werd duidelijk dat het koksvak hem wel aansprak. Hij werd geïnspireerd door (meester) koks als André Mol, Peter Postma en Jacob Jan Boerma met wie hij er werkte. Sierk: “Ik kon eigenlijk nog niks en wist niet precies wat een Michelinster inhield toen ik daar begon. Maar ik gaf me aan het werk over en

het ging me goed af. Het beviel me ook, dat creatief bezig zijn.” Na het jaar stage is Sierk er nog tweeënhalf jaar gebleven. In die jaren kreeg hij de kans om niveau 4 te doen in de plusklas. Tot die tijd had hij het raar gevonden om te zeggen dat hij kok was. Ook al omdat hij opkeek tegen de ‘echte’ chefs. “En ik ben niet alleen kok, ik heb verschillende interesses. Nog steeds.”

Kracht van de keuken

Na drieënhalf jaar Kaatje was Sierk er uitgeleerd en kon hij aan de slag bij Landgoed Lauswolt, in restaurant De Heeren van Harinxma. Binnen een maand besepte hij al dat hij gehecht was aan een vast, klein team en dat het in deze hotelkeuken te veel om productie ging. Sierk: “Lauswolt is een groot bedrijf dat zeven dagen per week open is, met een grote keuken en waar minder vaste medewerkers zijn. Dat ligt mij gewoon minder en dat begreep de chef. Toen Tonny Berentsen, de chef van Kromme Dissel, iemand zocht, heeft de chef van Lauswolt mij voorgesteld bij Tonny. Het is allemaal in goed overleg gebeurd en ik heb mijn halfjaarcontract bij Lauswolt afgemaakt.” Sierk begon als chef de partie bij de Kromme Dissel en is inmiddels souschef: “We zijn een hecht, vast team met ieder zijn eigen kwaliteiten. We vullen elkaar aan. Dat is de kracht van de keuken. Zo ben ik rustig en word ik nooit boos. En ik vraag me continu af: hoe kunnen we het beter doen, hoe kunnen we een stap verdergaan? Ik doe dat niet voor Michelin. Ik kook voor de gast en mezelf, en dat is bij de Kromme Dissel al 46 jaar op sterrenniveau.”



heeft:

we het beter kunnen doen”



Gefrituurde eendentong

Sierk en zijn collega's houden ervan om de gast uit te dagen. Zoals laatst met een gefrituurde eendentong. En binnenkort met speciale Peruaanse aardappelen, de chuno, die in de bergen na het rooien op de grond blijven liggen en zo door het koude klimaat gevriesdroogd worden. Sierk: "Het is mooi als gasten na afloop

verbluft zeggen: wat ik nou toch bij de Dissel heb gegeten! Maar we moeten wel oppassen dat we daar niet te ver in gaan. We zitten in Heelsum, niet in de Randstad. Onze gasten zijn wat traditioneler."

Volgend jaar bestaat de Kromme Dissel 50 jaar en nu al denkt Sierk na over hoe ze dat jubileum kunnen vieren. Vooral als er fotografie bij komt kijken,

want ook daar ligt zijn hart. Zo was hij bij meerdere (kook)boeken van de Kromme Dissel creatief betrokken en heeft hij voor het laatste kookboek *Lekker op z'n Liemers* fotografie, teksten en vormgeving grotendeels voor zijn rekening genomen. Hij heeft zelfs een kleine fotostudio op het werk tot zijn beschikking. Sierk: "Ik voel me kok én fotograaf." |

Sierk Buwalda:
"We zijn een team met ieder zijn eigen kwaliteiten en vullen elkaar aan. Dat is de kracht van de keuken."

Kookboek Lekker op z'n Liemers

Eind vorig jaar lanceerde souschef Sierk Buwalda met zijn collega chef de partie Tom Lamers hun eerste eigen kookboek *Lekker op z'n Liemers*. Voor dit verhalende kookboek zijn de twee collega's op avontuur gegaan in de Gelderse plattelandstreek De Liemers. Tom, geboren en getogen in Loo, heeft zijn Friese collega en vriend Sierk laten zien wat er zo allemaal geteeld, gebrouwen en gebakken wordt in deze regio. Sierk nam grotendeels de fotografie, tekst en vormgeving voor zijn rekening.

Beeld Sierk Buwalda



Bepaal de koers op 22 mei

Waarom het Ledencongres zo belangrijk is

Meedenken, praten, stemmen en bepalen: bij een vereniging heeft ieder lid inspraak. Zoals je weet is de vakbond een vereniging dus leden als jij denken, praten en bepalen mee. Op het Ledencongres hoor je wat er speelt, kun jij vragen stellen en heb je direct stemrecht. Het Ledencongres bepaalt de koers van FNV Horecabond en komt tweemaal per jaar bijeen.

Maandag 22 mei 2017 organiseren we ons Ledencongres, waarop onder andere de verkiezing van de onbezoldigd hoofdbestuurder plaatsvindt. Vanwege het voortijdige vertrek van hoofdbestuurder Martin Meijnckens is er namelijk een vacature ontstaan. Jij hebt invloed op die verkiezing. Naast de verkiezing staan de Jaarverslagen 2016 op het programma, evenals de plannen voor de toekomst van FNV Horecabond. De verkiezing van de kandidaat voor het Ledenparlement catering/recreatie staat ook op de agenda.

Meedenken, praten, stemmen en bepalen: bij een vereniging heeft ieder lid inspraak.

Wat is het Ledenparlement precies?

Het is misschien verwarrend, maar het Ledenparlement is niet hetzelfde als het Ledencongres.

Het Ledenparlement is het hoogste orgaan van de overkoepelende FNV. Een afvaardiging van ruim 100 leden uit alle sectoren waarin de FNV actief is, bepaalt het beleid van de FNV voor een periode van vier jaar.

Op het Ledencongres hoor je wat er speelt en heb je direct stemrecht.

Het huidige Ledenparlement is geïnstalleerd in 2013 en blijft aan tot dit jaar. Het nieuw te verkiezen Ledenparlement blijft aan tot 2021. Voor het nieuwe Ledenparlement is lid Ronald Plokker vorig jaar al gekozen.

Hij vertegenwoordigde FNV Horeca de laatste vier jaar en zal zich nog eens vier jaar inzetten. De kandidaat Ledenparlement catering/recreatie wordt op 22 mei op ons Ledencongres gekozen.

Meld je aan!

Wil jij invloed uitoefenen en meepraten over de toekomst? Bevestig je deelname dan door een e-mail te sturen naar vereniging.collectief@fnvhorecabond.nl of te bellen met 036 53 58 536. Na aanmelding ontvang je een ontvangstbevestiging (reiskosten worden vergoed). Meer informatie vind je op www.fnvhorecabond.nl/ledencongres.

Locatie: Regardz Meeting Center Eenhoorn te Amersfoort. |



Het is spannend! Accepteren de werkgevers ons eindbod?

Omdat op 1 juli de huidige cao afloopt, zijn wij in onderhandeling met de werkgevers over een nieuwe cao recreatie. Nadat we op 14 maart onze cao-commissie hadden geraadpleegd, legden we op 21 maart een eindbod neer bij de werkgevers, vertegenwoordigd in RECRON. Op 18 april, toen deze *Horeca Info* werd gedrukt, hebben de werkgevers een reactie gegeven op ons eindbod. Kijk op www.fnvrecreatie.nl voor de laatste stand van zaken.

Het gaat voor ons om de volgende twee opties:

- 1 jaar looptijd van 1 juli 2017 tot 1 juli 2018. Met een loonsverhoging van 2% per 1 januari 2018 óf
- 1,5 jaar looptijd van 1 juli 2017 tot 31 december 2018. Met een loonsverhoging van 2% per 1 januari 2018 en 1% per 1 oktober 2018.

Het gaat goed in de sector en de nabije toekomst ziet er ook veelbelovend uit, vandaar dit eindbod. De werkgevers vertellen dat het wel beter gaat met de sector, maar nog niet bij alle bedrijven. Maar dat verhaal krijgen we iedere keer te horen zodra het weer heel goed gaat in de recreatiebranche.

Aan de onderhandelingstafel behartigen we samen met de vakbonden CNV Vakmensen en FNV Publiek Belang de belangen van de werknemers in de verblijfsrecreatie. Als vakbonden staan we alle drie achter het eindbod. Daarnaast zijn er nog andere onderwerpen waarover we met de werkgevers onderhandelen.

Vrije feestdagen

In onze ogen is het niet eerlijk dat de ene werknemer wordt doorbetaald op een feestdag, wanneer hij niet hoeft te werken, terwijl bij de andere werknemer de feestdag als een reguliere vrije dag wordt ingeroosterd. Waardoor hij niet wordt doorbetaald op die feestdag. Over deze oneerlijkheid willen de werkgevers niet spreken. Ze willen het zelfs niet eens doorschuiven naar de bespreking van de modernisering van de arbeidsvoorwaarden.

Consignatieregeling (= bereikbaar zijn)

Ook over de consignatieregeling willen de werkgevers geen verdere afspraken maken. Er is binnen de bedrijven een grote verscheidenheid aan regelingen. De werkgevers horen het graag als er bij een bedrijf toch consignatiediensten zijn, zonder dat hiervoor een goede financiële regeling is getroffen. In dat geval zal de RECRON haar



leden hierop aanspreken. Probleem blijft echter dat er in de cao niet is bepaald wat nou een goede financiële regeling is.

Vrije weekenden

Er lag een voorstel van de werkgevers om het recht van werknemers op 17 maal een vrij weekend per jaar in 5 jaar af te bouwen naar 7 weekenden per jaar. Ze stelden dat vooral jongeren graag in het weekend werken. Maar als (jongere) werknemers meer weekenden willen werken, dan kan dat gewoon, zo wierpen wij tegen. Want het gaat om een récht op 17 vrije weekenden per jaar, niet een plicht. Als reactie stelden de werkgevers dat hierover nog geen afspraken hoeven te komen, maar zij willen dit wel meenemen in de bespreking van de modernisering van de arbeidsvoorwaarden. De werknemers willen best spreken over de werktijden, maar niet over het voorstel van werkgevers. Als een werknemer minder weekenden vrij wil zijn, dan staat hem niks in de weg. |

Het gaat weer goed in de sector, vandaar dit eindbod van ons.

Gratis loopbaanadvies voor leden,

Voor jou als lid hebben we een mooie service: gratis loopbaanadvies. Met loopbaanadvies kun je erachter komen wat je wilt, waarin je uitblinkt en welke werkomgeving bij je past. Want soms heb je behoefte aan inzicht: verhelderen wat je werk precies voor je betekent en hoe je meer plezier kunt hebben in je huidige baan. Of misschien wel in een andere baan. Houden dit soort vragen je bezig, dan ben je welkom op het loopbaanspreekuur. Leden Ramona en Jos gingen je al voor en vertellen over hun ervaring.

Iedereen stelt zichzelf wel eens vragen: Wat wil ik bereiken in mijn werk? Welke mogelijkheden heb ik? Wil ik bij mijn huidige werkgever blijven of zoek ik een andere werkomgeving? Het kan ook zijn dat je door ontslag op zoek bent naar een andere baan. Misschien kriebelt het al langer en wil je nu voor jezelf gaan beginnen. Vragen waarbij je een deskundige en onafhankelijke blik goed kunt gebruiken. De vrijwillige professionals van de FNV bieden hun expertise aan in een loopbaangesprek of een van de vele loopbaantrainingen. Het hele jaar door geven de trainers op verschillende



Cateringmanager Ramona: “Het zette me aan tot kritisch nadenken”

“Ik werk zeven jaar op dezelfde locatie en de uitdaging is er een beetje vanaf. Ik heb het een tijdje geleden al aangekaart bij mijn rayonmanager en die probeert iets passends voor mij te vinden. Maar ik zie ook dat de catering terugloopt en dat als er een nieuwe locatie is, boventalligen voorgaan. Dus ik snap dat er niet meteen iets anders voor mij is. Toen ik in de *Horeca Info* over het loopbaanadvies las, heb ik een afspraak via de site fnvwerkt.nl gemaakt. Ik wist niet wat ik moest verwachten. Maar het uur was zo voorbij! Er werd gevraagd naar mijn talenten, kwaliteiten en wat ik wilde. Bij alles werd doorgevraagd, zodat ik verder en kritisch moest nadenken. Ik vertelde dat ik graag iets met dieren wil. Wat precies?, wilden de consultants weten. Ze vroegen steeds door en dat was goed. Ga eens verder kijken, zeiden ze, en onderneem stappen. Misschien beginnen met vrijwilligerswerk. Ook na het loopbaanadvies bleef ik erover nadenken. Geïnspireerd door het advies ben ik naar een kinderboerderij in de buurt gegaan en nu help ik een keer in de twee weken in het weekend. Het heeft niks met mijn werk te maken, maar ik vind het super en het leidt af van mijn werk. En daardoor vind ik mijn baan leuker. Misschien dat ik nog een vervolgtraining bij de FNV ga doen. Ik kan het iedereen aanraden. Doe je niks, dan blijf je hangen.”

extra voordeel van je lidmaatschap!

plekken in het land deze trainingen. Ontvang persoonlijke sollicitatietips, leer hoe je bewuster kunt netwerken of hoe je omgaat met het verlies van je werk.

Hoe geef je je op?

Maak via de site fnvwerkt.nl een afspraak voor het spreekuur. Het gesprek duurt maximaal een uur en vindt plaats in je regio. Je voert het loopbaan gesprek met een deskundige van de FNV. Deze loopbaanconsulenten zijn professioneel, worden zorgvuldig geselecteerd en zijn allemaal vrijwilligers. Zij doen dit werk vooral om andere leden te helpen en om zichzelf verder te ontwikkelen op hun vakgebied. Zij zijn in het dagelijks leven bijvoorbeeld loopbaancoach of personeelsadviseur. De loopbaanconsulent kan je doorverwijzen naar eendaagse en intensievere trainingen, zoals Solliciteren en Netwerken, Persoonlijke Effectiviteit en Onderhandelen. Je kunt aan deze vervoltrainingen pas deelnemen nadat je een loopbaangesprek hebt gehad.

Maak via de site fnvwerkt.nl een afspraak voor het spreekuur

Wat kost het?

Loopbaanadvies is gratis voor leden. Spreekuur en trainingen vragen alleen tijd en nieuwsgierigheid naar jezelf. Verder niets. Het is dus een van de mooie voordelen van je lidmaatschap! |



Kok Jos: “Na een uurtje kon ik de wereld weer aan”

“Ik zat vast in mijn werk en stond een beetje stil in mijn leven. Ik werk al twintig jaar in hetzelfde restaurant en met de ‘oude’ baas kon ik lezen en schrijven. Maar met de volgende generatie, het is een familiebedrijf, heb ik meer moeite en zij zijn nu mijn werkgever. Vooral de communicatie is het euvel. Toen ik over het loopbaanadvies hoorde, heb ik me opgegeven. Ik keek ernaar uit en had hoge verwachtingen. En ik ben niet teleurgesteld. Ik kon echt mijn ei kwijt, ik kreeg weer gemoedsrust. Veel zorgen vielen van me af. Ik had gedacht dat iemand uit de praktijk, dus een andere kok, mijn gesprekspartner zou zijn. Maar het waren twee loopbaanconsulenten. Veel beter zo. Ze gaven me tips over hoe ik gesprekken kan aangaan en niet alles moet opkroppen tot het barst. Want dan overheerst de kwaaiigheid. Hou het bij een paar punten, zeiden ze, en maak die bespreekbaar. Stapje voor stapje. Ik heb het opgevolgd en die werkwijze heeft positief uitpakkt. Met meer plezier sta ik op de werkvloer. Over een paar maanden kaart ik misschien weer iets anders aan, maar dan ook stapje voor stapje. Ik heb er erg veel aan gehad en misschien ga ik nog wel een vervoltraining doen. Het loopbaanadvies duurde slechts een uurtje maar na dat uurtje kon ik de wereld weer aan!”



Han Busker nieuwe voorzitter FNV

Han Busker is in maart gekozen tot nieuwe voorzitter van de FNV. In een ledenraadpleging spraken bijna 75.000 FNV-leden hun steun uit voor hem, dat is 97% van de mensen die een geldige stem hebben uitgebracht. Het Ledenparlement – het hoogste orgaan van de FNV – heeft de voordracht bekrachtigd.

Han Busker: “Ik ben blij met de steun van de leden. De komende jaren moet er veel gebeuren. Het is de tijd van de FNV. Er valt veel te winnen voor de vakbond. Ik wil dat werkkenden weer schitteren en trots zijn op hun vakmanschap, dat mensen op een gezonde manier tot hun pensioen kunnen werken, er genoeg koopkracht is voor mensen die werken, willen werken en gewerkt hebben. Ik wil knokken voor goede sociale zekerheid en echte banen.”



Beeld FNV

Han Busker: “Ik wil dat werkkenden weer schitteren en trots zijn op hun vakmanschap.”

Kom naar ons OR-Platform!

Werk je in de horeca en ben jij lid van de ondernemingsraad (OR) binnen jouw bedrijf? Kom dan dinsdag 2 mei 2017 naar het landelijke OR-Platform in Hotel NH Carlton in Amsterdam. En neem je OR-collega's mee.



Tijdens deze interactieve

netwerkbijeenkomst komen ondernemingsraden en persoonsvertegenwoordigers uit de horecabranche bij elkaar. Laat je deze middag inspireren, wissel kennis en ervaring uit en neem een kijkje in de keuken van anderen. Ook praten we je bij over arbeidsvoorwaarden, medezeggenschap, fusies en overnames binnen de horeca. Meer info over programma, sprekers en aanmelden www.fnvhoreca.nl/OR-Platform.

OR-Platform 2 mei 2017

Interactieve middag over medezeggenschap en meer

- ✓ Voor leden en niet-leden
- ✓ Deelname is gratis
- ✓ Inclusief lunch & borrel
- ✓ Hotel NH Carlton Amsterdam



Word jij onze re-integratie/WIA-begeleider?

Heb jij een goed inlevingsvermogen en houd je van samenwerken met anderen? Ben je objectief en sta je stevig in je schoenen? Dan is de functie van re-integratie/WIA-begeleider bij FNV Horecabond zeker iets voor jou. Wij zoeken (actieve) leden die andere leden adviseren en begeleiden bij vragen en problemen op het gebied van ziekte, re-integratie en WIA-(her)beoordelingen.

Wat ga je doen als re-integratie/WIA-begeleider?

Je ondersteunt leden in de horeca, catering en recreatie bij vragen en problemen over:

- ziekte en verzuim
- arbodienstverlening
- contacten tussen werknemer, bedrijfsarts en werkgever
- loon bij ziekte en eventuele loonsancties
- de procedure en regels naar een WIA- of IVA-uitkering
- de rol van het UWV.

Goede training en ondersteuning

De functie re-integratie/WIA-begeleider is een veelzijdige rol. Daarom start je eerst met een training bij ons tot re-integratie/WIA-begeleider. Dinsdag 13 juni 2017 starten we met een vijfdaagse training. De trainingdagen zijn verspreid over enkele maanden en vinden plaats op een centrale locatie in het midden

van het land. Begin november 2017 wordt de training afgesloten met een examen en ontvang je een certificaat.

Na het afronden van de training ga je aan de slag als een van de re-integratie/WIA-begeleiders van FNV Horecabond. Je werkt nauw samen met onze juristen bij de beantwoording van vragen of het oplossen van problemen. Het gaat om een vrijwillige functie van ongeveer 1 à 2 dagen per maand.

FNV Horecabond ondersteunt je met o.a. onkostenvergoeding, rechtsbescherming, actuele informatie over regelgeving, duidelijke werkinstructies en een handboek.

Interesse?

Neem dan contact op met Louise Cools: l.cools@fnvhorecabond.nl. Bekijk ook de uitgebreidere profielschets op www.fnvhoreca.nl/wiabegeleider |

Beste Leerbedrijf Recreatie 2017:

Kennemerduincamping De Lakens

Hanneke Dielis van Recreatiepark TerSpegelt, het beste leerbedrijf van vorig jaar, gaf in maart het stokje door aan Kennemerduincamping De Lakens. Doorslaggevend in de beoordeling was de manier waarop opleiden en het begeleiden van stagiairs een plek heeft binnen de bedrijfsvoering van De Lakens. Naast De Lakens, waren ook Bosspark 't Wolfsven en Recreatiepark de Leistert genomineerd voor Leerbedrijf Recreatie van het Jaar.

De persoonlijke benadering die centraal staat bij De Lakens sprak de jury aan.

FNV RECREATIE De Lakens heeft met name gewonnen, omdat de persoonlijke benadering centraal staat. Stagiairs worden verwelkomd met een persoonlijke introductievideo en een smoothie (vitaliteit is immers belangrijk). Een sterk punt van de Leistert is dat iedereen een kans krijgt, aldus de jury. De Leistert helpt de stagiairs met het verder ontwikkelen van hun zesde zintuig, de sprankel zoals ze dat noemen. Bij Bosspark 't Wolfsven werken ze in buddyteams. Daardoor leren stagiairs hun collega's op informele wijze kennen. Kortom, elke genomineerde gaf op zijn eigen bevlogen wijze invulling aan het concept praktijkbegeleiding. |

Beeld Kikk Recreatie



CBS-onderzoek bevestigt het:

Koks voelen meeste werkdruk door het razendsnelle werken

Voor iedereen die in de horeca en dan met name in de keuken werkt is het niks nieuws. Maar eerder deze maand was het groot nieuws in regionale en landelijke media, en op social media: koks voelen meeste werkdruk om snel te werken.



Koks, artsen, juristen, managers in de zakelijke en administratieve dienstverlening en leerkrachten in het basisonderwijs; allemaal gaven ze in onderzoek van het CBS aan dat ze te maken hebben met een hoge werkdruk. Het onderzoek is onder werknemers in

veelvoorkomende beroepsgroepen gehouden en hun werd gevraagd naar de werkdruk die zij zelf ervaren. Voor het bepalen van de werkdruk werd werknemers gevraagd of ze heel veel werk moesten verrichten en of ze erg snel of extra hard moesten werken. Zo gaven koks het vaakst aan dat ze erg snel moeten werken. De andere beroepen met hoge werkdruk gaven aan dat ze heel véél werk moeten verrichten. Tanja Traag van het CBS was verrast door de werkdruk bij koks: "Over de werkdruk in het onderwijs wordt al veel geschreven, over die van koks veel minder. Dat is dus voor ons ook verrassend. Als er één ding uit studies naar voren komt, is dat mensen minder druk ervaren naarmate ze meer grip hebben op hun eigen werkdag. En hoe zekerder mensen zich over hun positie voelen, hoe minder druk." |



Beeld Pbl

In de volgende Horeca Info willen we koks, liefst leden, aan het woord laten over hoe zij werkdruk ervaren. Wil jij je verhaal vertellen? Mail in een paar zinnen waar het bij jou om draait naar redactie@fnvhorecabond.nl.

Het CBS was verrast door de werkdruk bij koks; mensen in de horeca weten het al veel langer.

Ook Albert Heijn doet nu aan blurring

Albert Heijn wil nog dit jaar grotere winkels voorzien van een café en een restaurant waar klanten een kop koffie kunnen drinken of een vers bereide maaltijd kunnen nuttigen. En volgt zo het voorbeeld van bijvoorbeeld Jumbo. Blurring heet dat, het in elkaar overlopen van retail en horeca.



De eerste vestigingen van Bakery Café en Deli Kitchen zijn al geopend bij Albert Heijn XL in Amsterdam-Zuid. Ook in het centrum van de hoofdstad en in Eindhoven worden de nieuwe concepten aan bestaande supermarkten toegevoegd. De overige locaties die Albert Heijn nog dit jaar op het oog heeft, zijn niet bekendgemaakt. |

Bron: Misset Horeca



Beeld Jumbo

Jumbo zette de trend met horeca in de supermarkt. |

Top 5 ijssalons van Nederland

Beeld P&F



Ijssalon IJs & Spijs in Haps heeft de titel Beste Ijssalon van het Jaar 2017 gewonnen binnengesleept.



Op 24 maart werd dat bekendgemaakt na een strijd tussen vijf ijssalons, waarbij de scores dicht bij elkaar hadden geleden.

- 1e IJs & Spijs te Haps = Beste Ijssalon van het Jaar 2017
- 2e Claudio's Ijssalon te Apeldoorn
- 3e IJscafé da Benito te Haarlem
- 4e Ijssalon Kees te Geldrop
- 5e Ijssalon Frezzo Breda te Breda

In 2016 was ijssalon de Hoop in Blaricum de ijssalon van het jaar.

Voorlichting op horecavakbeurs Expo dix

Tijdens de regionale vakbeurs Expo Dix eind maart in Amersfoort, was ook FNV Horeca present.



Wij hebben die dag aan acht mbo-klassen voorlichting gegeven over hun rechten en plichten tijdens werk en stage in de horeca. Ook hadden we een standje waar leerlingen meer informatie konden krijgen, zich konden inschrijven op de nieuwsbrief of lid konden worden. Er was veel animo.

Beeld Jiljian Tepperna / Karlijn Kneepkens

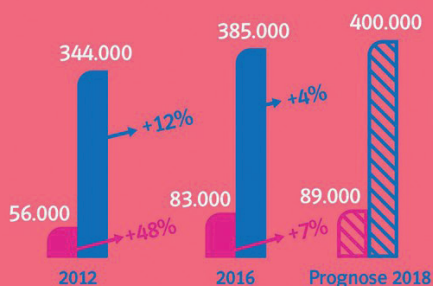


FNV Horeca gaf voorlichting aan mbo-studenten horeca over rechten en plichten tijdens werk en stage.

Stijging aantal banen en vacatures in de horeca

Werkgelegenheid horeca

Vacatures Banen



Kansberoepen horeca

Medewerker fastservice



MBO-2 niveau

Kok

MBO niveau



Beeld UWV

UWV: Steeds meer vacatures in de horeca, vooral vraag naar koks en medewerkers fastservice.

Betaalt je werkgever scholing

Om goed in je werk te blijven, kan het belangrijk zijn dat je een opleiding of cursus volgt. Regels en procedures kunnen voortdurend wijzigen en dan is het goed om op de hoogte te zijn van de laatste ontwikkelingen. En voor jezelf kan het natuurlijk ook geen kwaad om bij te leren. Welke regels gelden er nu eigenlijk bij het volgen van een cursus of opleiding voor je werk?

Sinds 1 juli 2015 geldt er een wettelijke scholingsplicht voor werkgevers. Deze regeling geeft aan dat jouw werkgever het je mogelijk moet maken om opleidingen en cursussen te volgen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van jouw functie. Je werkgever moet dit voor jou en je collega's financieren. Daarnaast is de scholingsplicht ook van belang bij disfunctioneren of boventaligheid. Je moet bijvoorbeeld de kans krijgen om je te verbeteren of je om te scholen zodat je een andere functie kunt uitoefenen. Je kunt je werkgever dus verzoeken om jou een belangrijke cursus te laten volgen!

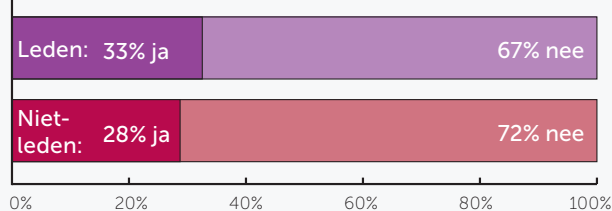
Verplicht of niet verplicht

We kunnen onderscheid maken tussen verplicht en onverplicht gestelde cursus of opleiding. Wanneer je werkgever jou verplicht om in het kader van jouw functie een cursus of opleiding te volgen, kan dit als werktijd worden aangemerkt. Daarvoor is het niet altijd noodzakelijk dat de cursus of opleiding ook onder werktijd plaatsvindt. Dit zal misschien ook niet altijd mogelijk zijn. Cursusdagen of -tijden zijn afhankelijk van de mogelijkheden en beschikbaarheid. Daarom kunnen zij vallen in jouw vrije tijd. Moet je dus een cursus volgen, dan zal de tijd die jij daaraan besteedt in principe als werktijd worden gezien. Je kunt jouw vrije tijd immers niet meer zelf inplannen. Hier staat dan een vergoeding in loon of vrije tijd tegenover. Een verplicht gestelde cursus kun je niet zomaar weigeren. Uiteraard moet het dan wel om een redelijk voorstel van je werkgever gaan. Wat als redelijk gezien kan worden, zal afhangen van de omstandigheden van het geval. Dit kun je bespreken met een jurist. Wil je zelf graag een cursus volgen of stelt je werkgever je in de gelegenheid een cursus te volgen maar stelt dit niet verplicht? Dan is de tijd die je kwijt bent aan de cursus geen werktijd. Deze tijd had je namelijk ook anders kunnen indelen. Het gaat hier om een eigen vrijwillige keuze.

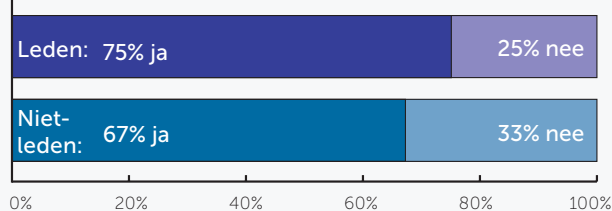


Betaalt je werkgever de scholing die met je werk te maken heeft? Deze poll stond op onze website en Facebook en dit is het antwoord van werknemers:

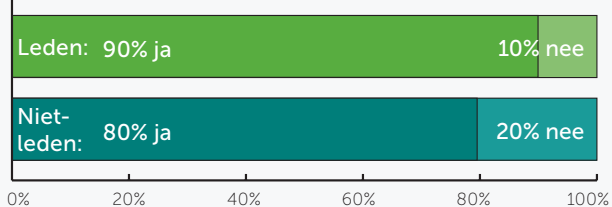
Horeca



Catering



Recreatie



Studiekostenbeding

Het is mogelijk dat je werkgever en jij samen een afspraak maken over de gemaakte kosten. Dit zal voornamelijk gaan over het terugbetalen van de kosten van de opleiding of cursus als je binnen een bepaalde termijn ontslag neemt. Als je bijvoorbeeld net een cursus hebt afgerond en je neemt kort daarna ontslag, heb je voordeel van de opgedane kennis terwijl je werkgever die voor je heeft betaald. Dat is niet altijd

die met je werk te maken heeft?



andere vermeld dat je werkgever een bedrag moet reserveren voor de ontwikkeling van personeel. In de **cao catering** is in artikel 59 een regeling voor faciliteiten voor vakopleiding en educatief verlof. Hierin is bijvoorbeeld onderscheid gemaakt in noodzakelijke en wenselijke opleidingen en de vergoeding die daarvoor geldt. Daarnaast moeten er bijvoorbeeld eenmaal per twee jaar afspraken gemaakt worden over ontwikkeling en scholing. De **cao horeca**, als die op jou van toepassing is, geeft in artikel 5.1 een regeling voor een ontwikkelingsbudget. Het budget moet jaarlijks vastgesteld worden en wordt vervolgens gebruikt voor onder andere inwerken, training en loonbaanadvies. Is de AVR van KHN op jou van toepassing, dan geldt eenzelfde regeling die ook is opgenomen in artikel 5.1. Tot slot kan een werkgever ook in een bedrijfsreglement specifieke scholingsregelingen hebben opgenomen. Of en welke regelingen de werkgever heeft getroffen kun je het beste nakijken of vragen. |

redelijk. Om die reden kunnen er afspraken gemaakt worden over het (gedeeltelijk) terugbetalen van de kosten als je bijvoorbeeld binnen een of twee jaar na het volgen van de opleiding of cursus ontslag neemt. Naarmate de tijd verstrijkt zal de hoogte van het terug te betalen bedrag naar evenredigheid worden verlaagd. Een dergelijke afspraak heet een studiekostenbeding. Een studiekostenbeding kan alleen schriftelijk worden afgesproken en moet duidelijk zijn opgesteld. Teken nooit zomaar een beding maar laat dat altijd controleren door een jurist. Wij kunnen beoordelen of de regeling redelijk is of niet.

Cao-regelingen

Cao's bevatten vaak afspraken over scholing en de tegemoetkomingen in cursuskosten. In de **cao recreatie** is in artikel 27 bijvoorbeeld een afspraak gemaakt voor het volgen van een EHBO-cursus. Daarnaast mag je eenmaal per jaar een tegemoetkoming voor een cursus vragen voor maximum € 400,- via een erkend opleidingsinstituut. Dezelfde regeling is in artikel 22 van de **cao zwembaden** opgenomen. Artikel 25 van de **cao dagrecreatie** bevat een regeling voor scholing en educatief verlof. Hierin is onder

Volgende poll: Heb je weleens zelf ontslag genomen?

Wil jij je stem hierover uitbrengen? Ga naar de website van je sector: www.fnvhoreca.nl, www.fnvcatering.nl of www.fnvrecreatie.nl.

De juristen van ons Voorlichtings- en Informatiecentrum hebben veel kennis die ze graag telefonisch (036) 535 85 95 of online met je delen: ga naar fnvhoreca.nl, fnvcatering.nl of fnvrecreatie.nl en klik op Je Vraag.

Nieuwe secretaris-penningmeester Esther de Jong:

“Zorg dat de nieuwe generatie

Ze heeft jaren bijbanen in de horeca gehad, weet goed wat er speelt en ook wat nou juist voor jongeren belangrijk is. Een kennismaking met onze nieuwe secretaris-penningmeester Esther de Jong die van FNV Jong komt: waarom gastlessen op scholen zo belangrijk zijn, hoe ze dichtbij de leden wil komen, dat er meerdere wegen zijn om tot goede arbeidsvoorwaarden te komen – cao of niet – en hoe ze die ene werkdag nooit zal vergeten toen ze in het restaurant bedreigd werd.

Zeven jaar was je directeur-sectorhoofd bij FNV Jong. Welke expertise, wijsheid en ervaringen uit die jaren kun je juist bij ons inzetten?

“Luisteren naar de verhalen van leden en naar ze toe gaan. Maar ook niet-leden erbij betrekken. Met FNV Jong gingen we bijvoorbeeld met een autobus het land door tijdens de vakantiewerkcampagne. En iedereen die werkt of in het bestuur zit van FNV Jong wordt geacht voorlichting te geven op scholen: vmbo, mbo, havo en vwo. Om uit te leggen wat nou een vakbond is en wat rechten en plichten zijn op de werkvloer. Maar ook om leden en potentiële leden goed te leren kennen. En dan bij voorkeur niet één keer, maar elk jaar naar dezelfde klas toe voor deze gastlessen, zodat je hun hele schoolcarrière bij de jongeren betrokken blijft. Zo ben je zichtbaar voor een generatie die uit zichzelf de vakbond niet of nauwelijks kent. Verder toetst FNV Jong bij leden en niet-leden bijna elke stap die ze zet. Zoals bij een op te zetten campagne of een nieuwe website. Steeds je doelgroep erbij betrekken.”

Esther de Jong had haar eerste bijbaan in een zwembad en heeft daarna jaren in de horeca gewerkt.

Het vuur in je voor de vakbond, heb je dat van huis uit mee gekregen?

“Nee, want ik kom uit een familie met relatief veel ondernemers. Het zit echt in mezelf om op te komen voor anderen. De vakbond heeft een belangrijke maatschappelijke rol en alleen samen met leden kun je successen boeken. Leden bouwen mee om de vakbond sterker te maken. En leden zijn nodig om niet-leden te bereiken.”

Bij FNV Jong nam je ook weleens de telefoon op en kreeg je jonge horecamedewerkers aan de lijn. Wat hoorde je dan?

“Dat overuren niet worden uitbetaald, de werkgever de fooien inpikt, ze geen pauze kunnen nemen, medewerkers met nulurencontracten op het laatst afgebeld worden om te komen werken, of als ze ziek zijn ze daarna niet meer opgeroepen worden en dat 15-jarigen met snijmachines moeten werken, terwijl ze daar nog te jong voor zijn natuurlijk. Dus ja, ik weet ongeveer wat er speelt.”



Hoe zit het bestuur van FNV Horecabond in elkaar?

FNV Horecabond wordt bestuurd door een Hoofdbestuur en een Dagelijks Bestuur. Het Hoofdbestuur verricht beleidsvoorbereidend werk en coördineert en bewaakt de uitvoering van de bondsactiviteiten. Daarnaast stelt hij het personeelsbeleid op hoofdlijnen vast en het directiestatuut en -profiel. Het Dagelijks Bestuur is onderdeel van het Hoofdbestuur en legt verantwoording af aan het Ledencongres, het hoogste orgaan binnen de bond. Het Dagelijks Bestuur bestaat uit voorzitter Ben Francooy en secretaris-penningmeester Esther de Jong.

de vakbond leert kennen"

Je hebt jaren in de horeca een bijbaan gehad. Vertel eens?

"Mijn eerste bijbaantje, toen ik 13 was, was overigens in een zwembad. Op mijn 14e begon ik in een restaurant. Hartstikke leuk, maar achteraf gezien was ik veel te jong voor het werk in de bediening dat ik moest doen. Ik werd niet ingewerkt en op een gegeven moment was het heel normaal dat ik het restaurant alleen opstartte of aan het eind van de dag alleen de volle kassa afsloot. Niemand die tegen me zei dat dat niet in de haak is voor een 15-jarige. Dat is kwalijk en daarin kan de vakbond een rol spelen, door die gastlessen op scholen en via sociale media. Duidelijk maken wat kan en niet kan. Bij elkaar heb ik wel tien jaar in de horeca gewerkt en ik vind het nog steeds een erg leuke sector. Al zal ik nooit die ene dag vergeten dat een collega uit de keuken me met een mes bedreigde. Zij had psychiatrische problemen en zag mij voor iemand anders aan. Wat doe je dan als 15-jarige als er nog niemand anders van je collega's aanwezig is? Het is me niet in de kouwe kleren gaan zitten. In ieder geval kan ik me goed verplaatsen in waar jonge mensen mee te maken kunnen krijgen op de werkvloer."

Je weet heel goed wat jongeren beweegt. Hoe zit het met ouderen?

"Die lopen natuurlijk ook tegen de onzekerheid van flexcontracten aan, dat speelt niet alleen onder jongeren en niet alleen in de horeca. Het kan niet zo zijn dat er verschillende rechten in hetzelfde bedrijf zijn, doordat medewerkers verschillende contracten hebben. Goede arbeidsvoorwaarden zijn voor iedereen belangrijk, ongeacht je leeftijd. In de horeca speelt al jaren dat er geen cao is, maar er zijn meerdere wegen om tot betere arbeidsvoorwaarden te komen. Dat hoeft niet per se een cao te zijn, al heb ik dat liever wel natuurlijk. Young & United, onderdeel van FNV Jong, heeft het voor elkaar gekregen dat het minimumjeugdloon hoger is geworden en de leeftijd waarop je volwassen minimumloon krijgt van 23 jaar naar 21 jaar is gegaan. Door een succesvolle strategie is dat gelukt, terwijl buitenstaanders het in het begin als kansloos zagen. Ik ben van mening dat we dit met meerdere belangrijke onderwerpen ook samen kunnen realiseren. En wat gepensioneerden betreft, ik heb een paar jaar bij pensioenfondsen gewerkt en ken daardoor het onderwerp pensioen goed. Verder zijn het juist ouderen die kennis kunnen overdragen aan jongeren en die voor jongeren vele deuren hebben geopend. Je moet het samen doen." |



CV Esther de Jong (1977) in vogelvlucht

- Heao
- Bedrijfskunde aan de UvA
- Medewerker in de sales
- Adviseur van pensioenfondsbesturen
- Eigen bedrijf werving, selectie & coaching
- Directeur-sectorhoofd FNV Jong
Tijdens school en studie heeft Esther altijd in de horeca gewerkt.

STRESS OF LICHAAMELIJKE KLACHTEN?

De Werk & Gezondheid Arts is er voor jou

Heb je stress of beginnende lichamelijke klachten waardoor je minder goed je werk kunt doen? Neem dan snel initiatief, zodat je ziekte en uitval kunt voorkomen. Als verzekerde van het Zorgcollectief FNV/Menzis kun je zelf een gratis afspraak maken met een onafhankelijke Werk & Gezondheid Arts. Voor werknemers én zzp'ers!

Bij beginnende gezondheidsklachten maak je zelf eenvoudig een afspraak met je huisarts. Maar als deze klachten worden veroorzaakt door je werk, heb je advies nodig van een arts die alles weet van werkgerelateerde klachten. Helaas kun je als medewerker van een bedrijf, op dit moment, niet op eigen initiatief terecht bij de bedrijfsarts.* Dat gaat via de werkgever en kan ook pas nadat je je al ziek hebt gemeld. Als zzp'er kun je zelfs helemaal niet terecht bij een bedrijfsarts.

Vrije toegang

De FNV vindt het belangrijk dat werknemers en zelfstandigen vrije toegang hebben tot de expertise van een bedrijfsarts en breed en onafhankelijk advies kunnen inwinnen. Juist bij beginnende klachten, om ziekte en uitval te voorkomen. Daarom kunnen verzekerden van het Zorgcollectief FNV/Menzis op eigen initiatief een afspraak inplannen op het spreekuur van een Werk & Gezondheid Arts. Deze exclusieve zorgservice is gratis voor verzekerden van het Zorgcollectief FNV/Menzis.

Onafhankelijk en vrijblijvend advies

Met de Werk & Gezondheid Arts kun je in vertrouwen praten. Je krijgt advies en kunt bijvoorbeeld doorverwezen worden naar een fysiotherapeut, psycholoog of diëtist. Of bij werkgerelateerde zaken naar de Individuele Belangen Behartiging van de FNV. De Werk & Gezondheid Arts is honderd procent onafhankelijk. Je werkgever wordt niet geïnformeerd. Jouw vraag en behoefte staan centraal. En, anders dan bij de bedrijfsarts, bepaal je zelf of je het advies opvolgt of niet.

* De verwachting is dat per 1 juli a.s. de Arboret op dit punt wordt aangepast



De Werk & Gezondheid Arts is er voor jou.

- Afspraak mogelijk op 30 locaties, ook online consult mogelijk;
- Je bent werknemer of zzp'er;
- Je hebt (beginnende) klachten, zorgen of vragen over werk en gezondheid;
- Je bent verzekerd via het Zorgcollectief FNV/Menzis;
- Uitgebreide informatie over de Werk & Gezondheid Arts vind je op fnvmenzis.nl/wengarts2017.

Jeunes Chefs Rôtisseurs Competition 2017

“Er komt ook geluk bij kijken”

Vijf jonge koks van topzaken gingen eind maart de strijd aan tijdens de Jeunes Chefs Rôtisseurs Competition 2017. Twee leden van FNV Horeca deden mee, Gert van der Heijden van restaurant Het Roode Koper en Yordi Krassenberg van Kasteel Engelenburg. Zouden ze de eerste plek halen, om zo in september in Frankfurt aan de internationale wedstrijd te mogen deelnemen? Een middag vol stress, concentratie en verrassingen.

Hij weet wel wat er in de jongens omgaat, vertelt jurylid Dick Middelweerd, meesterkok bij tweesterrenrestaurant De Treewijkhoeve. Zelf heeft hij ook veel aan wedstrijden meegedaan, waardoor hij kan meevoelen met de toch wel zenuwachtige jonge koks. Samen met chef-kok Joost den Ouden van Leerhotel het Klooster jureert hij deze middag in Amersfoort. Ze letten onder meer op hoe de gedreven koks het doen qua technieken, het gebruik van ingrediënten, hygiëne, organisatie en verspilling. Het zijn vijf koks: naast FNV Horeca-leden Gert en Yordi, ook Michel Oude Booijink van De Bloemenbeek, Frenk Zuidhoek van Huis ter Duin en Yori Gerritsen van Zout en Citroen.

Verplichte ingrediënten

Het is de eerste keer voor de Nederlandse afdeling van de Chaîne des Rôtisseurs om deze nationale wedstrijd voor koks onder de 27 jaar te organiseren. De koks werken bij restaurants die lid zijn van de Chaîne des Rôtisseurs, een internationale organisatie voor liefhebbers van gastronomie.

Voor de koks is het een verrassing waarmee ze gaan koken. Ze krijgen een blackbox met ingrediënten en dan gaan ze

aan de slag om hun driegangenmenu op papier te zetten. Een aantal ingrediënten moeten ze verplicht gebruiken. Daarna hebben ze 3,5 uur de tijd om het driegangenmenu te bereiden dat een vierkoppige jury zal proeven. Deze jury let op smaak, presentatie en originaliteit.

Paar punten verschil

Yordi doet voor de eerste keer mee aan een kookwedstrijd en na afloop zal hij zeggen dat het ook de laatste keer is: “Alles is anders in deze keuken. Ik werk gewoon liever in een keuken die ik ken.” Voor Gert geldt het tegenovergestelde. Hij heeft vaker aan wedstrijden meegedaan, zoals in januari nog op de Horecava: “Dat menu van de Horecava was mijn uitgangspunt en ik paste het aan de ingrediënten aan. Ik ging uit van veel dezelfde technieken en smaken. Het geeft wel veel stress om zo tegen de andere jongens te strijden.”

Als 's avonds de uitslag wordt bekendgemaakt, blijkt dat Gert net op de tweede plaats is gekomen, op een paar punten achter Michel. De drie andere koks delen de derde plaats. Gert: “Ik baalde even, want het scheelde weinig. Maar ik heb het niet slecht gedaan en er komt ook geluk bij kijken.”

Foto's v.l.n.r.:
Gert van der Heijden
Michel Oude Booijink
Yordi Krassenberg



Welke soorten verlof zijn er eigenlijk?

Als werknemer kun je terugvallen op verlof dat in de wet is geregeld, zoals ouderschapsverlof of zwangerschapsverlof. Ander soort verlof is geregeld in je cao of arbeidsovereenkomst, het bijzonder verlof. Bijvoorbeeld verlof voor een huwelijk of overlijden. Juridisch medewerkers Ria Jiawan en Chandni Manniesingh zetten de soorten verlof voor je op een rijtje.

Wettelijk verlof

De volgende verlofregelingen zijn geregeld in de wet:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- kraamverlof;
- ouderschapsverlof;
- adoptieverlof of pleegzorgverlof;
- zorgverlof (kortdurend en langdurend);
- calamiteitenverlof.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Wie zwanger is en werkt of een uitkering krijgt, heeft recht op zwangerschapsverlof en na de bevalling op bevallingsverlof. Zwangerschapsverlof en bevallingsverlof duren in totaal minstens 16 weken. Vrouwen kunnen het laatste deel van het bevallingsverlof spreiden over 30 weken. Ook krijgt een moeder extra verlof als haar baby lang in het ziekenhuis heeft gelegen. Het verlof wordt verlengd met het aantal opnamedagen, te rekenen vanaf de achtste dag van opname tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof tot een maximum van 10 weken.

Kraamverlof

Als vader kun je 2 dagen betaald kraamverlof krijgen wanneer jouw vrouw of partner is bevallen. Het maakt daarbij niet uit of je fulltime of parttime werkt. Kraamverlof wordt ook wel vaderschapsverlof genoemd. Je kunt daarna ook nog 3 dagen onbetaald ouderschapsverlof opnemen. Zo ben je 5 dagen vrij na de geboorte van jullie kind.

Ouderschapsverlof

Met ouderschapsverlof werk je tijdelijk minder om meer tijd te besteden aan je kind totdat hij/zij 8 jaar is. Je hebt recht op 26 keer jouw aantal werkuren per week. De afspraken in jouw arbeidsovereenkomst over bijvoorbeeld werkzaamheden, aantal werkuren en pensioenopbouw veranderen niet. Het verlof is onbetaald maar sommige werkgevers betalen het loon (gedeeltelijk) door.

Adoptieverlof of pleegzorgverlof

Werknemers die een adoptiekind of een pleegkind in huis nemen, hebben recht op verlof en een uitkering tijdens het verlof. Zo kunnen ouders en kind aan elkaar wennen. Voorwaarde voor adoptieverlof is dat de rechtbank de adoptie heeft uitgesproken. Voorwaarde voor pleegzorgverlof is dat het kind op het adres van de pleegouder staat ingeschreven. Het verlof duurt maximaal 4 weken.

Zorgverlof (kortdurend of langdurend)

Werknemers hebben recht op zorgverlof om hun zieke kind, partner of ouder zorg te geven die nodig is. Zorgverlof is ook mogelijk voor broers, zussen, grootouders, kleinkinderen, huisgenoten en bekenden. Bij kortdurend zorgverlof heb je recht op maximaal 2 keer het aantal in de arbeidsovereenkomst afgesproken uren dat je per week werkt. Dit geldt voor een periode van 12 maanden. Bij langdurig zorgverlof heb je per 12 maanden recht op maximaal 6 keer het aantal uren dat je per week werkt. Tijdens kortdurend zorgverlof krijg je

als werknemer minstens 70% van het salaris. Bij langdurend zorgverlof heb je geen wettelijk recht op salaris.

Calamiteitenverlof

Werknemers kunnen recht hebben op calamiteitenverlof of kort verzuimverlof voor spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden. Dit verlof kan van een paar uren tot een paar dagen duren, afhankelijk van de situatie. De werkgever betaalt het salaris door tijdens het verlof.

In je cao of arbeidsovereenkomst kunnen afspraken staan die de wettelijke verlofregeling aanvullen of daarvan afwijken. De aanvullingen/afwijkingen op de wettelijke regelingen zijn als volgt geregeld in de cao horeca, catering, recreatie, dagrecreatie en zwembaden.



Ria Jiawan: “Als vader kun je 2 dagen betaald kraamverlof krijgen. Het maakt daarbij niet uit of je fulltime of parttime werkt.”

	Horeca*/ AVR KHN**	Catering	Recreatie	Dagrecreatie	Zwembaden
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	Wettelijke regeling	Wettelijke regeling	Wettelijke regeling plus 2 weken extra	Wettelijke regeling	Wettelijke regeling
Kraamverlof/vaderschapsverlof	2 dagen	3 dagen	2 dagen	-	2 dagen
Ouderschapsverlof	Wettelijke regeling	Wettelijke regeling	Wettelijke regeling	Wettelijke regeling	Wettelijke regeling
Adoptie of pleegzorgverlof	2 dagen	Wettelijke regeling	2 dagen	Wettelijke regeling	Wettelijke regeling
Kortdurend zorgverlof	Wettelijke regeling	8 dagen per kalender-jaar: eerste 3 dagen 95% loon, overige 5 dagen 70% loon	Ten hoogste 3 maal de arbeidstijd per week (maximaal 15 dagen) eerste week 100% loon, daarna 70% loon	Ten hoogste 3 maal de arbeidstijd per week (maximaal 15 dagen) eerste week 100% loon, daarna 70% loon	Ten hoogste 3 maal de arbeidstijd per week (maximaal 15 dagen) eerste week 100% loon, daarna 70% loon
Calamiteitenverlof	Wettelijke regeling	1 dag per kalender-jaar	Naar billijkheid te berekenen tijd, werktijd kan worden ingehaald	Naar billijkheid te berekenen tijd, werktijd kan worden ingehaald	Naar billijkheid te berekenen tijd, werktijd kan worden ingehaald

* Indien de cao horeca van toepassing is verklaard op jouw arbeidsovereenkomst.

** In de AVR (Arbeidsvoorwaardenreglement) hanteert KHN dezelfde regeling als de cao horeca.

Bijzonder verlof

In jouw cao of arbeidsovereenkomst is opgenomen voor welke situaties je bijzonder verlof kunt opnemen, hoe lang en of jouw salaris wordt doorbetaald tijdens het verlof.

Voor de volgende situaties heb je recht op bijzonder verlof met behoud van loon.

	Horeca*/ AVR KHN**	Catering	Recreatie	Dagrecreatie	Zwembaden
Jouw huwelijk/geregistreerd partnerschap	1 dag	2 dagen	2 dagen	2 dagen per kalender-jaar voor	2 dagen
Huwelijk/geregistreerd partnerschap van familielid	1 dag	1 dag	1 dag	twee van de bijzonder verlof	1 dag
Aangifte van aangaan geregistreerd partnerschap of ontdertrouw	-	-	2 dag	gebeurtenissen	1 dag
Bij je 25-, 40-, 50-, of 60-jarig huwelijk/geregistreerd partnerschap of dat van je kinderen, (schoon) ouders of grootouders	1 dag	1 dag	1 dag		1 dag
Bij jouw 25- en 40-jarig dienstjubileum	-	-	1 dag		1 dag
Overlijden van partner of (stief) kind van de dag van overlijden t/m de dag van begrafenissen	Ten minste 4 dagen	Ten minste 4 dagen	Dag van overlijden t/m 1 dag na uitvaart/crematie	Dag van overlijden t/m 1 dag na uitvaart/ crematie	Dag van overlijden t/m 1 dag na uitvaart/ crematie
Overlijden van (schoon) ouders	2 dagen	2 dagen	2 dagen		2 dagen
Begrafenissen of crematie van broer, zwager, (schoon) zuster of eigen grootouder	1 dag	1 dag	1 dag		1 dag
Religieuze plechtigheid van (pleeg) kind of klein kind: eerste communie, doop, berith mila, belijdenis, bar mitsva	-	1 dag	1 dag		1 dag
Verhuizing, hoogstens eenmaal per jaar	-	1 dag	1 dag		1 dag
Verhuizing in bedrijfsbelang	-	-	2 dagen		2 dagen
Vakbondsactiviteiten	Landelijke cao bijeenkomsten	12 dagen per jaar	-	-	-

* Indien de cao horeca van toepassing is verklaard op jouw arbeidsovereenkomst.

** In de AVR (Arbeidsvoorwaardenreglement) hanteert KHN dezelfde regeling als de cao horeca met uitzondering van de vakbondsactiviteiten.

Mocht je de toelichtingen en/of de voorwaarden voor bijzonder verlof willen weten, pak dan je cao erbij of neem contact op met ons Voorlichtings- en Informatiecentrum op.





Onbetaald verlof

Tijdens ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof krijg je volgens de wet geen salaris. Onbetaald verlof kun je ook opnemen voor bijvoorbeeld een lange reis of een studie. Onder onbetaald verlof valt ook het in de cao geregelde bijzonder verlof zonder behoud van loon. In de cao's is een aantal situaties opgenomen waarbij er onbetaald bijzonder verlof wordt toegekend.

Afwijkingen cao horeca

In de cao horeca is geregeld dat er buitengewoon verlof zonder behoud van loon wordt toegekend in verband met vakbondswerk als het gaat om het bijwonen van scholings- en vormingscursussen, georganiseerd door de werknemersorganisatie. In totaal krijg je maximaal 2 dagen per kalenderjaar bijzonder verlof toegekend.

Afwijkingen cao catering

In de cao catering is geregeld dat je een redelijke tijd tot ten hoogste 1 dag krijgt bij het vervullen van verplichtingen die door de wet of de overheid zijn opgelegd, daarover hoeft dan geen vergoeding te staan van de werkgever.

Een voorbeeld daarvan is het verschijnen voor een bedrijfscommissie. Voor calamiteitenverlof kun je 9 dagen per kalenderjaar opnemen. Voor langdurend zorgverlof krijg je 22 dagen per kalenderjaar.

Afwijkingen cao dagrecreatie

In de cao dagrecreatie is geregeld dat je voor kraamverlof/vaderschapsverlof 3 dagen krijgt, maar dan zonder behoud van loon.

Nulurencontract

Met name de horeca kent veel medewerkers met een nulurencontract. Ook dan heb je recht op de wettelijke verlofregelingen en ook bijzondere verlofregelingen. Omdat er nogal wat uitzonderingen en bovendien veel soorten nulurencontracten zijn, voert het hier te ver om daar dieper op in te gaan. Heb je er een vraag over? Neem contact op met ons Voorlichtings- en Informatiecentrum.

Chandni Manniesingh: "Tijdens ouderschapsverlof en langdurend zorgverlof krijg je volgens de wet geen salaris."

Het Resultaat

Mevrouw Trom werkt al jaren als cateringmedewerker bij een gezellige en drukke opdrachtgever in het bedrijfsrestaurant met koffiecorner. Met veel plezier doet ze samen met haar collega's de werkzaamheden met meer dan gemiddelde inzet. Ze kan haar baan prima combineren met de zorg voor haar dochter van zes. Totdat haar dochter opeens ziek is.

Mevrouw Trom brengt haar dochter normaal gesproken op werkdagen eerst naar school en daarna gaat ze door naar haar werk. Als haar dochtertje koorts heeft en zich absoluut niet lekker voelt, kan ze niet naar school. Er is niemand in de buurt die op haar kan passen. Mevrouw Trom heeft wel eens gehoord over calamiteitenverlof en vindt deze situatie een calamiteit. Ze belt haar leidinggevende, legt de situatie uit en vraagt om calamiteitenverlof. De leidinggevende doet eerst moeilijk, omdat hij met zijn planning in het gedrang komt, maar begrijpt uiteindelijk dat mevrouw Trom geen andere keus heeft en stemt in. Hij vraagt haar wel om hem op de hoogte te houden en om te komen werken zodra haar dochtertje beter is. De volgende dag gaat het al heel wat beter en kan mevrouw Trom weer aan het werk.

Aan het eind van de periode ontvangt zij haar loonstrook en ziet daarop dat zij niet haar volledige normale loon heeft ontvangen. Zij vraagt bij personeelszaken na wat hiervan de reden is. Het antwoord is dat ze geen calamiteitenverlof (= doorbetaling volledig loon) maar zorgverlof (= doorbetaling 95% van het loon) heeft gekregen. Mevrouw Trom vraagt zich af of dit wel klopt en doet als lid van FNV Catering navraag bij onze juridische afdeling. Wij constateren dat op de arbeidsovereenkomst van mevrouw Trom de cao catering van toepassing is. In deze cao staat in artikel 71 dat bij ziekte van een kind de werknemer zorgverlof kan opnemen. Gedurende de eerste 3 dagen van dit zorgverlof wordt 95% van het loon van de werknemer doorbetaald. Voor de daaropvolgende 5 dagen wordt het percentage 70%.

In artikel 70 van de cao is het calamiteitenverlof geregeld. Daarin staat dat als er sprake is van een plotselinge ernstige gebeurtenis in het gezin of de directe omgeving van werknemer waardoor deze in alle redelijkheid die dag niet kan werken, calamiteitenverlof kan worden aangevraagd. De duur van dit verlof is per jaar 1 dag met volledig behoud van loon. Het verlof kan uitgebreid worden naar maximaal 9 dagen per jaar maar deze zijn dan wel onbetaald. Wij leggen mevrouw Trom uit dat voor het ziek zijn van haar dochtertje, opname van zorgverlof mogelijk is. Calamiteitenverlof is er voor andere situaties zoals bijvoorbeeld lekkage. Kortom, de werkgever heeft de regeling uit de cao goed toegepast en de loonstrook van mevrouw Trom klopt. Mevrouw Trom is blij met de uitleg, want nu hoeft zij het niet verder met personeelszaken te bespreken. Ook vindt ze het fijn om te concluderen dat haar werkgever de cao-regeling goed heeft toegepast. |

Waarom ik het mooiste vak heb

GASTCOLUMN



Margot Schagen,
gastvrouw, Waldorf
Astoria Shanghai

Via een vriendin ben ik de horeca ingerold. Jarenlang heb ik gewerkt in hotels en restaurants, naast mijn verschillende studies die geen link hebben met de horeca. Bij Hotel de Lindeboom op Texel maakte ik voor het eerst kennis met deze sector. In een drukke zomer over een vol terras rennen en gasten blij maken. Ik vond het geweldig!

Het is hard werken: lange dagen, korte pauzes, zere voeten. Vaak heb ik gedacht: moet ik niet iets anders gaan doen, iets gerelateerd aan mijn studie? Maar het horecavirus is langzaam in mij geslopen en op een gegeven moment kun je er niet meer vanaf komen... Later heb ik bij restaurant Librije's Zusje in het Waldorf Astoria hotel in Amsterdam ontzettend veel geleerd. Hoe geweldig was het toen onze keiharde inzet werd beloond met twee Michelinsterren! Werken in een team dat volledig is gericht op gasten een onvergetelijke ervaring geven, dat maakt dat dit een prachtig vak is. Van 's ochtends samen tafellinnen strijken, een goede service draaien, glazen poleren en 's nachts een borreltje in de kroeg. Je bent als team zoveel bij elkaar dat je bijna familie bent. Ik heb dan ook veel mooie vriendschappen opgebouwd dankzij dit vak.

Een mooie bijkomstigheid van de horeca is dat het overall ter wereld kan worden uitgevoerd. Ik werk inmiddels ruim anderhalf jaar voor het Waldorf Astoria hotel in Shanghai en leer daar iedere dag weer bij.

Wonen en werken in een ander land en vooral een andere cultuur is een geweldige ervaring.

De bureaucratie in China is echt ongelooflijk en heeft mij geleerd veel geduld te hebben. Voordat er een fles wijn besteld is bij de leverancier hebben al minstens zeven mensen hun goedkeuring moeten geven. Ook de beleving van gasten is heel verschillend. Gerechten worden hier bijna allemaal onderling gedeeld. Het drinken van wijn is nog in opkomst, waardoor het lastig is om dit te verkopen. Maar de interesse groeit, vooral in de grote namen uit de Bourgogne en Bordeaux.

Hoe lastig het soms ook is, niets weegt op tegen werken in een team met mensen met net zoveel passie als ik. Gasten die terugkomen speciaal voor jou en je team. Gasten die een e-mail of zelfs een bos bloemen sturen omdat ze een onvergetelijk diner hebben gehad. Dit maakt dat ik blij ben dat ik mij aan het horecavirus heb overgegeven. |

Op de Werkvloer: Dolfinarium

Waarom ze hier zoveel

v >> Voordat Robert om half 9 is begonnen, is om 7 uur al 400 kilo vis afgeleverd voor alle dieren. Ook voor 'zijn' Californische zeeleeuwen. Robert is van oorsprong bosbouwer, maar werkt hier al bijna twintig jaar. Zijn dag begint met de gezondheidscheck. "Ik observeer, let op plekjes, snorharen. Aan hun lichaamstaal zie ik ook of er iets aan de hand is." Niet dagelijks, maar wel regelmatig checken hij en zijn collega's zaken als temperatuur, gewicht, bloed, huid, maagsap, longen en slijmvlies. Na de gezondheidscheck bereidt hij de shows van de dag voor. En beslist welk dier vandaag welke scène gaat doen. "Ook dieren willen afwisseling."



> Monique begon als vakantiekracht en achttien jaar later werkt ze hier nog, altijd even enthousiast. Ze heeft het roggereef onder haar hoede waar kinderen roggereef en haaien mogen aaien. Van 95 procent van al die vissen die in het water zwemmen weet Monique wanneer ze geboren zijn en waar ze vandaan komen. Ze voert de vissen individueel, terwijl kinderen langs de rand kijken. Ook Monique observeert hun gedrag. "Vissen kun je ook trainen."



v > De dolfijnen ondergaan eveneens een gezondheidscheck, voordat ze aan hun show beginnen. Zoals vinnen, tanden en huid controleren, eventueel bloed prikken en extra vocht toedienen, als dat nodig is. Het is een jonge ploeg die dit doet, waaronder Lindsey. Zij is hoofdtrainer dolfijnen en werkt hier al elf jaar. Weer een enthousiaste medewerker die het al jaren naar haar zin heeft. Lindsey heeft net bloed geprikt dat meteen naar het eigen laboratorium gaat. Over een uur heeft ze de uitslag.



spelen

Een droombaan voor velen, werken met dieren. En als het dan om dolfijnen (en zeeleeuwen, zeehonden, roggen, haaien en walrussen) gaat, is het helemaal een droom, toch? We keken achter de schermen bij het Dolfinarium en vroegen het de medewerkers zelf. "Dieren zijn altijd oprecht."



< Ondertussen spelen collega's met de andere dolfijnen. Om ze af te leiden, want anders hinderen ze de dolfijnen die onderzocht worden. Het Dolfinarium hanteert strikte regels: slecht gedrag wordt genegeerd, dus niet gestraft, goed gedrag beloond. Als een dier incorrect gedrag laat zien, houden de medewerkers drie seconden een neutrale houding aan. Beloning is niet altijd een visje, ook bijvoorbeeld dat ze een favoriet onderdeel mogen doen in de show. "Alle dieren zijn verschillend, wat dat betreft net mensen", vertelt manager Jurriën.



< > Dan naar buiten, naar de Dolfijnendelta, waar een ander team spelenderwijs de dolfijnen traint. Eigenlijk spelen ze zowat de hele dag. En ondertussen worden de dolfijnen geobserveerd, onder meer door Daniël. Dennis is gedragsbioloog en houdt zaken als interactie in de gaten, groepsvorming en hiërarchie. Hij is een tijdje weg geweest en weet het niet zeker, maar denkt toch wel dat de dolfijnen hem bij terugkomst hebben herkend.



v > Het imago van de walrus is niet al te best: lomp. Maar je moest eens weten, stelt Séverine, ze zijn best intelligent, onthouden dingen, kunnen veel en zijn heel behendig met hun snorharen. Séverine, die dierenmanagement heeft gestudeerd, checkt samen met collega Daan de walrussen. Ze wegen wel 1500 kilo, maar geven zich gewillig over aan Séverine. "Er zijn maar twee andere plekken in Europa met walrussen zoals hier. Bezoekers hebben geen hoge verwachtingen van de walrusshow, maar zijn na afloop verrast wat een walrus allemaal kan. Ik weet dat natuurlijk al jaren." |



Waar bereik ik de bond?

FNV Horecabond, waaronder FNV Horeca, FNV Catering en FNV Recreatie vallen, is op werkdagen van 09.00 tot 17.00 uur bereikbaar voor **leden** via het centrale telefoonnummer:

(036) 535 85 95 (lokaal tarief)

Met alle vragen over werk en inkomen in horeca, recreatie en catering kunnen leden op dit nummer terecht. De mensen van ons Voorlichtings- en Informatiecentrum zitten daar klaar om je vraag zo goed mogelijk te beantwoorden. Voor ingewikkelder zaken brengen zij je in contact met juridisch medewerkers en andere specialisten. Zoals de **WAO/WIA-begeleiders** die je informeren over en ondersteunen in de voorbereiding voor een (her)beoordeling.

LET OP: voor **niet-leden** geldt een apart telefoonnummer: 0900 - 239 10 00 (€ 0,50 p/min). De telefoonnummers van de voormalige regiokantoren van FNV Horecabond gelden niet meer.

Vragen over je lidmaatschap

Heb je vragen over je lidmaatschap, wil je nieuwe leden opgeven of wil je een verhuizing en/of verandering in je werksituatie doorgeven? Bel dan de ledenadministratie: 036 - 535 85 55. Uiteraard kun je ook online jouw wijzigingen doorgeven. Ga hiervoor naar je eigen accountpagina. Opzeggen kan uitsluitend door een brief te sturen onder vermelding van lidnummer en reden van opzegging. Stuur de brief naar: FNV Horecabond, t.a.v. ledenadministratie, Postbus 1435, 1300 BK Almere.

FNV Horecabond

Bezoekadres: Louis Armstrongweg 100, 1311 RL Almere.
Postadres: Postbus 1435, 1300 BK Almere. Telefoon: (036) 535 85 95 (lokaal tarief). E-mail: info@fnvhorecabond.nl.
Website: www.fnvhorecabond.nl.
Het hoofdbestuur van FNV Horecabond is bereikbaar op: vereniging.collectief@fnvhorecabond.nl t.a.v. de secretaris.

Vertrouwenspersonen

Eric Vermaas (06 - 22 10 64 89) en Marijke Brands (06 - 52 34 27 16) zijn vertrouwenspersonen. Leden kunnen hen bellen als ze een klacht hebben over ongewenst gedrag van een bondslid tijdens een activiteit van de bond (dus niet voor klachten over je werk!).

HULP BIJ BELASTINGAANGIFTE



Lid van de FNV? Dan helpt Belastingsservice FNV je gratis met je belastingaangifte en toeslagen. Er zijn zo'n 450 locaties in Nederland waar je van 1 maart tot 1 mei terecht kunt voor je aangifte en toeslagen.

HOE MAAK JE EEN AFSPRAAK?

Op internet via www.fnv.nl/belastingsservice of www.afsprakenfnv.nl. Je krijgt dan per mail een bevestiging plus een overzicht wat je mee moet nemen naar de afspraak.

Telefonisch door te bellen naar het Contactcenter van de FNV: **(088) 368 03 68** (ma. t/m vr. van 8.30 tot 17.30 uur).

MACHTIGINGSCODE Belastingsservice FNV kan je alleen helpen met de machtigingscode van de Belastingdienst. FNV-leden die in 2016 hun aangifte hebben gedaan via Belastingsservice FNV, hebben de machtigingscode begin 2017 toegestuurd gekregen. Heb je geen code? Vraag die dan aan bij de Belastingdienst. Kijk op www.fnv.nl/belastingsservice hoe je dat kunt doen.



Colofon



Horeca Info is een uitgave van Stichting FNV Pers in samenwerking met FNV Horecabond:

Louis Armstrongweg 100,
Postbus 1435, 1300 BK Almere

Telefoon: (036) 535 85 95 (lokaal tarief)

Fax: (036) 536 33 97

E-mail: redactie@fnvhorecabond.nl

Website: www.fnvhorecabond.nl



Oplage: 23.000

Nummer: 3 / 2017

ISSN 0166-0624

Hoofredactie: Ben Francooy

Eindredactie: Aafke Jochems

Correctie: Evelyn Jongman

Beeld voorpagina: Gerard van Bree

Beeld achterpagina: Ingmar Timmer

Ontwerp: Angema Romijn,

Romijn Design, IJsselstein

Dtp: Inger Bos, CLIB DTP

Druk: Ten Herkel

Abonnement voor niet-leden:

€ 30,- per jaar. Opgeven via
0900 - 239 10 00 (€ 0,50 p/min)

Advertentietarieven:

hele pagina € 2000,-

halve pagina € 1200,-

kwart pagina € 625,-

zesde pagina € 425,-

Advertenties dienen drukklaar aangeleverd te worden. |

Contributie 2017

Wij bieden verschillende lidmaatschapspakketten, zodat er altijd een pakket is dat bij je past. En wist je dat je contributie fiscaal aftrekbaar is, zodat je jaarlijks circa 40 procent terug kunt krijgen via je werkgever? Hierdoor betaal je minder contributie.

Zeker! € 16,30 p/m

Met dit pakket kom je nooit voor verrassingen te staan wanneer het om je werk en inkomen gaat. Je krijgt, naast alle diensten uit het basispakket, gratis juridische hulp, ook als advocaten en rechters je pad kruisen. Jongeren t/m 21 jaar zijn het eerste jaar **gratis** lid.

Leerling

€ 8,20 p/m

Leerlingen mogen gebruikmaken van de diensten uit het Zeker!-pakket, maar betalen gedurende hun opleiding de helft van het reguliere contributietarief. Jongeren t/m 21 jaar zijn het eerste jaar **gratis** lid.

Pinot Gris

€ 5,20 p/m

Leden die de pensioengerechtigde leeftijd hebben behaald, zetten we automatisch om naar het Pinot Gris-pakket. Naast de voordelen die zij al kenden, ontvangen de gepensioneerden speciale informatie over relevante onderwerpen.

Basis

€ 7,10 p/m

De basis voor iedereen die het belangrijk vindt collectief vertegenwoordigd te zijn. Als lid heb je inspraak in de cao. Heb je algemene vragen over werk en inkomen, dan kun je terecht bij het Voorlichtings- en Informatiecentrum. Thuis ontvang je de Horeca Info en je kunt gebruikmaken van gratis belastinghulp. Daarnaast ontvang je korting op je ziektekostenverzekering en op producten & diensten. Heb je juridische hulp nodig, dan kun je eelrijk arbeidsrecht inschakelen tegen een uurtarief van € 81 per uur excl. btw. Jongeren t/m 21 jaar zijn het eerste jaar **gratis** lid.

Aansluitende rechtshulp vanaf € 10,04 per maand

Samen met ARAG Rechtsbijstand hebben we een rechtsbijstandsverzekering ontwikkeld die aansluit bij de rechtshulp uit je lidmaatschap met onder andere een lage premie, geen eigen risico en dekking op de gebieden verkeer, wonen en consument. Op deze manier ben je (afhankelijk van je pakket) volledig aanvullend verzekerd.

Ledenvoordeel **FNV**

Haal alles uit je lidmaatschap

Ledenvoordeel FNV biedt FNV-leden exclusieve kortingen op allerlei producten en diensten. Je geniet bijvoorbeeld het hele jaar door van onder andere deze voordelen:

- WakaWaka Power+ t.w.v. € 69,- cadeau bij openen van ASN bankrekening
- 15% korting op geselecteerde Nibud-producten
- Flinke korting op je energierekening bij Greenchoice
- 5 tot 20% korting op je vakantie met Kras
- 10% korting op een fiets bij Matrabike
- Flinke korting bij Zorgcollectief FNV/Menzis
- 12% korting op alle cursussen en opleidingen bij NHA
- 10% extra korting bij Plutosport.nl
- Tot 11% korting op schadeverzekeringen bij Univé

Uitgelicht



Gratis eerste rit bij Greenwheels*

Als FNV-lid ontvang je een gratis rit bij Greenwheels ter waarde van € 25,-. Zo kun je zelf alle voordelen van Greenwheels ontdekken.

Heb je het rijtegoed nog niet opgemaakt tijdens je eerste rit? Geen probleem, het tegoed mag je binnen drie maanden oprijden en is geldig voor meerdere ritten. Geldig t/m 31 mei 2017.

* een gratis eerste rit t.w.v. € 25,-

Mis het niet. Kijk snel op ledenvoordeelfnv.nl. Wil je altijd op de hoogte zijn van alle voordelen? Log in en meld je aan voor de nieuwsbrief!

De lidmaatschapspakketten zijn ongeacht leeftijd, aantal uren dat je werkt en werksituatie. Wil je veranderen van pakket dan kan dat elk jaar per 1 januari. Dat moet je wel ruim voor die datum schriftelijk aan onze ledenadministratie hebben gemeld. De contributie van horeca- en catering-leden die lid waren voor 1 oktober 2010, is afhankelijk van o.a. leeftijd, het aantal uren dat gewerkt wordt of eventuele werkloosheid. Als er iets in deze status verandert, graag doorgeven aan de ledenadministratie (036) 535 85 55.



Tineke Kuiper

Functie: cateringmanager voor Sodexo bij TU Delft.
Opleiding: enkele jaren huishoudschool, cafébedrijf & aanverwant en cateringgerelateerde trainingen.
Hobby's: reizen, lezen en haar zus helpen met **honden trainen**.



Haar vader werkte op een scheepswerf en was lid van de bond. Tineke en haar zussen kregen van huis uit dan ook mee dat het vanzelfsprekend is om lid te zijn. Al bijna vijftig jaar werkt Tineke, altijd fulltime. Begin volgend jaar hoopt ze als een van de laatsten aanspraak te maken op de VUT: "Ik heb eerst acht jaar bij een snackbar gewerkt en nu bijna 42 jaar in

de catering. Wat een veranderingen heb ik in de catering meegemaakt! Alleen al het computerwerk. Ik vind het fijn dat ik de bond kan bellen met vragen of om te kijken of zaken kloppen. Ook vraag ik altijd het cao-boekje aan. Eenentwintig jaar geleden had ik een conflict bij een overname. De locatie ging over naar een andere cateraar en ik zou minder uren gaan werken, wat ik niet wilde. Ik

ben goed geholpen door de bond, maar ook door de opdrachtgever van toen. Die wilde dat ik bleef en heeft zich voor me ingezet. Door die opdrachtgever en de bond heb ik mijn baan en uren behouden."

Wil jij de volgende keer op deze plaats vertellen waarom je lid bent? Laat het weten via redactie@fnvhorecabond.nl.