

HoReCaInfo



Primeur voor Ameland: Goed Werkgever 2018

Dit is FNV Horeca-lid Pieter de Roos bij Beachclub The Sunset. We sloten een mooie bedrijfs-cao af voor hem en zijn collega's van de Van Heeckeren Groep. Zo kan het ook!

Op bezoek bij **Beste Leerbedrijf Horeca.**

FNV Horeca-lid Max de Reus: Gebarentaal mooie manier van communiceren, ook in de keuken



Dat zie je niet vaak, een dove kok in het keukenteam. Hoe heb je dit bereikt?

"Het begon met een bijbaantje als afwasser/keukenhulp bij Strandpaviljoen De Haven van Renesse. Ik hield er meteen van, samen keihard werken. De werkgever motiveerde me om de bbl-opleiding zelfstandig werkend kok te gaan doen. Hij gaf me een duwtje in de juiste richting en daar ben ik nog steeds blij mee. Mijn huidige leerbedrijf is café-brasserie Huszár in Delft."

Hoe communiceer je met je collega's?

"Ik probeer beetje bij beetje gebarentaal te gebruiken. Het is gewoon een mooie manier van communiceren. Ook al kan ik redelijk liplezen en verstaanbaar praten, het is voor beide kanten aanpassen. Doofheid is echt een onzichtbare handicap. Aan mij merk je niks, ik zie er gewoon uit als ieder ander behalve dat ik gehoorapparaten en CI, een implantaat, draag. Ik heb me enorm moeten aanpassen aan de maatschappij om mee te kunnen doen: ik heb liplezen en duidelijk praten echt leren ontwikkelen. Dat kost elke dag veel energie. Voor

sommige horende collega's is het weleens lastig om zich aan mij aan te passen, bijvoorbeeld door continu oogcontact te houden wanneer je met mij praat zodat ik kan liplezen. Maar intussen zijn collega's het wel gewend. Gewoon normaal en duidelijk praten, met korte zinnen, en oogcontact houden. 'Max, eerste bon 3 minuten en volgende 5 minuten', 'Maak je even mise-en-place, begin maar met makreelartaar!' Sommige collega's kunnen al redelijk basiszinnen gebaren! Heel leuk en we kunnen er veel om lachen."

Zie je je toekomst in de horeca?

"Ik probeer vooral te focussen op deze opleiding. Wie weet ga ik nog niveau 4 doen en misschien daarna hbo. Mijn droom is een eigen restaurant en het zou gaaf zijn als dove mensen dan bij mij terecht kunnen." |

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

HoReCaInfo

Vakblad voor werknemers in horeca, recreatie & contractcatering

06



08



16



24



06 Zo kan het ook!
Bij Pesca en De Visbar betalen ze meer dan het cao-loon, plus nóg meer betere afspraken. Wat dacht je bijvoorbeeld van winstdeling onder het personeel van Pesca?

16 Vakbondsconsulenten
De adviezen van Iman de Witte en Jeannette Thomaes betekenen veel voor de mensen die op het spreekuur van FNV komen. Dat maakt dit vrijwilligerswerk zo waardevol.

08 Dick Koerselman
Interview met onze nieuwe voorzitter. De rode draad in zijn vakbondswerk? "In gesprek zijn met medewerkers, op de werkvloer, om steeds te weten wat zij belangrijk vinden."

24 Kampioen in de eredivisie
Het Hooihuis is het Beste Leerbedrijf in de Horeca. Hoe doen ze dat? Op bezoek bij leermeesters, leerlingen en medewerkers die trots vertellen over hun werk.

En verder:

10 Nieuws
14 Vragen over pensioen
16 Iman de Witte
18 Doe mee

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



Afscheid van de bond

Het is tijd om afscheid te nemen. Na een lange loopbaan bij FNV Horecabond: 34 jaar maar liefst, waarvan 16 jaar als voorzitter.

Een mooie carrière, waarop ik tevreden terugkijk.

Vakbondswerk is nooit saai. Je hebt te maken met zulke verschillende partijen. Met leden bijvoorbeeld en met collega-vakbondsmensen. Met werkgevers en met docenten in het beroepsonderwijs. Ik vertegenwoordigde de bond in drie bedrijfstakken, plus binnen de FNV en instituties als SVH. Toch is het de horeca geweest die de meeste tijd heeft opgeëist. Vooral in de jaren 80 en 90 hebben we veel bereikt in deze sector. Ik noem dan een goede cao, pensioen, vut en een opleidingsfonds. Daar zijn we trots op en het is dan ook teleurstellend dat KHN vanaf 2000 steeds slechtere cao's wil afsluiten en dat ze het opleiden van leerlingen niet langer wil stimuleren. We weten inmiddels wat dat betekent: het vakmanschap is achteruitgegaan en minder mensen willen in onze mooie sector werken. Want wie wil er nu hard werken zonder gewaardeerd te worden? Gelukkig zijn er ook goede horecawerkgevers, sla deze pagina maar om. En in de contractcatering en recreatie hebben wij betere resultaten kunnen bereiken. Daar mogen wij samen met de werkgevers best trots op zijn. Vol vertrouwen draag ik het werk over aan de mensen die nu de leiding hebben. Ik wens iedereen een goede loopbaan toe met goede arbeidsvoorwaarden en een goed salaris. Dat bereik je samen, dat kun je niet alleen. Laat elkaar dus niet vallen en weet dat de bond achter je staat.

Ben Francooy

#goedwerkgeverschap op Ameland, in Amsterdam en Domburg

Ameland heeft de primeur: officiële erkenning Goed Werkgever 2018!

Zo kan het ook! Goede werkgevers die hun medewerkers meer bieden dan de cao horeca, die in personeel investeren en ze echt waarderen. Zoals Harold van Workum, eigenaar van de Van Heeckeren Groep en KHN-bestuurslid Ameland. Hij heeft als eerste van ons de erkenning Goed Werkgever 2018 gekregen. Ook sloten we een bedrijfs-cao met hem af voor zijn 180 medewerkers. Een van die medewerkers is FNV Horeca-lid Pieter de Roos. Reden genoeg om Harold en Pieter in Ameland op te zoeken. En we reisden naar Zeeland en Amsterdam voor nog meer goede voorbeelden.

Harold van Workum heeft wel wat telefoontjes gekregen van andere KHN-bestuursleden. Waarom hij een bedrijfs-cao heeft afgesloten met FNV Horeca, terwijl er toch al een cao horeca is. Zijn antwoord is dan: "Er is niets mis met de cao die KHN met CNV heeft afgesloten. Ik zie het wel echt als een minimum-cao. Bedoeld voor horecawerkgevers die er zonder cao een potje van maken. Maar ik wil een statement maken door een eigen cao met FNV Horeca af te spreken, om te laten zien wat ik eigenlijk al doe. Be good and tell it. In mijn sector van de horeca heb je deskundig en vakkundig personeel nodig. Als je dat wilt bereiken moet je ze goed belonen en in ze investeren, bijvoorbeeld in opleidingen en trainingen. Eigenlijk zouden alle horecaondernemers op dit eiland zich moeten aansluiten. Een Ameland-cao, hoe mooi zou dat niet zijn?"

Precies vastgelegd

Als tiener kwam Harold tijdens vakanties naar Ameland om er in de horeca te werken, en sliep dan boven de zaak of in een caravan met collega's, zoals dat toen heel normaal was. Ruim 20 jaar geleden opende hij zijn eerste eigen zaak. Dat zijn er nu vier: Hotel van Heeckeren, Van

Heeckeren grand café, proeflokaal Rixt en Beachclub The Sunset. In de zomer werken rond de 140 medewerkers voor zijn Van Heeckeren Groep, in de winter zo'n 70. Harold: "Het was niet moeilijk om tot een bedrijfs-cao te komen. De afspraken waren er al, maar het was nergens precies vastgelegd. Nu wel. Ik wil de beste werkgever van de Wadden zijn door voor een goede werk- én woonomgeving te zorgen. Daarom bied ik ook huisvesting op het eiland en vervoermiddelen. En ik vind het heel belangrijk dat mensen pauze kunnen opnemen. Een manager heeft echt wat uit te leggen als medewerkers geen pauze opnemen. Als jij goed bent voor je medewerkers, zijn zij goed voor jou."

Erkenning Goed Werkgever

Harold is de eerste werkgever in het land die in maart van ons de erkenning Goed Werkgever 2018 heeft gekregen. Daar komen dit jaar meer goede werkgevers bij. Naast de erkenning ontvangen goede werkgevers een certificaat, een vermelding in de lijst Goed Werkgever op de website van FNV Horeca en de mogelijkheid om hun vacatures te delen via FNV Horeca.

Belangrijkste afspraken uit de cao Van Heeckeren Groep

- De salarissen liggen in de aanvangsschalen een procent hoger dan in de cao van KHN en CNV. Dit werkt weer door in de verhoging die in juli volgt. Daarnaast zijn ook de toekomstige verhogingen uit de cao van KHN en CNV onderdeel van deze cao.
- Medewerkers van 18 jaar en ouder worden na zes maanden gezien als vakervaren en hebben sneller recht op een hoger loon.
- Er zijn concrete afspraken vastgelegd voor een prestatiebeloning van 1, 2 of 3%.
- Opleiding is een belangrijk onderdeel, daarom bestaat er een vergoeding voor opleidingen.
- Een goede reiskostenvergoeding, zoals het vergoeden van de overstreek van het vasteland naar Ameland.
- Medewerkers ontvangen 20% personeelskorting op bestedingen binnen de Van Heeckeren Groep.



We hebben ook nog extra's die niet in de cao staan

Het is al het vierde seizoen dat FNV Horeca-lid Pieter de Roos voor de Van Heeckeren Groep werkt. In het zomerseizoen voornamelijk in Beachclub The Sunset, in de winter, als The Sunset doordeweeks gesloten is, in andere zaken van Harold van Workum. Pieter woont in een personeelswoning van zijn werkgever en heeft het op Ameland ontzettend naar zijn zin.

"Op mijn negende hielp ik al in het horecabedrijf van mijn ouders. Horeca is echt mijn vak, ik wil niet anders. Ik heb het Friesland College in Leeuwarden gedaan en ben zomerseizoen 2015 op Ameland begonnen bij dit bedrijf. Inmiddels heb ik een vast contract voor het hele jaar. Keihard werken in het zomerseizoen en dan in de winter minder werken en op vakantie. Ik werk op een toplocatie op het strand met open en enthousiaste collega's. Wie wil dat nou niet? Ik kan vaak meedoen aan trainingen, zoals verkoop- en gastvrijheidstrainingen, en aan workshops over producten. Ik ben een keer meegegaan met mystery visits langs andere bedrijven en heb daar gezien hoe anderen het aanpakken. Toen dacht ik,

dat ga ik beter doen! Op school heb ik veel over wijnen en wijn-spijscombinaties geleerd. In de Beachclub meer over andere dranken, zoals cocktails, en over mooie, nieuwe (vis) gerechten. Ook heb ik hier ontzettend veel mensenkennis opgedaan. Zo weet ik nu bijvoorbeeld wat veel Duitsers lekker vinden. De eigen cao heeft eerlijk gezegd niet veel veranderd, want we hadden het al. Maar het is natuurlijk leuk om te vertellen en om nieuwe collega's aan te trekken! We hebben trouwens nog extra's die niet in de cao staan, zoals een keer per jaar een groot personeelsfeest, eindejaars bedankpakket, events met leveranciers. Ik zit hier echt op mijn plek."



Harold van Workum, horeca-ondernemer en KHN-bestuurslid Ameland: "Ik wil een statement maken door een eigen cao met FNV Horeca af te spreken."

Voor Pesca zijn medewerkers geen kostenpost. Ze delen zelfs mee in de winst!



Restaurant Pesca in Amsterdam bestaat bijna twee jaar en de jonge ondernemers Jos de Jong en Sven Sallaerts worden overstelpt door media en andere ondernemers, met de vraag hoe zij dat nou doen. Want bij Pesca is amper verloop, zijn medewerkers weinig ziek, wordt nauwelijks overgewerkt, is een 4-daagse werkweek de standaard en wordt meer betaald dan het cao-loon. En in 2017 deelden de medewerkers ook nog eens mee in de winst van € 10.000!

"Medewerkers zien we niet als kostenpost", vertelt Jos, "we investeren juist graag in ze. Dat maakt dat de sfeer goed is en daardoor blijven ze ook langer bij ons. Dat scheelt in tijd en geld om nieuwe mensen te werven en in te werken." Sven: "Bedrijven als Google zijn ons voorbeeld. Ik snap horecaondernemers niet die het minimum betalen voor overvulle werkweeken, die niks meer bieden dan de cao. Zo is de horeca nou eenmaal, zeggen ze. Hoe is het mogelijk! Wij betalen altijd meer dan het cao-loon, niemand zit op het wettelijk minimumloon." Jos: "Medewerkers krijgen bij ons vrijheid en inbreng, een kwestie van geven en nemen. Uitgangspunt is een 4-daagse werkweek voor de vaste mensen en contracten van 38 uur. Overuren zitten in het salaris maar de meesten maken helemaal geen overuren." Duane

Rene, zelfstandig werkend kok, werkt al jaren in de horeca en sinds kort bij Pesca: "Het is voor het eerst dat ik een 4-daagse werkweek heb." En dan is er ook nog de winstdeling, opgenomen in het arbeidscontract, als er winst is natuurlijk. In 2017 werd € 10.000 winst verdeeld onder het personeel, naar aantal gewerkte uren. Al gauw minstens een paar honderd euro per medewerker, van afwasser tot en met bedrijfsleider. Sommigen waren in tranen. Joe Giezeman, supervisor bediening: "Zo'n gebaar van winstdeling is echt top. Maar voor mij is het geen drijfveer. Het is gewoon erg leuk om hier te werken." Laura Corver, supervisor bediening: "Zeker, ook door de afwisseling. De ene dag doe ik wijn, de andere de vismarkt. En we zijn één familie."



Bij De Visbar zorgen ze goed voor hun medewerkers

In een provincie als Zeeland met niet zoveel inwoners, weinig jeugd, maar wel heel veel toeristen is het extra moeilijk om aan goed personeel te komen. Bij De Visbar in Domburg lijkt dat toch minder een probleem. Hoe ze dat voor elkaar krijgen? Meer betalen natuurlijk dan het cao-loon, plus betere afspraken.

Eigenaars Ivon Corré en Martijn van der Walle openden vijf jaar geleden De Visbar in Domburg en vorig jaar kwam daar De Boterkapel in dezelfde plaats bij. Ivon: "Hoewel het bedienend team wel versterking kan gebruiken, hebben we vooralsnog geen personeelstekort. Maar dan moet er niemand van het team wegvalen." Martijn: "Medewerkers blijven niet lang bij je als je alleen het minimum biedt. En overuren niet compenseert. Wij compenseren elk overuur, met tijd voor tijd en als dat niet lukt, betalen we het uit in geld. We betalen ook standaard meer dan het cao-loon." Ivon: "Als medewerkers voldoen en in de groep passen, krijgen ze een vast contract. En bbl-leerlingen werken vier dagen, zodat ze de vijfde dag naar school kunnen."

Daniëlle Franke was bbl-leerling aan het Zoomvliet College in Bergen op Zoom en koos De Visbar als haar leerbedrijf toen ze aan niveau 2 begon. Daniëlle: "Ik ben doorgroeid en toen ik verder ging voor niveau 4, dacht ik erover misschien een ander leerbedrijf te kiezen. Ivon wilde me houden. Toen heb ik gezegd dat ik na het afronden van school een vast contract wilde, en dat zwart op wit wilde hebben. Die zekerheid van een vast contract vind ik belangrijk. Ik werk hier graag omdat het altijd druk is en we een vast team zijn. Als je wil kun je voor je dienst hier gratis eten. Het maandrooster is de laatste week van de maand ervoor bekend, zodat je privéafspraken kunt inplannen. En als je een bepaalde dag vrij wil, dan is dat meestal te regelen. Hier wordt goed voor je gezorgd."

Nieuwe voorzitter Dick Koerselman:

"Wij moeten werk maken van imagoverbetering van de sectoren"

Hij heeft het allemaal zelf meegemaakt: de hitte en werkdruk van de keuken, de hectiek van de wisseldag in de recreatie en de stress met avond- en nachtdiensten in de contractcatering. Want onze nieuwe voorzitter Dick Koerselman, opgeleid als zelfstandig werkend kok, heeft in al onze sectoren gewerkt. Maar hij weet vooral hoe belangrijk het is om samen op te trekken om de positie van werkenden te versterken en uit te bouwen. De rode draad in zijn vakbondswerk? "In gesprek zijn met medewerkers, op de werkvloer, om steeds te weten wat zij belangrijk vinden."

Waar wil jij je sterk voor maken?

"Door de positie van werkers in onze sectoren te versterken en uit te bouwen, kunnen wij als vakbond het verschil maken en daardoor tot groei komen van (actieve) leden. Zodat we tot betere arbeidsvoorwaarden komen die passen bij het mooie, maar ook zware werk in onze sectoren. In de catering en recreatie zijn fatsoenlijke cao's afgesloten met werkgevers en daar moeten we in de horeca ook naartoe. Ik wil ook uitdragen wat de vakbond heeft bereikt. Wat dacht je van 5 extra vakantiedagen die in veel cao's zijn opgenomen? De wet zegt dat je recht hebt op minimaal 20 vakantiedagen. Die 5 extra vakantiedagen, dus 25 in totaal, zijn er gekomen door de vakbond, die dat voor elkaar gekregen heeft door cao-onderhandelingen.

En wat dacht van de acties rond het minimumjeugdloon? Tot voor kort kreeg je pas op je 23e minimaal het volwassen minimumloon. Sinds vorig jaar krijgen ook 22-jarigen in ieder geval het volwassen minimumloon. Een stijging van 15%! Dat is niet vanzelf gebeurd, dat heeft Young & United van de FNV bereikt. Door actie te voeren."

Actievoeren loont dus?

"Het liefst maak ik goede afspraken aan tafel met werkgevers, maar als die daartoe niet bereid zijn, dan moet het op een andere manier. Linksom of rechtsom, de bedrijfswinsten moeten niet in de zakken van werkgevers blijven. Het is mij natuurlijk niet ontgaan dat de huidige cao horeca een onfatsoenlijke afspraak is, zeker in een tijd dat in

andere sectoren de arbeidsvoorwaarden beter worden. Het is heel goed dat de leden nee hebben gezegd tegen de huidige cao horeca. Dit biedt ruimte om in actie te komen, want het is de hoogste tijd dat ook werknemers meeprofiteren. Het is de hoogste tijd dat we het imago in onze sectoren flink gaan verbeteren, en dat kan door gedragen afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden. We hebben gelukkig het tij mee. Er is grote behoefte aan vakmensen. Werkgevers komen niet meer weg met wegwerprichtjes. Alleen met fatsoenlijke contracten willen vakbekwame mensen bij ze werken."

Wat gaan leden de komende tijd van je zien?

"Achter mijn bureau heb ik nog nooit een nieuw lid ingeschreven of nieuwe ideeën van werkers opgedaan. Dat gebeurt in de bedrijven, dus daar wil ik zijn om te horen wat mensen belangrijk vinden, wat ze beweegt, wat hun wensen zijn en wat wellicht een issue is. Ik wil mijn ervaring inzetten om ze te ondersteunen, om gezamenlijk een plan te maken, maar ze moeten zelf ook hun nek uitsteken als ze wat willen bereiken. Bijvoorbeeld door collega's mee te krijgen. Activerend vakbondswerk, daar gaat het om. Samen sta je gewoon sterk. Mensen zijn soms bang om tegen hun werkgever in te gaan. Ik hoop die angst weg te halen. De crisis is voorbij waarin werkgevers zeiden, voor jou tien anderen. Werknemers werden elkaars concurrenten. Ik heb het ook in mijn vorige baan bij

CV Dick Koerselman in het kort

- Middelbare hotelschool richting keuken
 - Tijdens studie bijbaan kelner
 - Werkzaam als restaurantkok bij restaurant Chalet Suisse Rotterdam
 - Cateringmanager op diverse locaties in contractcatering
 - Rayonmanager bij Compass Amsterdam
 - Hoofd Facilitair Bedrijf FNV Scholing
 - Regiobestuurder FNV Horecabond Rotterdam
 - Sectorbestuurder Catering FNV Horecabond
 - Regiohoofd Zuidwest Nederland FNV Bouw
 - Lid team handhaving & naleving FNV
 - Teamleider FNV Bouwen en Wonen
 - Sinds 1 april 2018 voorzitter FNV Horecabond
- Vanaf zijn 1e werkdag in 1985 is Dick vakbondslid en al gauw ook actief lid.

FNV Bouw gezien. Flexcontracten, nulurencontracten, gedwongen zzp'er worden, om zo mensen naar de onderkant van de arbeidsmarkt te duwen."

Kun je een recent voorbeeld noemen van activerend vakbondswerk?

"Een aantal kleine bedrijven betaalde hun bouwvakkers geen reizen. Al jarenlang niet. Het ging om zo'n € 3 per dag, toch mooi € 60 per maand en per jaar bijna een halve vakantie. Als bond hebben we de bouwvakkers uitgelegd hoe ze het konden aanpakken. Door collega's te organiseren en het samen tegen hun baas te zeggen. Het resultaat? De reizen werden met terugwerkende kracht betaald. Een succes dus. Dat wil ik de leden en de werkenden in de horeca, catering en recreatie meegeven als iets beter kan op hun werk. Kom met je eigen verhaal, opereer vanuit je eigen kracht en wees actief. Wij ondersteunen je daarin graag." |



Foienkwestie

Kun je geen druk uitoefenen op werkgevers in de horeca? Moet je gasten er altijd buiten laten? De beroemde foienkwestie bij hotel New York in Rotterdam laat zien dat als je samen sterk staat, er heel veel bereikt kan worden.

Het was destijds Dick Koerselman, toen regiobestuurder in Rotterdam, die de medewerkers van hotel New York ondersteunde in de zogenaamde foienkwestie. De werkgever vond dat de foio onderdeel van het salaris was. Het hotel trok enkele guldens van het uurloon van het bedienend personeel af. De werknemers protesteerden in het restaurant, deelden gele kaarten uit bij de deur, betrokken de gasten erbij en lieten hun tanden zien. FNV Horecabond stapte samen met de medewerkers naar de rechter en die bepaalde dat foienaftrek niet was toegestaan. Nog steeds kunnen veel sectoren gebruikmaken van deze uitspraak om hun rechten veilig te stellen. En het leverde ook nog eens 90 nieuwe leden op. Dick: "Medewerkers overwonnen hun angst, kwamen gezamenlijk op voor hun rechten. Dit kon toen en kan nu nog altijd!"



Circulair horecapaviljoen The Green House is open

In hartje Utrecht zijn de deuren geopend van een circulair horecapaviljoen dat ruimte biedt aan een restaurant met een eigen urban farm, en een vergadercentrum. Een initiatief van Albron, samen met Strukton en Ballast Nedam. Circulariteit is het uitgangspunt.



Initiatiefnemer Albron is de horeca-conceptontwikkelaar en -exploitant.

Beeld: The Green House



Vijf principes staan daarin centraal:

- alles vertelt een verhaal omdat het een verleden heeft dan wel een toekomst;
- 100% creativiteit en fun, geen concessies aan comfort, smaak en ambiance;
- de uitgangspunten van de Dutch Cuisine-beweging vormen de inspiratie;
- transparantie;
- minimaal 20% van het personeel bestaat uit medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Chef-kok is Peter Scholte. In *Misset Horeca* vertelt hij wat circulariteit onder meer voor de keuken betekent: "De ambitie ligt er om over 15 jaar een keuken te hebben die zonder stroomverbruik werkt. Bij The Green House is al 40% minder toegepast dan in een normale horecakeuken. Veel apparatuur heeft geen stekker en we koken op biobrandstoffen. In de houtgestookte pizza-oven wordt meer bereid dan pizza's. Ook groente, brood en soepen worden erin verwerkt. De X-oven brandt op olijfpitten of kokosschillen. Koelen gebeurt op CO2. Verder wordt in de keuken gebruikgemaakt van fermentatie, roken en zouten om producten langer houdbaar te houden zonder koeling." |

Altijd op de hoogte van laatste nieuws

Volg jij ons al op sociale media?

Zo ben je altijd op de hoogte van het laatste nieuws in de horeca, catering en recreatie. Praat mee over actuele onderwerpen, deel de berichten onder je collega's en ontmoet andere medewerkers uit de horeca, catering en recreatie.

Heb je een vraag over je werk of inkomen? Worden bijvoorbeeld je overuren niet gecompenseerd of klopt je salaris niet? Of heb je vragen over je vakantiedagen of wil je weten hoe het zit met je maaltijdvergoeding? Stel ze gerust via Facebook, Twitter of Instagram!

Facebook: facebook.com/fnvhoreca, facebook.com/fnvcatering, facebook.com/fnvrecreatie

Twitter: twitter.com/fnvhoreca, twitter.com/fnvcatering, twitter.com/fnvrecreatie

Instagram: instagram.com/fnvhoreca |

Rookruimtes horeca binnen twee jaar dicht

De horeca krijgt van het kabinet nog circa twee jaar de tijd om alle rookruimtes definitief te sluiten. Dit besluit volgt op een rechtszaak die was aangespannen door de anti-rookvereniging Clean Air Nederland (CAN).



Sinds 2008 mag alleen in speciale rookruimtes in de horeca nog worden gerookt. Het gerechtshof in Den Haag bepaalde medio februari echter dat ook die rookruimtes dicht moeten, in een rechtszaak aangespannen door de CAN. Staatssecretaris Paul Blokhus van Volksgezondheid heeft hiertegen cassatie aangekondigd, vooral om tijd te winnen voor een overgangsregeling. Doet hij dat niet, dan hadden alle rookruimtes per direct dicht gemoeten. |



SAVE THE DATE
DE DAG VAN DE HORECAMEDEWERKER
MAANDAG 24 SEPTEMBER

WINKEL VAN SINKEL
WORKSHOPS - FOOD - FUN

2ND EDITION

www.fnvhoreca.nl/dvdh
facebook.com/fnvhoreca

Ben je leermeester? Geef je op voor de Leermeestertour!

Een kijkje in de keuken bij de Beste Leerbedrijven

Met passie en vakmanschap brengen leermeesters het vak over op leerlingen, zodat de horeca er gemotiveerde en goed opgeleide vakmensen bij krijgt. Leermeesters zijn dan ook ontzettend belangrijk voor de horeca en daarom organiseren FNV Horeca en Stichting Vakbekwaamheid Horeca (SVH) een speciale Leermeestertour voor ze.



Voor leermeesters in de horeca een geweldige en leerzame kans om een kijkje in de keuken te nemen bij de laatste drie winnaars Beste Leerbedrijf Horeca van Nederland. Deze leerbedrijven zijn het voorbeeld voor de branche. Ben je leermeester? Geef je op via www.fnvhoreca.nl/ leermeestertour en kijk hoe onderstaande leerbedrijven leerlingen inspireren en het mooie horecavak overbrengen. Bij welk Beste Leerbedrijf wil jij op bezoek?

- Vroeg in Bunnik, Beste Leerbedrijf 2015, maandag 14 mei
- DoubleTree by Hilton Amsterdam CS, Beste Leerbedrijf 2016, donderdag 24 mei
- Het Hooihuis in Roosendaal, Beste Leerbedrijf 2017/2018, woensdag 30 mei

Voor meer informatie en aanmelden: www.fnvhoreca.nl/ leermeestertour. |

Ook bij de winnaar van dit jaar, Het Hooihuis, kun je een kijkje in de keuken nemen.

Beeld: Ingmar Timmer



Beste leerbedrijf Recreatie Recreatiepark TerSpegelt opnieuw winnaar

Voor de tweede keer is Recreatiepark TerSpegelt winnaar geworden van de wedstrijd Beste Leerbedrijf in de Recreatie. In 2016 werd dit recreatiepark in Eersel ook al uitgeroepen tot Beste Leerbedrijf.



Doorslaggevend in de beoordeling was de manier waarop Recreatiepark TerSpegelt omgaat met stagiairs. Zij zijn onderdeel van het team. TerSpegelt heeft een duidelijke visie op opleiden. De lat ligt hoog, waardoor zij de leerlingen zoveel mogelijk leren. Uit 58 aanmeldingen waren drie leerbedrijven overgebleven. Naast Recreatiepark TerSpegelt ook camping de Norgerberg en Laco sportcentrum Leerdam. |

In 2016 was TerSpegelt ook al het Beste Leerbedrijf in de Recreatie.



Beeld Ruben Eshuis

FNV Horeca sluit ook met Huis van Eemnes cao af!

FNV Horeca heeft eind april een akkoord bereikt met het Huis van Eemnes voor een bedrijfs-cao. De cao loopt van 1 mei 2018 tot en met 31 december 2019.



Het bestuur van Stichting Huis van Eemnes is zeer tevreden met het resultaat: "Samen met FNV Horeca is de bedrijfs-cao voor het Huis van Eemnes opgesteld. We zijn trots op het resultaat dat zowel een stimulerend werkklimaat voor onze tevreden medewerkers als onze verantwoordelijkheid in goed werkgeverschap waarborgt!" Huis van Eemnes heeft ook de erkenning Goed Werkgever 2018 vanuit FNV Horeca ontvangen. In de volgende *Horeca Info* lees je hier veel meer over! |



SAVE THE DATE

Van 12 tot en met 16 november 2018 vindt de 7e editie van De Week Van De Catering plaats. In deze week worden cateringmedewerkers extra in het zonnetje gezet.



www.deweekvandecatering.nl

Rechter: payrollbedrijven moeten zich aan uitzend-cao houden

De FNV is blij met het oordeel van de rechter dat de payrollbedrijven Tentoo en DPA geen aparte status verdienen, maar gewoon aan 'uitzenden' doen. Zij moeten zich van de rechter gewoon aan de uitzend-cao houden, als deze door het ministerie algemeen verbindend verklaard is. Ze mogen niet hun eigen slechtere payroll-cao's gebruiken.

Bij payroll wordt – anders dan bij een uitzendbureau – het personeel niet geworven en geselecteerd door het payrollbedrijf, maar door het bedrijf waar men feitelijk voor gaat werken. Men treedt dan niet in dienst bij die werkgever, maar bij het payrollbedrijf en wordt op permanente basis uitgeleend. De payrollbedrijven Tentoo en DPA hadden beroep ingesteld tegen het besluit van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, omdat zij onder de uitzend-cao uit wilden komen. Met een eigen cao kunnen de payrollbedrijven slechtere arbeidsvoorwaarden hanteren, zoals twintig vakantiedagen uitbetalen in plaats van 25 dagen volgens de uitzend-cao. Het negatieve effect van payrolling op werknemers moet niet onderschat

worden. Erik Pentenga, bestuurder FNV Flex: "Payrolling is het afwentelen van normale werkgeversrisico's op de werknemer. Je wordt ergens anders als een nummer op de payroll gezet. Het heeft veel nadelen voor werkenden. Zij worden uitgekleeft. Zij hebben geen enkele zekerheid over werk en inkomen. Ze krijgen niet dezelfde waardering, minder loon, minder vakantiedagen, minder pensioen en niet of nauwelijks scholing en andere arbeidsvoorwaarden die collega's in vaste dienst wel krijgen." |

Als de uitzend-cao algemeen verbindend verklaard is, mogen payrollbedrijven niet hun eigen slechtere payroll-cao's gebruiken.



Beeld Marian Latour

Nederlandse hotelmarkt naar nieuw record

De Nederlandse hotelmarkt heeft opnieuw een uitstekend jaar achter de rug. Uit onderzoek van Horwath HTL blijkt dat de bezettingsgraad van de hotels in 2017 is gestegen, terwijl ook de gemiddelde kamerprijs weer toenam. Voor 2018 wordt een verdere groei verwacht van zowel bezettingsgraad als kamerprijs, naar nieuwe recordhoogte.

Beeld Ingmar Timmer



Uit het onderzoek onder ruim 200 drie-, vier- en vijfsterrenhotels in Nederland blijkt dat de gemiddelde bezettingsgraad is gestegen tot 76,8% in 2017. De bezettingsgraad is sinds recordjaar 1998 niet meer zo hoog geweest. Verwacht wordt dat de bezettingsgraad dit jaar zal doorstijgen naar circa 78%, waarmee het record van 1998 zou worden geëvenaard. De gemiddelde kamerprijs steeg in 2017 eveneens, van € 107 tot € 113. In 2018 zal de kamerprijs naar verwachting stijgen tot € 117, wat een absoluut record zou zijn voor de Nederlandse hotelierie. |

Voor 2018 wordt een verdere groei verwacht van zowel bezettingsgraad als kamerprijs.

Denk jij al na over je pensioen?

Als je jaren hebt gewerkt en je bent de 60 jaar inmiddels gepasseerd, is het zeker tijd om na te denken over je (AOW en) pensioen. Wat veel werknemers echter niet weten, is dat het ook op jonge leeftijd al belangrijk is om over je pensioen na te denken. Uit onze poll is gebleken dat veel mensen dat gelukkig ook doen. Want het speelt niet alleen na je 60e, maar ook als je bijvoorbeeld gaat trouwen of een kind krijgt.

Je ouderdomspensioen ontvang je vanaf je pensioenleeftijd. De pensioenleeftijd is momenteel bij veel pensioenfondsen vastgelegd op 68 jaar. Wanneer je je pensioenleeftijd hebt bereikt, ontvang je van het pensioenfonds waar je je pensioen hebt opgebouwd, maandelijks je ouderdomspensioen.

Let op: je ouderdomspensioen krijg je vaak niet automatisch maar moet je aanvragen, doe dit dus tijdig!

AOW-pensioen

Naast je pensioen ontvang je ook AOW. Het AOW-pensioen is het basispensioen van de Rijksoverheid. Dit krijg je van de Sociale Verzekeringsbank (SVB). De huidige AOW-leeftijd is 66 jaar. Deze wordt de komende jaren verhoogd en is tot 2022 gesteld op 67 jaar en drie maanden. Wanneer je werkt of woont in Nederland, ben je verzekerd voor het AOW-pensioen. Per verzekerd jaar bouw je zo'n 2% aan AOW op.



jij komt te overlijden. Vanaf meestal je 21e levensjaar (er zijn enkele pensioenfondsen waar je vanaf 18 jaar opbouwt) bouw je ouderdomspensioen op. Daar hoeft je niets voor te doen. Het afsluiten van een nabestaanden-/wezenpensioen kun je enkel op vaste momenten in je leven doen en gaat niet automatisch. Hoewel dit nabestaanden-/wezenpensioen niet verplicht is om af te sluiten, kan het wel heel belangrijk zijn als je jouw nabestaanden een inkomstengarantie wilt geven.

Een nabestaanden-/wezenpensioen kun je bij Pensioenfonds Horeca & Catering enkel binnen zes maanden en bij Stichting Pensioenfonds Recreatie (SPR) enkel binnen drie maanden na de volgende momenten afsluiten:

- Je gaat in de sector werken;
- Je trouwt, gaat een geregistreerd partnerschap aan of tekent een samenlevingscontract;
- Je krijgt of adopteert een kind;
- Je wordt 21 jaar.

Opbouw ouderdomspensioen

Er zijn verschillende soorten pensioenfondsen, verplichte en niet-verplichte fondsen, bedrijfstak- en beroepsfondsen.

Voor de horeca- en cateringsector is er het Pensioenfonds Horeca en Catering (PH&C), voor de recreatiesector is er de Stichting Pensioenfonds Recreatie (SPR). Beide zijn verplichte pensioenfondsen. Dit betekent dat wanneer je in deze sectoren werkt met een arbeidsovereenkomst, je werkgever jou verplicht moet aanmelden bij het pensioenfonds voor jouw sector. Je bouwt dan ouderdomspensioen op. Meestal wordt de pensioenafdracht verdeeld. Jij betaalt een deel door inhouding van jouw loon en jouw werkgever betaalt een deel. Hoe hoog dat percentage is, staat in het reglement van het pensioenfonds.

Voor PH&C is het opbouwpercentage momenteel 16,8%. Jij betaalt 8,4% en jouw werkgever betaalt ook 8,4%. Voor SPR is het opbouwpercentage momenteel 19,6%.

Jij betaalt maximaal de helft en jouw werkgever betaalt minimaal de helft (beide 9,8%). Bij je werkgever kun je nagaan welk percentage jij precies afdraagt. Daarnaast kun je vaak op jouw loonstrook zien hoeveel pensioen er van jouw brutoloon wordt ingehouden en daarmee wordt afgedragen aan het pensioenfonds.

Controle pensioenpotje

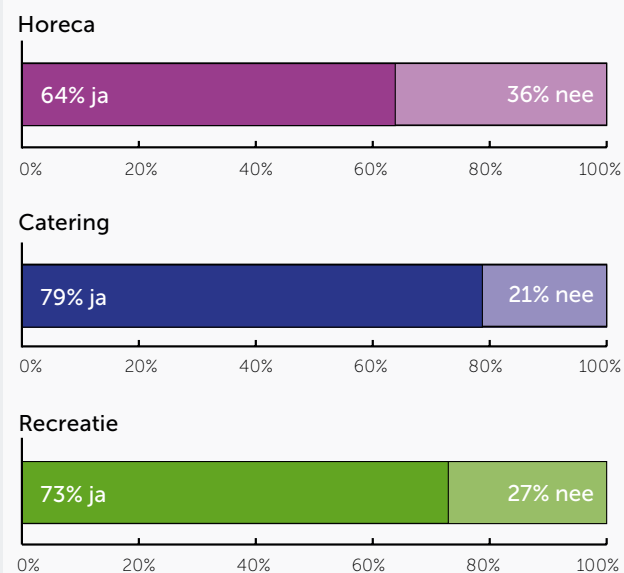
Wil je controleren hoeveel pensioen je al hebt opgebouwd en bij welk fonds? Dat kan via www.mijnpensioenoverzicht.nl. Bij PH&C kun je via je persoonlijke pagina controleren wat je hebt opgebouwd, dit kan via www.mijnphenc.nl. Daarbinnen kun je ook kijken wat het voor jou betekent als je bijvoorbeeld eerder met pensioen wilt gaan of je pensioen wilt uitstellen. Deze keuze heeft invloed op de hoogte van jouw pensioenuitkering. Via de website van SPR www.pensioenfondsrecreatie.nl/ kun je ook inloggen met jouw DigiD en controleren wat eerder of later met pensioen gaan voor jou betekent. |

Volgende poll: Weet jij hoeveel vakantiedagen je per jaar hebt?

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 in het bovenmenu op Vragen.

Denk jij al na over je pensioen? Deze poll stond op onze website en dit is het antwoord van de medewerkers:



Na 50 jaar heb je een volledige AOW opgebouwd. De hoogte van je AOW-pensioen is afhankelijk van jouw persoonlijke situatie. Zes maanden voordat je de AOW-leeftijd bereikt, ontvang je een brief van de SVB over hoe je je AOW moet aanvragen. De pensioenleeftijd en AOW-leeftijd zijn dus niet gelijk. Beide pensioenen ontvang je gewoonlijk dan ook niet vanaf hetzelfde moment.

Belangrijke momenten

Naast het AOW-pensioen van de Rijksoverheid zijn er verschillende soorten pensioen. Het meest voorkomende is het ouderdomspensioen (OP). Een ander soort pensioen is het nabestaanden-/wezenpensioen, dat is een levenslange uitkering voor jouw partner en/of kinderen wanneer



Waarom Jeannette en Iman graag vakbondsconsulent zijn

Iman de Witte ook nieuwe hoofdbestuurder

Zoals je hiernaast kunt lezen is Iman de Witte behalve kok ook vakbondsconsulent. Alsof dat nog niet genoeg vrijwilligerswerk is, is hij onlangs gekozen in ons Hoofdbestuur. Wie is deze nieuwe hoofdbestuurder en waar gaat hij zich vooral sterk voor maken?

"Op mijn 15e begon ik als afwasser in een bistro. Ik kreeg er een vaste baan als allround medewerker nadat ik de opleiding Middelbaar Toeristisch en Recreatief Onderwijs had afgerond. Op een gegeven moment stond ik alleen nog in keuken. Na 14 jaar ben ik bij Center Parcs Port Zélande gaan werken waar ik van assistent-kok ben doorgesloopt naar leidinggevend kok. Zes jaar later maakte ik de overstap naar Strandpaviljoen De Haven van Renesse en sinds kort werk ik als kok bij De Domburger in Domburg. Een collega bij Port Zélande nam me eens mee naar de cao-commissie. Ik vond dit zo interessant dat ik meer wilde doen voor de FNV. Ik ben bedrijfscontactpersoon geweest en heb deelgenomen aan de Young Academy. Als hoofdbestuurder wil ik me met name inzetten voor een sterke jongerentak binnen de bond, om op een moderne wijze jonge leden aan ons te binden. Zij zijn de toekomst! Samen met een groep jongeren van de huidige en vorige Young Academy hebben we in april de jongerentak FNV Horeca YOUNG opgericht en dat gaan we nu uitbouwen. Samen kunnen we heel veel bereiken. Het klinkt cliché, maar samen sterk, daar draait het toch echt om." |

Heb je al een (drukke) baan in de horeca, ga je in je vrije tijd ook nog eens vrijwilligerswerk doen voor de vakbond. Waarom? Die vraag krijgen de vakbondsconsulenten Iman de Witte en Jeannette Thomaes regelmatig te horen. In het Vakbondshuis in Goes geven ze antwoord op die vraag. Hun adviezen betekenen veel voor de mensen die op het spreekuur komen en dat geeft zoveel voldoening!

Een paar jaar geleden werkte Jeannette in de bediening bij een hotel. Het verliep er niet allemaal volgens de regels, en dat is zacht uitgedrukt. Als lid van FNV Horeca vroeg ze de bond regelmatig om advies. Ze werd zelfs bedrijfscontactpersoon, zodat collega's bij haar konden aankloppen met vragen over hun werk. Inmiddels werkt Jeannette bij Strandpaviljoen de Zeemeeuw in Cadzand in Zeeuws-Vlaanderen, maar die fijne steun in de rug is ze niet vergeten. Sterker nog, ze is nu een avond per week als vakbondsconsulent steun in de rug van FNV-leden die bij de spreekuurlocatie in Terneuzen aankloppen met vragen over hun werk en inkomen, over arbeidsconflicten, ontslag, ziekte en loopbaanbegeleiding. Jeannette: "De vakbond heeft veel voor mij betekend. Nu kan ik veel voor de vakbond betekenen."

Dankbaarheid

Ze had eerst wel getwijfeld. Want voordat je vakbondsconsulent bent, moet je de instaptoets halen, doorloop je een pittige cursus van zes dagen, inclusief huiswerk, en moet je de Proeve van Bekwaamheid halen. Jeannette: "Een uitdaging en het kost veel tijd, maar het is het allemaal meer dan waard. Het geeft ontzettend veel voldoening om mensen een-op-een verder te helpen. Ze gaan vaak met ons advies opgelucht de deur uit. Zo kwam laatst

een vrouw op het spreekuur met vragen over haar verlofuren. We hebben haar contract en de cao bekeken, en kwamen erachter dat ze recht had op meer verlofdagen. Met ons advies is ze naar haar werkgever gegaan en die moest erkennen dat het klopte. Daar doe je het toch voor. Thuis heb ik gezegd: dit vrijwilligerswerk is belangrijk voor me. Ik krijg er niet voor betaald, maar ik krijg er veel dankbaarheid voor terug."

Betrouwbare informatie

Iman de Witte, chef-kok bij De Domburger in Domburg, volgde vorig jaar de Young Academy, masterclasses voor jonge leden van FNV Horecabond. Een prachtige ervaring waar het vooral om het ontdekken van ieders talent ging. Feitenkennis kwam er minder aan bod en daar was hij toch ook in geïnteresseerd. Met de opleiding tot vakbondsconsulent is hij helemaal aan zijn trekken gekomen. Iman: "Ik heb een goede basis gekregen. Bovendien heb ik geleerd door te vragen als mensen met een probleem komen en weet ik waar ik moet zoeken als ik niet meteen het antwoord weet. Welke sites betrouwbare informatie hebben en naar wie we moeten verwijzen als een kwestie ingewikkeld is. Bijvoorbeeld naar juristen, want wij zijn geen juristen."

Mentor

Nadat Iman en Jeannette hun Proeve van Bekwaamheid hadden

gehaald kregen ze een mentor toegewezen om hen de eerste keren te begeleiden. Ze werden niet meteen in het diepe gegooid. Iman: "De adviezen die je geeft moeten natuurlijk kloppen, dus het is fijn een mentor te hebben om op te kunnen terugvallen. Zeker bij ingewikkelde zaken. Maar het hoeft niet altijd heel ingewikkeld te zijn. Laatst kwam een man langs die niet meer op zijn plek zat in zijn baan. Het bleek dat zijn werkgever veel bood qua loopbaanbegeleiding. Na ons advies heeft hij daarvan gebruik gemaakt en heeft hij een mooie carrièreswitch gemaakt binnen zijn bedrijf. Hij gaat nu weer met plezier naar zijn werk. Ik kom soms ook schrijnende gevallen tegen. Mensen komen emotioneel binnen omdat ze niet meer weten wat te doen. Als je ze dan op weg kunt helpen en weer voorzichtig ziet lachen, dan doet me dat heel goed." Iman houdt om de week op dinsdagavond spreekuur in het Vakbondshuis in Goes. Met een baan in de horeca niet altijd makkelijk in te plannen, maar tot nu toe is het gelukt: "Het is wat passen en meten, maar ik heb het er graag voor over. Met dit vrijwilligerswerk ondersteun ik mensen. Fijn als ze door onze adviezen met een goed gevoel de deur uitgaan. Dit is echt mijn hobby!" |



Vakbondshuizen en spreekuurlocaties

Door heel Nederland verspreid zijn vakbondshuizen en spreekuurlocaties waar leden, ook die van FNV Horecabond, tijdens spreekuren terecht kunnen met vragen over werk en inkomen. Vakbondsconsulenten staan daar klaar om die vragen te beantwoorden of de leden naar de juiste personen of instanties door te verwijzen. Vakbondsconsulenten zijn zelf lid van de vakbond, werkzaam (geweest) in uiteenlopende sectoren (dus niet per se horeca, catering of recreatie) en doen dit werk onbetaald. Als jij een vraag over je werk of inkomen hebt, kijk op onze sites voor het Vakbondshuis of spreekuurlocatie bij jou in de buurt, en het tijdstip dat ze open zijn.

De adviezen van Iman en Jeannette betekenen veel voor de mensen die op het spreekuur komen.

Actieve rol binnen onze bond. Doe mee!

Iedere dag maken actieve leden zich vrijwillig sterk voor onze leden. Zoals vakbondsconsulenten Iman en Jeannette op de pagina's hiervoor hebben verteld. Actieve leden zijn de ogen en oren op de werkvloer, de ambassadeurs die ons zichtbaar en sterk maken. Is een actieve rol binnen onze bond ook iets voor jou? Lijkt het je leuk om samen met andere leden jouw sector sterk te maken? Doe mee!



Bedrijfskaderlid

Je bent de schakel tussen de werkvloer en de bond. Je weet als eerste wat de ontwikkelingen zijn en informeert je collega's. Samen met andere bedrijfskaderleden binnen dezelfde organisatie vorm je een bedrijfsledengroep, dus leden die in en voor het eigen bedrijf actief zijn.



Jongerengroep

Sluit je aan bij de jongerengroep uit jouw regio en/of doe mee aan de landelijke jongerengroepen. Zo praat je mee om jouw positie en die van andere jongeren te verbeteren, en organiseer je samen thema-avonden en vakgerichte workshops.



Regioledengroep

Samen met andere leden ondersteun je de bond in de regio, zodat de bond zichtbaarder wordt in jouw regio. Ook draag je ideeën aan voor regionale activiteiten en regionaal promotiebeleid.



Vakbondsconsulent

Help net als Iman en Jeannette, zie de pagina's hiervoor, medewerkers in je regio bij vragen over hun werk en inkomen. Na de zomer begint een nieuwe cursus om je op te leiden tot vakbondsconsulent.

Speciaal voor actieve leden zijn er opleidingen

Voor leden die al actief zijn hebben we de basisopleiding. Een opleiding van twee dagen om wat meer handvatten te krijgen om jouw vrijwilligerswerk (nog) beter te doen. De volgende basisopleiding vindt in juni plaats. Na de basisopleiding kun je ook nog deelnemen aan een verdiepingstag. Ben je lid en jonger dan 32 jaar? Denk dan eens aan de Young Academy. Zeven masterclasses waarbij je nieuwe kennis en vaardigheden opdoet, die je direct kunt gebruiken in de praktijk. De nieuwe Young Academy start dit najaar.

Meer weten en je opgeven? Kijk op de site van je sector: www.fnvhoreca.nl/doemee, www.fnvcatering.nl/doemee en www.fnvrecreatie.nl/doemee.

FNV Recreatie-lid Lijda Oomen en collega's:

“Liever de flexitime-regeling”

Bij Albron Center Parcs hebben ze de zogenaamde jaar-urensystematiek twee jaar uitgeprobeerd en zijn daarvan teruggekomen. Sinds dit jaar geldt weer de flexitime-regeling. Lijda Oomen legt uit waarom zij en haar collega's blij zijn met deze flexitime-regeling. En dat is belangrijk, want werkgevers in de recreatie lijken juist af te willen van de flexitime-regeling en hebben een voorkeur voor de jaar-urensystematiek. Begint het je te duizelen? Een uitleg.

Het is best ingewikkeld voor buitenstaanders, vindt ook Lijda Oomen, administratief medewerker van Albron op het park Limburgse Peel & Het Meerdal van Center Parcs (horeca en Daily Foodstore op de parken van Center Parcs vallen onder Albron). Vaak genoeg moet Lijda uitleggen waar het precies om draait. Zij kan dat heel goed, want ze is actief in de ondernemingsraad van Albron als secretaris, in de onderdeelcommissie Albron CP, de cao-commissie van FNV Recreatie en in de werkgroep modernisering cao. Bovendien heeft ze in haar dagelijkse werk de urenadministratie onder haar hoede. Al met al iemand met veel kennis van zaken!

Elke maand uitbetaald

Werkgevers- en werknemersorganisaties in de recreatie hebben afgesproken dat ze dit jaar samen kijken naar de modernisering van de cao recreatie. Zo ook naar flexibiliteit, een actueel onderwerp. Lijda: "Bij de jaar-urensystematiek wordt aan het eind van het jaar de balans opgemaakt hoeveel uren medewerkers exact gemaakt hebben en dan volgt pas de uitbetaling. Vooral voor medewerkers met kleine contractjes is dat vervelend. Je werkt bijvoorbeeld veel meer uren dan in je contract staat

tijdens het hoogseizoen, maar ziet dat niet meteen in je portemonnee. Je moet tot eind van het jaar wachten. Bij de flexitime-regeling wordt het niet opgespaard, maar krijg je het vanaf een bepaald aantal uren elke maand uitbetaald bij je salaris. Ik weet van mijn collega's dat ze daar echt blij mee zijn. Ze vonden de jaar-urensystematiek niet fijn en ze waarderen het dan ook dat we in de cao voor Albron CP deze afspraak hebben gemaakt en de jaar-urensystematiek hebben teruggedraaid."

Waardering voor flexibiliteit

In de recreatie is de flexitime-regeling al jaren gangbaar, maar de meeste werkgevers willen overstappen naar die jaar-urensystematiek, waar Albron CP juist vanaf is gestapt na grondige analyse en overleg met de bonden en medewerkers. Johan Bijlsma, sectorbestuurder FNV Recreatie, licht toe: "Omdat medewerkers bij de jaar-urensystematiek tot eind van het jaar moeten wachten op de uitbetaling, zijn ze eerder geneigd over te stappen naar een baan in een andere sector, waar het beter geregeld is. Met de flexitime-regeling geef je als werkgever aan dat je je medewerkers waardeert en ze beloont voor hun flexibiliteit."

Lijda Oomen:
"Mijn collega's en ik zijn tevreden dat in de cao Albron CP de flexitime-regeling is opgenomen en de jaar-urensystematiek is teruggedraaid."



Sociale media en privacy, waar ligt de grens?

Heb je je wel eens afgevraagd wat je kunt delen op sociale media over je werk en werkgever? Waar je dan op moet letten en rekening mee moet houden? Juridisch medewerker Eleonore Hoogenhout legt het uit en stipt ook de nieuwe privacywet aan.

In de horeca, catering en recreatie zullen niet zoveel werknemers zijn die voor hun werk veel gebruik moeten maken van sociale media. Behalve wanneer je op een plek zit waar het onderdeel van je taak is om bijvoorbeeld klanten te werven of het bedrijf meer naamsbekendheid te geven en beter op de kaart te zetten.

De nieuwe privacywet houdt in dat alle organisaties privacygevoelige informatie goed moeten beschermen.

Soms zal je werkgever via Facebook, Twitter of WhatsApp nieuws over de zaak bekendmaken, of doet een voorlichter of medewerker marketing dit. Of er wordt gebruikgemaakt van een groepsapp om het rooster bekend te maken en je beschikbaarheid aan te geven.

De nieuwe privacywet

Juist omdat iedereen van alles deelt op sociale media en veel gegevens op allerlei manieren toegankelijk zijn voor bedrijven, wordt het steeds belangrijker de regels rond privacy goed vast te leggen. Vanaf 25 mei 2018 geldt voor alle lidstaten van de EU de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Nu zijn er nog 28 verschillende nationale wetten binnen de EU. Op deze datum vervalt dan ook de Nederlandse Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP). De nieuwe privacywet houdt in dat alle organisaties privacygevoelige

informatie goed moeten beschermen. Dat zijn persoonsgegevens van klanten, (hotel)gasten, maar ook van medewerkers of sollicitanten. En onder die persoonsgegevens valt informatie die gaat over een identificeerbare natuurlijke persoon (dus geen bedrijven of verenigingen) zoals bijvoorbeeld een naam, geboortedatum of geslacht. En bijzondere gegevens zoals foto's, salarisgegevens of lidmaatschap van verenigingen of organisaties, moeten extra goed beveiligd worden.

Expliciete toestemming

Organisaties moeten dan goed kunnen aantonen op welke manier ze gegevens verwerken: ze moeten beschrijven hoe de persoonsgegevens geregistreerd, beveiligd, onderhouden en verwijderd worden. Dat houdt in meer documentatieverplichtingen, wat zal vragen om een aanpassing van de bestaande bedrijfsprocessen. Ook moet bijvoorbeeld aangetoond kunnen worden dat een klant of gast expliciet toestemming heeft gegeven voor registratie van zijn gegevens en waarvoor deze

gegevens worden gebruikt. Het is niet meer genoeg wanneer dit achter in de algemene voorwaarden vermeld staat. De AVG schrijft vervolgens voor dat ondernemers die persoonsgegevens aan derden (bijvoorbeeld een administratiekantoor) doorgeven, dit vastgelegd moeten hebben in een zogenaamde verwerkersovereenkomst. In de meldplicht datalekken verandert weinig in de nieuwe wet. Wel worden er strengere eisen gesteld aan de registratie van lekken die al hebben plaatsgevonden. Het toezicht op naleving van de privacywet ligt bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Bij overtredingen van de wet kan een boete van maximaal 20 miljoen euro of 4% van de jaaromzet worden opgelegd.

Hoe zit het met je recht op privacy?

Iedereen heeft recht op privacy, als individu en natuurlijk ook als werknemer. Het gaat een werkgever niets aan wat voor leven je leidt als je niet aan het werk bent. Tenzij dat natuurlijk zijn weerslag kan hebben op de werksituatie.

Zoals bijvoorbeeld een avond heftig stappen vlak voordat je - met een x-promillage nog in je bloed - weer aan het werk moet of een nacht doorhalen op een dance event waarbij je jezelf desgewenst kunstmatig wakker en alert houdt om het tot de laatste uurtjes vol te kunnen houden. Ook spreekt het voor zich dat je geen rare dingen uithaalt met je bedrijfskleding nog aan. En het kan zelfs zo zijn dat je werkgever niet meer je volledige ziekengeld hoeft door te betalen als je voor de vierde keer een knieblessure oploopt bij het voetballen. Terwijl je weet dat het eigenlijk niet zo handig voor jou is om door te blijven voetballen als je een verhoogd risico op knieblessures hebt.

Ook kun je in de problemen komen wanneer je op sociale media flink tekeer gaat over je werkgever omdat je vindt dat die jou een rotstreek heeft geleverd. Het is naïef om te denken dat iets 'onder ons' blijft wanneer je iets deelt op media die juist bedoeld zijn om informatie (heel) breed te delen.

Voor je dienstverband

Een werkgever zal, voordat je wordt uitgenodigd voor een gesprek en voordat je wordt aangenomen, eerst internet en sociale media raadplegen om te kijken of en zo ja wat hij over jou kan vinden. Want op internet is vaak een heleboel informatie over jou te vinden, zonder dat je je dat misschien realiseert. Bijvoorbeeld uitslagen van hardlooppwedstrijden en foto's van je voetbalteam (met



Eleonore Hoogenhout: "Sociale media spelen in 10% van alle ontslagzaken in Nederland een rol."

je naam erbij). Maar ook die blubberrace waarin je letterlijk en figuurlijk door het slijk ging. Ook als je bestuurder bent geweest van de plaatselijke gymclub of kandidaat bent (geweest) voor een politieke functie is dat makkelijk terug te vinden. Realiseer je dat deze informatie publiek is en dat je werkgever deze informatie gewoon kan vinden. Zorg er daarom voor dat je weet welke informatie er op internet en sociale media is te vinden en wees daar alvast open in tijdens het sollicitatiegesprek.

Tijdens je dienstverband

Natuurlijk zit je tijdens werktijd niet de hele tijd te appen, je Facebookberichten te checken of op YouTube leuke filmpjes te kijken. Je komt per slot van rekening om te werken, en daar word je ook voor betaald. Maar hoe zit dat met berichten die je in privé-tijd verstuurt maar die wel over je werk gaan? Een werknemer van een fastfoodvestiging heeft eens op zijn Facebookpagina geschreven dat hij heel snel weg zou zijn bij dat - netjes uitgedrukt - bijzonder vervelende bedrijf. Gevolgd door een stroom van voorbeelden waarom het volgens de werknemer zo'n ontzettend rotbedrijf was. Nadat de werkgever die berichten had gelezen, was de werknemer eigenlijk precies waar hij volgens eigen berichten wezen wilde, namelijk per direct exit. De werkgever had de berichtjes doorgestuurd gekregen van een collega van de medewerker.

En in de Verenigde Staten werd een stewardess ontslagen nadat zij foto's online had gezet waarop zij in haar uniform languit op een rij stoelen in een vliegtuig gedrapeerd lag. Ook in Rusland was een foto

Berichtjes op sociale media van scheldende of beledigende werknemers kunnen leiden tot maatregelen of, erger nog, ontslag.

van een stewardess reden voor ontslag: ze stak haar middelvinger op naar de passagiers van een vliegtuig.

Tegenwoordig spelen de sociale media in 10% van alle ontslagzaken in Nederland een rol. Niet zelden gaan werknemers via de sociale media 'los' over hun leidinggevende of hun werkgever. En zelfs als dit in een afgeschermd gedeelte van Facebook gebeurt, zodat alleen vrienden of familieleden het kunnen lezen, kan de

werkgever lucht krijgen van deze berichten. En in dat geval kan je werkgever je een officiële waarschuwing geven of zelfs overgaan tot ontslag. Het hangt af van - in juridische termen - alle feiten en omstandigheden of de waarschuwing of het ontslag terecht is. Zoals onder andere hoe erg de uitlatingen zijn, wat je staat van dienst is (heb je al meer waarschuwingen ontvangen) en hoe lang je al bij deze werkgever werkt.

Bijbaantjes

Je hebt er weinig fantasie voor nodig om te bedenken dat berichtjes van scheldende of beledigende werknemers kunnen leiden tot maatregelen of, erger nog, ontslag. Maar wist je dat dat ook kan gebeuren bij 'gewone berichtjes'? Een bekend voorbeeld van een Facebookberichtje dat problemen opleverde was de tekst "Net 'ziekgemeld' en nu lekker de hele dag shoppen in A'dam met m'n moeder!" De werkgever zag dit en reageerde op de Facebookpagina met "Hoi Pascale, ik sprak je net aan de telefoon en weet je wat? Je mag zo lang als je wilt blijven in Amsterdam! Wij hoeven je hier namelijk niet meer terug te zien bij onze Albert Heijn. 'Beterschap'."

De werknemer die zich heeft ziekgemeld maar in het weekend wel gaat feesten of naar een concert gaat en daar berichten en/of foto's van plaatst op sociale media moet niet raar opkijken als hij daar problemen mee krijgt. Want hoezo ben je te ziek om te komen werken maar ben je wel fit genoeg om tot diep in de nacht uit te gaan?

Ook bijbaantjes kunnen problemen opleveren wanneer de werkgever hier niets van weet. Als je naast je dagelijks werk bijklust zonder dat je werkgever dit weet en/of zonder dat hij daarvoor toestemming heeft gegeven, en je bericht hierover via de sociale media kan dat gevolgen hebben voor je arbeidsovereenkomst. Een mooi voorbeeld hiervan was een dame die parttime in de bediening van een restaurant werkte en daarnaast 's nachts bijkluste als toiletjuffrouw in een uitgaansgelegenheid. De werkgever was er niet van gediend dat werkneemster als het ware aan het begin en einde van de voedselroute werkzaamheden verrichtte.

Wat als je er niet meer werkt?

Je arbeidsovereenkomst is geëindigd, je hebt je eindafrekening gekregen en je bent allang weer bij een andere werkgever aan de slag. Je bent hartstikke blij met je nieuwe baan en je wijzigt je werkgever op LinkedIn. Maar dan begin je op Facebook te klagen over je oude werkgever. Die is daar uiteraard absoluut niet blij mee als hij daar lucht van krijgt en hij kan je vragen om je negatieve verhalen van Facebook af te halen. En als je een relatie- of concurrentiebeding in je oude arbeidsovereenkomst hebt staan en je daarom eigenlijk niet bij die nieuwe werkgever mocht gaan werken, dan kan er ook nog een schadevergoeding van je gevorderd worden. En vergis je niet, dit kan ver gaan. Zoals die zaak waarbij de rechtbank in Utrecht heeft geoordeeld dat een werknemer een boete van € 5.000 aan zijn ex-werkgever moest betalen omdat hij contact had gezocht met een klant van zijn ex-werkgever! |

Waarom ik het mooiste vak heb

GASTCOLUMN



**Nadine Mögling, SVH
Meestergastvrouw bij Michelin-
sterrestaurant Bij Jef op Texel**

Er is niets mooiers dan gastvrijheid. Je geeft een beetje aandacht, een beetje zorg en liefde. En doordat je dat geeft, ontvang je gelijk je succes terug. Direct! Je weet het, je voelt het, je ziet het aan de lichaamstaal. De verwondering, de blijdschap en de momentopname van het geluk. Ze zijn blij, ze hebben het fijn. Je weet het zeker, je hebt het goed gedaan. Het is weer gelukt! Nooit zou ik ooit iets anders willen doen. Dit vak geeft mij te veel mooie dingen in het leven. De adrenaline die heb ik nodig. Ik wil presteren en de druk voelen. Ik wil graag mijn best doen voor een ander. Want dat is waar het in de gastvrijheid over gaat.

Noem mij een ander beroep waar je elke dag je succes kunt vieren?

Waar je elke dag opnieuw mag beginnen? Dat is toch meer dan ongelooflijk fijn? Ik voel mij dan ook oprecht een gezegend mens. Niet alleen omdat ik samen met Jef een prachtig bedrijf heb opgebouwd (en samen een heel fijn gezin), maar ook omdat ik kan doen wat ik graag wil doen, namelijk de gasten die bij ons komen heerlijk in de watten leggen. Met lekker eten, drinken, bij ons in het hotel slapen en alles daaromheen. Ik wil ze graag een mooie ervaring geven, maar het allerliefste een mooie herinnering.

Natuurlijk gaat dat niet vanzelf en moet je er voor keihard werken. Vaak van 's ochtends vroeg tot 's avonds laat. Maar dat wat je met plezier doet, heeft nog nooit als werk gevoeld.

Soms ben ik weleens bang dat dit vak verloren gaat. Het lijkt wel alsof het een ander zoveel moeite kost om dat ene stapje verder te zetten voor die ander. Ik reis veel en kom op veel verschillende plaatsen, zowel in binnen- als buitenland. Maar zowel in hoger, midden- of lager segment, gastvrijheid is vaak maar een gestandaardiseerd verhaal. Een 'moetje', om een bepaald serviceniveau uit te dragen maar met weinig feeling en zonder persoonlijkheid. Mijns inziens altijd een misser. Gastvrijheid is nu eenmaal emotie en volgens mij genieten wij er allemaal van. Hoe leuk is het als er iemand voor jou een feestje van maakt! En met alleen dat kleine beetje aandacht, zorg en liefde weet ik het zeker, we voelen ons allemaal direct verwend! |

Op de Werkvloer: Het Hooihuis Roosendaal

Dit is de kampioen in de 'eredivisie' leerbedrijven

In januari werd Het Hooihuis op de Horecava uitgeroepen tot Beste Leerbedrijf in de Horeca. Een bekroning op 10 jaar investeren in mensen en hun ontwikkeling, waardoor het volgens de jury de kampioen in de eredivisie leerbedrijven is. We gaan op bezoek bij leermeesters, leerlingen en medewerkers die trots vertellen over hun werk, de titel Beste Terras in 2016 en de titel Beste Leerbedrijf 2017/2018.



< Toen Het Hooihuis elf jaar geleden de deuren opende, was chef-kok Miranda al van de partij. "Het bedrijf voelt als mijn kindje", vertelt ze. Samen met souschefs Evelien en Linsey heeft ze de leiding in de keuken, een mooi vrouwenteam! De 3 vrouwen hebben al veel leerlingen begeleid en opgeleid, en dat doen ze nog steeds met passie. Miranda: "Het is zo ontzettend leuk om jonge mensen op te leiden. Ik vind het vooral een mooie uitdaging om leerlingen te begeleiden met ADHD, autisme en wat voor benamingen er wel niet zijn. Om onszelf verder te ontwikkelen organiseren we met collega's inspiratie-tours en bedrijfsbezoeken. Dat wordt binnen het bedrijf echt gestimuleerd."

> Linsey begon bij Het Hooihuis als leerling en groeide door tot wat ze nu is: souschef en leermeester. Leermeester zijn is haar echt op het lijf geschreven: "Ik probeer goed te luisteren, geduldig dingen uit te leggen, ben geïnteresseerd in het leven van de leerlingen en zeg ze altijd dat ze nooit fouten maken, wel dat ze zich altijd kunnen verbeteren." Sharlon is een van haar bbl-leerlingen, die de opleiding zelfstandig werkend kok doet. De koude kant heeft geen geheimen meer voor hem en nu wordt hij begeleid aan de kachel. Al voor het derde jaar is hij leerling bij Het Hooihuis, want de 3 vrouwen vinden dat hij nog niet weg mag, want hij kan nog zoveel leren. Sharlon vindt dat maar wat fijn: "Ik leer hier inderdaad nog elke dag."



<^v> Miguel begon jaren geleden in de keuken, maar de voorkant bleek beter bij hem te passen. Dus werd hij intern begeleid en werkt hij nu alweer 5 jaar aan de voorkant. Zijn collega Daphne liep een jaar stage voor haar opleiding horecaondernemer/manager. Na een paar jaar kwam ze terug als eerste medewerker bediening: "Ik heb hier echt de kneepjes van het vak geleerd. Nu rond ik een wijncursus af en daarna wil ik de leermeesteropleiding volgen." Met bedrijfsleider Luuk neemt ze even het digitale rooster door. Luuk studeerde commerciële economie, had een bijbaan in de horeca, bleef plakken en ging tal van horecaopleidingen aan elkaar knopen om zich te verdiepen in het vak: "Leren en werken gaan hier samen."



> Ondertussen kleedt eerste medewerker bediening Remie zich om in het tuinhuis en maakt zich klaar om aan de slag te gaan: "Ik hou van de horeca, maar ook van mijn gezin. Bij Het Hooihuis kan ik werk en privé met een jong zontje en een vrouw met een kantoorbaan goed combineren door bijvoorbeeld de weekends niet te werken." Het tuinhuis staat naast het populaire terras en is voor het personeel. Om zich om te kleden, om hun spullen in een locker te doen, om pauze te houden. Een fijne ruimte om even samen met collega's te zijn.



> De titel Beste Leerbedrijf is de medewerkers niet ontgaan. Meer leerlingen solliciteren, scholen willen langskomen, eind mei komen leermeesters van andere bedrijven op bezoek tijdens de Leermeestertour en ook de gasten weten ervan. Misschien heeft leerling Sharlon wel de mooiste uitspraak waarom dit voor hem het beste leerbedrijf is: "Ik krijg zoveel liefde van mijn collega's."



Hoe 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 ingewikkelde zaken brengen zij je in contact met juridisch medewerkers en andere specialisten. Zoals de **REI/WIA-begeleiders** die je informeren over en ondersteunen in de voorbereiding voor een (her)beoordeling.

Onze **regiomedewerkers** in de vier regio's bereik je op telefoonnummer (036) 535 85 80 of via mail: info@fnvhorecabond.nl.

LET OP: voor **niet-leden** geldt een apart telefoonnummer: 0900 - 239 10 00 (€ 0,50 p/min).

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!).

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 / 2018

ISSN 0166-0624

Hoofredactie: Ben Francooy

Eindredactie: Aafke Jochems

Correctie: Evelyn Jongman

Beeld voorpagina: Nicole Nagtegaal

Beeld achterpagina: Ineke Oostveen

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 drukbaar
aangeleverd te worden.

Contributie 2018

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! € 16,60 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. Heb je een uitkering of werk je minder dan 21 uur per week, dan betaal je € 8,40 p/m.

Leerling € 8,30 p/m

Leerlingen mogen gebruikmaken van de diensten uit het Zeker!-pakket, maar betalen gedurende hun opleiding de helft van het reguliere contributietarief.

Pinot Gris € 5,30 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 € 7,20 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 eerlijks arbeidsrecht inschakelen tegen een uurtarief van € 81 per uur excl. btw.

Aansluitende rechtshulp vanaf € 11,51 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:

- Flinke korting bij Zorgcollectief FNV/Menzis
- 5 tot 20% korting op je vakantie met Kras
- 15% korting op geselecteerde Nibud-producten
- Flinke korting op je energierekening bij Greenchoice
- 10% korting op een fiets bij Matrabike
- 10% extra korting bij Plutosport.nl
- 12% korting op alle cursussen en opleidingen bij NHA
- Voordeel op mobiele telefonie bij Ben
- 10% tot 50% korting bij KwikFit
- Tot 11% korting op schadeverzekeringen bij Univé

Uitgelicht



RADAR+ incl. HEMA-Cadeaubon voor maar € 10

RADAR+ is hét magazine boordevol tips om op een gemakkelijke manier tijd en geld te besparen. In elke editie vind je slimme (bespaar)tips, onderzoeksresultaten van het RADAR-testpanel, interessante testen en nog veel meer. Probeer RADAR+ een half

jaar en ontvang er een HEMA-cadeaubon t.w.v. € 10,- bij. Wil je gebruikmaken van dit voordeel? Ga naar de speciale actiepagina op www.radarplus.nl/fnv en bestel jouw proefabonnement.

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!

Kom naar ons Ledencongres op 28 mei in Utrecht

FNV Horecabond is er voor én door leden! 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. Tweemaal per jaar komt het bijeen: de eerstvolgende keer op maandag 28 mei. Laat weten wat jij belangrijk vindt en kom ook!

Dit keer vindt het Ledencongres plaats op een heel bijzondere en mooie locatie, namelijk Grand Hotel Karel V in hartje Utrecht. Voor de eerste keer staat het Ledencongres onder leiding van onze nieuwe voorzitter Dick Koerselman. Tijdens deze dag besteden we onder andere aandacht aan de laatste ontwikkelingen binnen de vereniging, bespreken we de Jaarverslagen en geven de deelnemers van de Young Academy een presentatie. Het middagprogramma wordt interactief ingevuld waarbij het thema 'Visie FNV Horecabond' centraal zal staan. Na afsluiting van het Ledencongres is er gelegenheid om afscheid te nemen van Ben Francooy die op 1 mei met pensioen is gegaan als voorzitter van FNV Horecabond.





Melvyn Doekharan

Functie: guest service supervisor bij Hilton Den Haag

Opleiding: mavo.

Vrijwilliger: voor FNV Horeca en kascommissielid van de VvE.

Hobby's: toeren met de auto en, na hard werken, **op de bank hangen en Disney-films kijken.**



Hoewel Melvyn na de middelbare school aan een audiovisuele opleiding begon, bleef de horeca aan hem trekken. Vanuit thuis was hij er al mee opgegroeid en die bijbaan in de horeca was gewoon veel leuker. Hij koos voor de horeca, ook weer nadat hij een uitstapje had gemaakt naar een andere sector. Melvyn: "Toen ik jaren geleden in de OR zat van een internationale

hotelketen, kwam er een boze mail dat we onze targets niet hadden gehaald en dat daardoor onze secundaire arbeidsvoorwaarden zouden worden teruggedraaid. De bond heeft de OR goed geadviseerd en het is niet doorgegaan. Zonder vakbond laat je sneller over je heen lopen. Als OR of werknemer weet je gewoon niet alles. Ik ben bewust een actief lid, probeer tijd vrij te maken voor bijeenkomsten en

Ledencongressen. Om te weten wat er speelt, maar ook om ervaringen uit te wisselen met collega's van andere bedrijven. De huidige cao horeca is kommer en kwel, dat komt vaak aan de orde, maar gelukkig zijn er ook goede werkgevers."

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