

HoReCaInfo



**DE DAG VAN DE
HORECAMEDEWERKER**
KIJK SNEL! ZIT IN DIT
BLAD JOUW GRATIS
KAARTJE?

Join FNV HoReCa YOUNG

Dit is kok Bas Meershoek die samen met jonge leden van FNV HoReCa YOUNG werkende jongeren wakker wil schudden. Want ook voor jongeren geldt: "In je eentje kun je niks veranderen, samen met anderen wel."

FNV Horeca-lid en chef-kok Jouke Piet Drijfhout: "Dit is geen werk maar hobby!"



Je hebt heel veel ervaring en werkte onder anderen samen met sterrenchef François Geurds. Ben je inmiddels niet uitgeleerd?

"Zeker niet. Ik kook als chef-kok van Het Spijshuys in het Friese Boornbergum dagelijks met kruiden, en met Friese streekproducten als vis van de Wadden en straks weer wild uit de buurt. Van sommige kruiden had ik maanden geleden bijvoorbeeld nog nooit gehoord. Samen met gasten gaan we soms wildplukken en dan kook ik met wat we geplukt hebben. Zo doe ik nog steeds veel nieuwe ontdekkingen!"

Je bent ook leermeester. Is het moeilijk om leerlingen en stagiairs aan te trekken?

"Valt mee. Ik neem examens af op scholen en zo leer ik jonge koks kennen. Zij willen graag bij ons werken, omdat we een ambachtelijk bedrijf zijn met Bib Gourmand en aangesloten bij Euro-Toques. We werken samen met onze plaatselijke zorgboerderij en als ik die mooie groenten uit hun tuin

krijg, gaan we nadenken wat we ermee kunnen koken. Wat we niet meteen kunnen gebruiken, potten we in."

Wil je altijd al de horeca in?

"Toen ik 4 was, wist ik eigenlijk al dat ik kok wilde worden. Ik volgde de koksopleiding en werkte 16 jaar in een hotel in Harlingen. Op een gegeven moment liepen helaas drank- en drugsgebruik uit de hand, maar dat heb ik jaren geleden helemaal achter me gelaten. Voordat ik bij sterrenchef François Geurds in Rotterdam ging werken, heb ik bij Huis ter Duin in de keuken gestaan. Bij François heb ik vooral veel geproefd en geleerd hoe belangrijk smaak toch is. Dit is geen werk voor me, maar hobby. Het is hard aanpoten maar als ik op een avond met mooie gerechten het restaurant inloop, dan kun je niks anders zijn dan trots. Ik ben verknocht aan de keuken!"

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

04



07



18



24



04 Dag van de Horecamedewerker

Maandag 24 september vindt De Dag van de Horecamedewerker plaats in Utrecht. Een dag vol workshops, food en fun. Jij komt toch ook met je collega's en horecavrienden?

18 Ontwikkeladvies, iets voor jou?

Werk je in de catering en ben je 45 jaar of ouder? Dan is dit je kans! Maak samen met een loopbaanadviseur een ontwikkelplan om tot je pensioen prettig aan het werk te blijven.

En verder:

- 06 Leukste Horeca Team
- 10 Nieuws
- 14 Vragen over tijdelijk en vast contract
- 16 FNV HoReCa Young

07 Alles over de ondernemingsraad

Wat is een ondernemingsraad en wat heb je eraan? Lees ook wat Sebastiaan, Hans en Julia aan onze cursus OR@Work hadden: "Het gaf een boost!"

24 Huiskamer van Almelo

Café de Stam blijkt de huiskamer van Almelo te zijn. De vaste medewerkers werken er al heel veel jaar met plezier. Willem zelfs ook nog na zijn pensioen!

- 20 Juridische Zaken
- 22 Pilot met Temper
- 23 Gastcolumn
- 26 Vereniging
- 27 Contributie & colofon
- 28 Voorstellen



Zomer niet bepaald een makkie

Het was een zomer om nooit meer te vergeten. De horeca heeft super gedraaid: volle terrassen en in de recreatie bleef geen plekje onbezet op campings en vakantieparken. Overal vrolijke gasten die flink wat wilden uitgeven. En dit alles onder een strakblauwe hemel en met toptemperaturen. Maar daardoor is een groot probleem pijnlijk zichtbaar geworden.

Te weinig collega's om het werk te doen en een nijpend tekort aan goed gekwalificeerd personeel.

Lange dagen hard werken in de warmte? Oké, we zijn wel wat gewend. Maar deze langdurige hitte was niet normaal. Dat is gewoon te zwaar. Wij kregen heel wat telefoontjes met vragen over hoe je met de hitte en de werkdruk kunt omgaan. En we hebben daarbij opgemerkt dat we ook iets goeds kunnen melden! We hoorden van strandpaviljoens en restaurants die later opengingen of zelfs een paar dagen dichtgingen om hun personeel op adem te laten komen. Dat is nog eens goed werkgeverschap! Zo ga je verantwoord om met je medewerkers! Dat zou de rest van het jaar ook moeten kunnen. Dat werkgevers hun medewerkers laten meebeslissen over werktijden, roosters en vrije dagen. Want dan hoeven we binnenkort niet meer over een nijpend personeelsprobleem te spreken. Dan wordt leren en werken in de horeca weer aantrekkelijk. Het begin is deze zomer in ieder geval gemaakt!

Dick Koerselman
Voorzitter FNV Horecabond



Jij bent er toch ook bij maandag 24 september?

Alweer de tweede editie van DE DAG VAN DE HORECAMEDEWERKER!

Het wordt een dag vol spectaculaire workshops, lekker eten, veel gezelligheid en fun. De koningin van de cocktails Tess Posthumus en BBQ-koning Jord Althuisen zijn ook van de partij. Boek snel je ticket via www.fnvhoreca.nl/dvdh en neem je collega's en horecavrienden gezellig mee!

Van horeca-comedyshow tot Abu Dhabi-avontuur

Michael Bunink opent de dag met een hilarische horeca-comedyshow, gastvrouw van het jaar Nikki Prein vertelt over haar avontuur in Abu Dhabi bij de WorldSkills, onze mystery guest van BNN streamt alles live op Facebook en DJ Finch draait het dak eraf met echte horecahits!

Volg ons op social media, want daar kun je originele prijzen winnen.

Wanneer maandag 24 september 2018
Waar Winkel van Sinkel Utrecht
Hoe laat 11.30 - 17.00 uur
Entree leden € 10,-, niet-leden € 12,50

Hoe kom je er? Je krijgt van ons een gratis retour NS-treinkaartje naar Utrecht. Na aanmelding ontvang je een bevestigingsmail met een unieke NS-code.

Food & drinks Je krijgt een heerlijke lunch met frietjes, make your own (vegan)wrap, hamburger en twee consumptiebonnen.

Jonger dan 18? Dan kun je helaas geen alcoholworkshops volgen. Geen 18, geen alcohol.

Nog vragen? Mail naar dvdh@fnvhoreca.nl of bel 036 - 535 85 95.

10 vrijkaartjes verstopt in Horeca Info!

In deze uitgave van de *Horeca Info* hebben we 10 vrijkaartjes verstopt. Ben jij een gelukkige winnaar? Gefeliciteerd! Zat er geen kaartje in jouw blad? Niet getreurd, je kunt eenvoudig zelf een kaartje bestellen op www.fnvhoreca.nl/dvdh! Dat kaartje is dan niet gratis, maar voor een tientje krijg je een dag vol workshops, food en fun!

WORKSHOPS

Welke workshops ga jij volgen? Maak snel je keuze op www.fnvhoreca.nl/dvdh, want vol is vol!

Influencers op social media met Dorit Roest

Een kijkje in de wereld van influencers, vloggers en bloggers

Alles over hospitality met Wouter Verkerk

Help! Ik heb een bijbaan in de horeca

Oestersteken met Marcus van Zilt en Zalg

Parels uit een zilt paradijs

Breng jezelf in kaart met Personal Mapping

Wat zijn jouw sterke punten (en valkuilen)?

Wijncursus beginners of gevorderden met Grapedistrict

Échte smaak is persoonlijk

Weerbaar in de horeca met Endurance

Alle tips en tricks!

Perfekte koffie met de Barista Brothers

Schuimende koffiekunsten

Mocktails met COGO The Cocktail Company

Befaamde tastings om mee te beginnen

Cocktails met Tess Posthumus

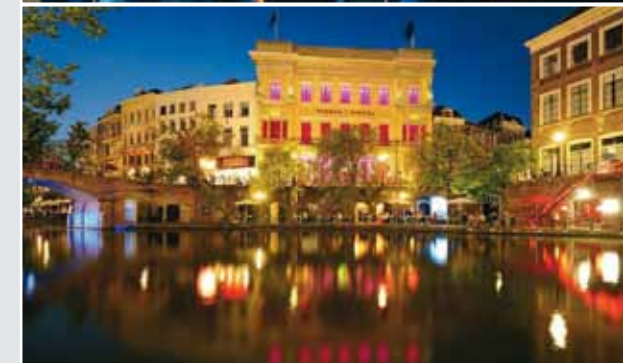
Shake de heerlijkste cocktails samen met Tess

Bierproeverij met Bas Schampers

Een duik in de bruisende bierwereld

BBQ & Butcher met Jord Althuisen & Gertjan Kiers

Hoe verrukkelijk vlees kan zijn



Doe mee! Werk jij in Het Leukste Horeca Team van Nederland?



Het is hard werken in de horeca en dat doe je als horecamedewerker niet alleen, maar samen als team. Wij vinden dat deze horecateams in het zonnetje gezet mogen worden en organiseren daarom voor de eerste keer de wedstrijd Het Leukste Horeca Team van Nederland. Werk je in de horeca en werk je in een leuk team, misschien wel het leukste team? Geef je team op en maak kans op een welverdiende avond uit met je team.

Meld jouw Leukste Horeca Team gelijk aan. Dat kan via www.fnvhoreca.nl/leuksteteam. Daar vind je een formulier waarmee je een leuke, originele of gekke teamfoto kunt insturen, inclusief een oneliner die jouw team omschrijft. In september zal onze vakkundige jury drie genomineerde teams bekendmaken. De drie genomineerden worden voor De Dag van de Horecamedewerker op maandag 24 september in Utrecht uitgenodigd, zie de vorige pagina's, waar we bekendmaken wie Het Leukste Horeca Team van Nederland 2018 is.

Dus werk jij in Het Leukste Horeca Team? Doe mee! www.fnvhoreca.nl/leuksteteam



Deze teams dingen al mee naar de titel van Leukste Horeca Team. Nu jouw team nog!

De ondernemingsraad, wat het is en wat je eraan hebt.

Binnen een bedrijf moeten belangrijke beslissingen worden genomen. Als werknemer zou je misschien best willen meedenken of -beslissen, vooral als het gevolgen voor jou en je collega's heeft. Daarom is er de ondernemingsraad. Hierin zitten gekozen werknemers die de belangen van het personeel behartigen. Best een grote verantwoordelijkheid, maar de bond kan je goed bijstaan met hulp en advies. Ook kun je je kennis vergroten door middel van het OR-platform en OR@Work.

Iedere organisatie met ten minste 50 medewerkers is verplicht om een ondernemingsraad (OR) in te stellen. Ook op basis van een cao kan het instellen van een OR verplicht zijn, maar het kan ook vrijwillig gebeuren. Als voor het eerst een ondernemingsraad wordt ingesteld, moet de werkgever een voorlopig reglement opstellen dat de werkwijze en de verkiezingsprocedure van de ondernemingsraad regelt. De uitvoering kan de werkgever delegeren aan een zogenaamde voorbereidingscommissie. Die kan bestaan uit mensen die hebben aangegeven een ondernemingsraad belangrijk te vinden.

Definitief OR-reglement

De ondernemer legt dit reglement ter beoordeling voor aan de vakbonden die leden in de onderneming hebben. De werknemers kiezen vervolgens uit hun midden een ondernemingsraad. Om verkiesbaar te zijn moet je minimaal een jaar in de onderneming werken. Om te mogen stemmen moet je minimaal een half jaar werkzaam zijn binnen de onderneming. Voor uitzendkrachten geldt een afzonderlijke bepaling. Overigens kun je van deze regels afwijken in je reglement. Als de OR eenmaal gekozen is wordt het definitieve OR-reglement vastgesteld. Het aantal OR-leden is afhankelijk van de grootte van de onderneming, maar het minimum is gesteld op drie OR-leden. Doorgaans worden OR-leden voor drie jaar aangesteld, maar ook hier kun je andere afspraken over maken in het reglement. Om de taken goed uit te kunnen voeren hebben de leden van de OR onder andere

recht op scholing en werkonderbreking. In de wet staat ook dat je als werknemer geen nadeel mag ondervinden van je OR-werk, zoals minder kans op promotie of zelfs ontslag.

Wat doet de OR?

De OR overlegt als team met de werkgever over uiteenlopende onderwerpen. Bijvoorbeeld over een reorganisatie, roosters, goede opleidingsplannen of aanpak van het ziekteverzuim. De medezeggenschap van de ondernemingsraad in het beleid van de werkgever komt tot uitdrukking in verschillende wettelijke bevoegdheden. De belangrijkste daarvan zijn het instemmingsrecht, adviesrecht, informatierecht en initiatiefrecht. **Instemmingsrecht** - Voor het invoeren, afschaffen of wijzigen van personele regelingen kan de instemming van de OR noodzakelijk zijn. Denk hierbij aan belangrijke wijzigingen in arbeidsomstandigheden, het ontslagbeleid, opleidingseisen of het beloningssysteem. Als de werkgever op bovenstaande punten nieuwe of gewijzigde regels wil invoeren, moet hij dit tijdig en gemotiveerd voorleggen aan de OR. De OR neemt vervolgens de beslissing om wel of niet in te stemmen. Voert

de werkgever het besluit door zonder de instemming van de OR? Dan kan de OR het besluit binnen één maand nadat de OR van het besluit op de hoogte is geraakt, of de werkgever uitvoering of toepassing geeft aan zijn besluit, nietig verklaren door dat schriftelijk bij de werkgever aan te geven. Het gevolg hiervan is dat het besluit nooit heeft bestaan. Wil de werkgever dit voorkomen dan zal hij de kantonrechter om vervangende toestemming moeten vragen.

Adviesrecht - Bij belangrijke organisatorische wijzigingen of belangrijke financiële aangelegenheden heeft de OR een adviesrecht. Hierbij moet je denken aan onderwerpen als de verkoop van het bedrijf of een reorganisatie. De werkgever moet het advies tijdig vragen, zodat het advies van de OR nog van invloed kan zijn op de beslissing. Als het besluit afwijkt van het advies dan kan de OR naar de Ondernemingskamer van het Gerechtshof in Amsterdam stappen.

Recht op informatie - De werkgever is verplicht om alle informatie te verstrekken aan de OR die noodzakelijk is voor de uitvoering van zijn taken.

Initiatiefrecht - de OR is bevoegd om zelf belangrijke zaken aan de werkgever voor te leggen. >

Save the Date OR-Platforms!

Horeca 29 oktober / Recreatie 21 november

FNV Horeca en FNV Recreatie organiseren jaarlijks een OR-Platform. Tijdens dit platform komen ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigers uit de sectoren bij elkaar om kennis en ervaring uit te wisselen. Het volgende OR-platform horeca is 29 oktober, voor de recreatie zal dit op 21 november zijn. Binnenkort meer informatie op onze sociale media, de nieuwsbrief, website en in de volgende *Horeca Info*.

OR@Work

Tot aan de zomer hebben we de pilot OR@Work georganiseerd, een cursus van meerdere dagen voor startende OR-leden werkzaam in de hotellerie. De reacties van de deelnemers zijn zeer positief, dus het ziet er naar uit dat er volgend jaar een nieuwe editie komt. Op deze pagina's de ervaringen van Sebastiaan, Hans en Julia.



“Meer inzicht in en verdieping van het OR-werk”

Sebastiaan Aarten is de Assistant Financial Controller bij het Rotterdam Marriott Hotel en sinds drie maanden voorzitter van de ondernemingsraad. Hij 'strikt' collega Kimberley met een dropveter, een ludieke actie tijdens de OR-verkiezingscampagne. Toen de OR begin dit jaar een bonusregeling had afgesproken, maakten de OR-leden dat bekend door muntrop uit te delen. Met beide acties ging de ondernemingsraad meer leven onder collega's. Sebastiaan nam met de andere vier OR-leden deel aan OR@Work: "Wat komt er allemaal kijken bij een ondernemingsraad? Hoe doen wij het als OR van het Rotterdam Marriott ten opzichte van andere OR's? Hoe communiceer je nou het beste met je General Manager/bestuurder? Enkele van de vragen die ik had voordat ik aan OR@Work begon. Ik was op zoek naar meer inzicht in en verdieping van het OR-werk, en aan die verwachtingen zijn voldaan.

Veel handige tips hebben we gekregen. De bijeenkomst van de advocaten met uitgebreide uitleg over de Wet op de ondernemingsraden (WOR) was erg zinvol. Verder was het goed om ervaringen met andere OR's uit te wisselen. Zo vindt iedereen de verhouding tot de bestuurder een belangrijk onderwerp. Ik probeer een scheidslijn aan te houden tussen mijn functie als OR-voorzitter en mijn functie als Assistant Financial Controller. In die laatste functie weet ik alles van de financiën binnen het hotel en heb ik veel contact en een goede werrelatie met de General Manager/bestuurder. Om collega's te betrekken bij het OR-werk circuleert er een pop-upbrievenbus waar collega's ideeën in kunnen doen over wat de OR zou moeten oppakken, en elk kwartaal verspreiden we een nieuwsbrief. Als we nog twee, het liefst vrouwelijke OR-leden kunnen strikken, zijn we als team weer compleet."



“Superwaardevol, het gaf ons een boost!”

FNV Horeca-lid Hans Berendijk, sales & events manager, en programmeur Julia Ploum van Amerpodia (o.a. Compagnietheater in Amsterdam) hebben met drie collega's in februari een nieuwe OR opgericht. Het interviewprogramma Onbekend Bemind dat Julia in een van de theaters programmeert, inspireerde Hans en Julia als originele manier om nieuwe OR-leden te werven. Hans: "Door het samengaan van bedrijven werd Amerpodia een groter bedrijf en moest er wettelijk een ondernemingsraad komen. Onze bestuurder heeft dat heel erg gepromoot. Mijn vader is jaren OR-voorzitter in de zorg geweest, waardoor ik er van huis uit wel wat van heb meegekregen. Maar ik had tot nu toe nooit in een OR gezeten. Alles is nieuw voor ons wat het ook erg interessant maakt. De inblik in processen en beslissingen, zoals nu de commerciële koers van het bedrijf. We polsen collega's hoe zij ertegenaan kijken, kunnen

kritische vragen aan de bestuurder stellen en beslissen mee." Julia: "Vooral aan jonge mensen, die misschien denken dat de OR stoffig is, kan ik OR-werk echt aanbevelen. Het is niet alleen goed voor je cv, maar je leert vooral allerlei vaardigheden over onderhandelen en de strategie waarop je dingen kunt aanpakken waar je in je eigen jonge loopbaan nog geen ervaring mee hebt. Van tevoren dacht ik dat in een soort *House of Cards* zou belanden met allemaal intriges tussen OR en bestuurder, maar dat is absoluut niet zo. Het contact is heel vreedzaam. We zitten als OR als gelijkwaardige gesprekspartner met de bestuurder aan tafel. Tijdens de cursus OR@Work is dat ook benadrukt, je bent niet ondergeschikt. De cursus was superwaardevol voor ons, het gaf ons een boost. Anders hadden we alles zelf moeten uitvogelen, nu kregen we een stoomcursus OR. Zonder cursus hadden we maar wat gezwommen." |

't Gerecht Heerenveen winnaar Terras Top 100

Begin deze zomer volgde de ontknopning van de Terras Top 100, een initiatief van het blad *Misset Horeca*.



Friesland herbergt de nummer 1 met het terras van 't Gerecht. Wat opvalt is dat de nummers 2, 3 en 4 alle in Limburg liggen.

- De beste vijf:
1. 't Gerecht, Heerenveen
 2. Kasteel TerWorm, Heerlen
 3. Diverso, Nederweert
 4. Luna, Stein
 5. Down Under, Nieuwegein

De nummer 1 is Fries, de nummers 2, 3 en 4 liggen alle in Limburg.

Beeld Nicole Nagtegaal



Op recreatietour door het land



De zomer reizen we het land door langs allerlei verschillende recreatiebedrijven. Op deze Recreatietour gaan we in gesprek met medewerkers over werk en inkomen. Op hun werkvloer, dus daar waar het gebeurt!



Beeld FNV Recreatie

Fastfoodketens regelen schoonmaak beter na controles

De grote fastfoodketens hebben hun schoonmaak het afgelopen jaar beter georganiseerd. De intensieve controles van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de Belastingdienst de afgelopen jaren en intensieve gesprekken met de fastfoodsector hebben een duidelijk effect gehad. Bij een groot deel van de fastfoodvestigingen is afscheid genomen van malafide schoonmaakbedrijven en is de schoonmaak in eigen beheer gekomen. Schoonmakers worden nu niet meer onderbetaald en werken niet te lang. Ook controleren de fastfoodbedrijven beter wie er bij ze aan het werk zijn.



In de afgelopen jaren zijn de schoonmaakbedrijven bij de fastfoodketen vaak geïnspecteerd. Uitkeringsfraude, belastingfraude, te lange werktijden en onderbetaling werden geconstateerd. Naast de controles ging de Inspectie SZW in gesprek met de hoofdvestigingen. Zij zagen in dat de schoonmaak op een andere, eerlijke manier gedaan moest worden. Daar is nu werk van gemaakt en de Inspectie SZW constateert dat bij de eigen vestigingen geen meldingen meer binnenkomen van mogelijke fraude of overtredingen. De Inspectie SZW hanteert een vergelijkbare aanpak bij schoonmaakbedrijven in hotels. Het fenomeen van onderbetaling, fraude, fictieve dienstverbanden en te lange werktijden is hier nog steeds

aanwezig. Binnen de sector is een hoge mate van concurrentie, waardoor de prijs onder druk staat. Hierdoor bezuinigen sommige bedrijven op de personeelskosten en overtreden zij moedwillig de wet. De schoonmaakbedrijven, en vaak ook hun opdrachtgevers, kunnen zo op oneerlijke wijze goedkoper werken. De controles bij de hotels zullen de komende periode worden voortgezet. De aanpak binnen de fastfoodsector heeft tot resultaten geleid, nu ook bij de hotels. De Inspectie SZW vindt dat de hotels en de schoonmaakbedrijven samen verantwoordelijk zijn voor eerlijk en veilig werken.

Bron: Inspectie SZW



Beeld Ingmar Timmer

Bij een groot deel van de fastfoodvestigingen is afscheid genomen van malafide schoonmaakbedrijven en is de schoonmaak in eigen beheer gekomen.

Proef alcoholvrije wijnen op De Dag van de Horecamedewerker

Het is de hoogste tijd voor alcoholvrije wijn op de kaart in elke horecagelegenheid, vinden ze bij La Source. Zodat iedereen van wijnmomenten kan genieten, ook gasten die geen alcohol drinken. Je kunt ze proeven op De Dag van de Horecamedewerker op maandag 24 september.



Wist je dat meer dan 20 procent van de bevolking boven de 30 jaar het hele jaar door geen alcohol drinkt? Boven de 75 jaar is dat zelfs 30 procent. Dit is een enorme

doelgroep, waar mooie kansen liggen voor restaurants, cafés en hotels! Bovendien is er veel aandacht voor bewust leven. We willen fit en gezond zijn, maar wel blijven genieten. Wat voor reden mensen

ook hebben om (tijdelijk) geen alcohol te drinken, ook zij willen de beleving van een goed glas niet missen. Met het sociale aspect van het toosten op een fijn samenzijn, kun je nu ook de BOB zijn.

Benieuwd naar de smaken?

Kom de LUSSORY wijnen van La Source proeven op De Dag van de Horecamedewerker! Een feestelijke sparkling, een smaakvolle witte of volle rode, maar dan zonder alcohol. Meld je aan voor De Dag van de Horecamedewerker op www.fnvhoreca.nl/dvdh en ervaar de alcoholvrije wijnbeleving!

De alcoholvrije LUSSORY wijnen van La Source.

Beeld La Source



DAG VAN DE RECREATIE
DIT NAJAAR

Laat weten waarom **jouw recreatie collega** de leukste is en maak samen kans op een avondje uit in een sterrestaurant!

Doe mee op:
www.fnvrecreatie.nl/leukstecollega

Dit najaar vindt de **Dag van de Recreatie** plaats. Een dag vol **inspiratie en fun**. Binnenkort meer informatie op www.fnvrecreatie.nl.



WIE IS JOUW
LEUKSTE COLLEGA?



Beste Leerbedrijf Horeca

Werk jij bij een top-leerbedrijf? Nomineer het!



Beeld Ingrid Timmer

De wedstrijd Beste Leerbedrijf Horeca is weer van start gegaan. Namens de branche organiseert SVH deze wedstrijd voor de vierde keer. Ook dit keer zit FNV Horeca in de jury.



Leerlingen en docenten kunnen vanaf nu tot 13 oktober de leerbedrijven nomineren. Die leerbedrijven waarvan zij vinden dat ze kans maken op de titel. Ook kunnen leerbedrijven zichzelf aanmelden. De winnaar wordt tijdens de vakbeurs Horecava januari volgend jaar bekendgemaakt. Are you ready to rumble? Je kunt jouw leerbedrijf vandaag al nomineren of aanmelden. Kijk voor meer informatie op www.besteleerbedrijfloreca.nl of volg de wedstrijd via #BLH18/19 op sociale media. |

Wie volgt Het Hooihuis op, de winnaar van vorig jaar?

Geen banen verloren en arbeidsvoorwaarden blijven gelijk

NS verkoopt Broodzaak, Smullers en Starbucks

De Nederlandse Spoorwegen (NS) heeft drie partijen gevonden voor de formules Broodzaak, Smullers en Starbucks op de stations. De centrale ondernemingsraad van de NS heeft in nauw overleg met FNV Spoor en FNV Horeca afspraken kunnen maken over de voorwaarden bij de overnames. Daardoor gaan geen banen verloren en gaan alle medewerkers van deze drie ketens met gelijke arbeidsvoorwaarden over naar de nieuwe eigenaren.



Het is de bedoeling dat de Broodzaak per 1 december in handen komt van de Amerikaanse restaurateur HMSHost. Vanaf 1 januari 2019 gaat het Britse cateringbedrijf SSP de Starbucks-filiaal uitbaten, en een maand later de Franse retailer Lagardère de formule Smullers. De winkels en supermarkten van Kiosk, AH to go, Julia's, StationsHuiskamer en Railcatering blijven wel bij NS, omdat ze volgens de NS van direct belang zijn voor de reizigers.

Als FNV Horeca zullen wij onze leden die betrokken zijn bij deze overnames informeren, adviseren en begeleiden indien gewenst. Werk jij bij een van deze ketens van NS Retail en heb je een vraag? Mail onze sectorbestuurder Edwin Vlek: e.vlek@fnvhoreca.nl. |



Beeld Pfi

De centrale ondernemingsraad van de NS heeft in overleg met FNV Spoor en FNV Horeca afspraken kunnen maken over de voorwaarden.

Topseizoen voor buitenbaden



De aanhoudende, hete zomer is een zegen geweest voor de buitenbaden.

In die zin dat mensen massaal naar openluchtbaden trokken. Veel buitenbaden zagen het aantal bezoekers dan ook enorm toenemen. Voor het personeel betekende het wel flink aanpoten en was het geregeld een gepuzzel om genoeg bevoegd personeel in te kunnen zetten. |

Beeld Aafke Jochems



Voor het personeel betekende de hete zomer flink aanpoten.

Jongeren en lager opgeleiden dupe van economische crisis

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO en CBS blijkt dat jongeren en lager opgeleiden de 'verliezers' van de economische crisis zijn. TNO onderzocht de effecten van de crisis op arbeidsvoorwaarden, -verhoudingen en -omstandigheden. De conclusie is dat er op het gebied van arbeidscontracten, arbeidstijden en arbeidsbelasting veel veranderde. Effecten waren het grootste bij jongeren, lager opgeleiden en beroepsgroepen in de verkoop, de horeca en de schoonmaaksector.

Tijdens de crisisperiode 2007-2016 kwam er meer baanonzekerheid, nam het percentage vaste contracten af en werd ook de gemiddelde arbeidsduur minder. Verder ondervonden medewerkers minder uitdagingen en autonomie in het werk. Werkdruk, burn-outklachten en baanonzekerheid namen juist toe. Deze ontwikkelingen bevestigen dat de crisis inderdaad gevolgen heeft gehad voor de kwaliteit van de arbeid. TNO-onderzoeker Seth van den Bossche: "Gedurende de crisisjaren 2007-2016 zijn weinig groepen werknemers er beter op geworden. Er zijn dus geen 'winnaars' van de crisis aan te wijzen. De situatie van jongeren en lager opgeleiden is het meest verslechterd. Zij kwamen het vaakst te werken in flexibele, kleine baantjes met weinig autonomie en weinig interessant werk." |

Gastvrij Rotterdam en BBB Maastricht

Op deze beurzen kom je ons tegen

Er staan weer twee horecabeurzen aan te komen: Gastvrij Rotterdam van maandag 17 tot en met woensdag 19 september in Rotterdam Ahoy en BBB Maastricht van maandag 8 tot en met woensdag 10 oktober in het MECC.



Op beide beurzen kun je ons tegenkomen. Tijdens Gastvrij Rotterdam organiseren we op 18 september zelfs samen met SVH de Leermeesterdag. Dus als je leermeester bent, geef je op voor deze inspirerende en leerzame dag: www.fnvhoreca.nl/leermeesterdag. We hebben ook toegangskaartjes voor deze twee beurzen! Hou onze sociale media in de gaten, want daarop gaan we bekendmaken hoe je aan die kaartjes kunt komen. |

Leermeesterdag

Sept
18

<p>Sprekers</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: left;"> <p>Ricardo Erhult Directeur SVH</p> </div> <div style="text-align: left;"> <p>Marco Wims opleider en leermeester Ron Blaauw College</p> </div> </div>	<p>Workshops</p> <p><i>Thomas Wisting Heerbrand</i> De kunst van het 'Nee-zeggen'</p> <p><i>Phobbe Opleidingen</i> De impact van verbale en non-verbale communicatie</p> <p><i>Wisting Horeca Opleidingen</i> Ward leermeester ready voor Generatie Z!</p>
--	---

Gastvrij Rotterdam
Rotterdam Ahoy

Wanneer heb je recht op een vast contract?

Als je gaat werken is het altijd belangrijk om gemaakte afspraken op papier vast te leggen. Dit doe je in een arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde of onbepaalde tijd worden afgesproken. Wat is het verschil tussen een tijdelijk en vast contract, en wanneer kun je aanspraak maken op een vast contract?

In een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, ook wel vast contract genoemd, staat geen specifieke einddatum. De duur van het dienstverband is dus niet bepaald. Deze arbeidsovereenkomst kan niet zomaar eindigen. Een van beide partijen, jij of je werkgever, moet de arbeidsovereenkomst opzeggen.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft een bepaalde duur. Bijvoorbeeld een half jaar of een jaar. Dit staat vermeld in je contract. De arbeidsovereenkomst gaat in op een afgesproken datum, bijvoorbeeld 6 augustus 2018, en eindigt op een afgesproken datum, bijvoorbeeld 6 februari 2019. Dit is dan een arbeidsovereenkomst voor 6 maanden. De arbeidsovereenkomst eindigt na 6 maanden van rechtswege, zoals dat heet. Dat betekent dat het contract op de gekozen datum eindigt zonder dat daar verdere stappen voor nodig zijn.

Niet eindeloos tijdelijke contracten

Het is niet toegestaan om heel veel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd achter elkaar te krijgen bij dezelfde werkgever. De wet heeft een maximum gesteld aan het aantal tijdelijke contracten en geeft aan: binnen 2 jaar tijd kun je maximaal 3 tijdelijke contracten krijgen en de contracten mogen niet langer dan 6 maanden onderbroken worden. Krijg je binnen 2 jaar een vierde contract? Of overschrijd je met je derde contract de totale duur van 2 jaar? Dan wordt het laatste contract automatisch omgezet in een contract voor onbepaalde tijd, dus een vast contract.

Voorbeeld 1

Op 4 januari 2017 trad je in dienst met een contract van 3 maanden, dit eindigde op 4 april 2017. Je ging uit dienst. Op 15 augustus 2017 kreeg je opnieuw een aanbod tot 31 maart 2018. De werkgever is erg tevreden en biedt je nog een contract aan. Een jaarcontract van 1 april 2018 tot 31 maart 2019. Echter, met ingang van het laatste contract wordt de duur van 2 jaar overschreden. Je bent op 4 januari 2017 in dienst gekomen, je bent 3,5 maand uit dienst geweest, deze periode is korter dan 6 maanden en telt dus mee. Met het aangaan van het laatste contract wordt de 2 jaar overschreden. Het laatste contract wordt dan gezien als contract voor onbepaalde tijd.

Voorbeeld 2

Op 1 september 2017 trad je in dienst met een contract van 3 maanden. Dit wordt verlengd op 1 december, op 1 maart en 1 juli 2018. Omdat de laatste verlenging een vierde opeenvolgend contract is binnen 2 jaar, ben je vast in dienst.



Stilzwijgende verlenging

In voorbeeld 1 heb je steeds tijdig een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden gekregen en deze getekend.

Maar wat als jij en je werkgever nu vergeten zijn dat je arbeidsovereenkomst afliep en je na de einddatum bent blijven doorwerken?

Dat gebeurt heel vaak. Dit is misschien wat slordig maar niet heel erg. Als je bent blijven doorwerken na afloop van je arbeidsovereenkomst, dan wordt je

arbeidsovereenkomst met dezelfde duur (maximaal een jaar) en dezelfde voorwaarden verlengd. Hier hoeft je dan niets voor te tekenen, dit gaat automatisch. Dit heet stilzwijgende verlenging.

Voorbeeld 3

Je trad op 9 juli 2017 in dienst met een jaarcontract. Op 9 juli 2018 zou dit eindigen. Jij en je werkgever hebben hier niet op gelet. Je werkt er nu nog steeds. Je contract is dan stilzwijgend verlengd tot 9 juli 2019.

Krijg je een nieuw aanbod en je tekent dit niet en je maakt geen schriftelijke bezwaren, dan gaat de arbeidsovereenkomst toch in volgens de afspraken die daar al in staan. Het is daarom belangrijk om tijdig te spreken over de voorwaarden in je arbeidsovereenkomst en het tijdig te laten weten mocht je het ergens niet mee eens zijn, zodat dit aangepast kan worden.

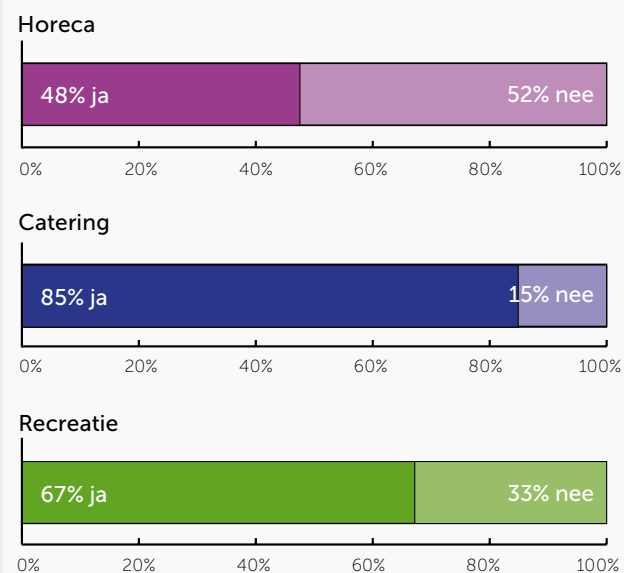
Uitzonderingen in cao's

Een cao kan afwijken van de onderbreking tussen tijdelijke contracten. Dit kan alleen wanneer bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken, bijvoorbeeld voor seizoenkrachten.

De cao kan dan een uitzonderingsbepaling bevatten, zoals de cao horeca en cao (dag)recreatie. De **cao catering** en de **cao zwembaden** kennen een dergelijke uitzondering niet. De wettelijke regeling zoals hiervoor beschreven is van toepassing.

De **cao horeca** heeft een dergelijke uitzondering wel opgenomen. Wanneer je werkzaam bent als seizoenmedewerker, mag de onderbreking tussen contracten worden ingekort van 6 maanden naar 3 maanden. Ook in de **cao (dag)recreatie** is deze uitzondering opgenomen. Kijk je naar voorbeeld 1, ben je seizoenkracht in de horeca of (dag)recreatie en ga je na 3,5 maand uit dienst te zijn geweest weer voor dezelfde werkgever werken, dan begint de telling van contracten helemaal opnieuw. Want de onderbreking is langer dan 3 maanden. Het laatste contract uit voorbeeld 1 is daardoor geen vast contract. |

Heb jij een vast contract?
Deze poll stond op onze website en dit is het antwoord van de medewerkers:



Volgende poll:

Kun jij wel genoeg pauze opnemen?

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.

Hoe Bas en andere jonge leden de vakbond gaan verjongen



Is de vakbond ouderwets, saai en niks voor jongeren? Welnee! Ook kok Bas Meershoek dacht er eerst zo over, maar hij weet intussen wel beter. Samen met een groep actieve jonge leden heeft hij het platform FNV HoReCa YOUNG opgericht, speciaal voor leden onder de 35 jaar. Hun Facebookpagina is nog maar het begin, want deze jongeren bruisen van de ideeën die ze willen gaan verwezenlijken. “We moeten jongeren wakker schudden. Als we niks doen, loopt de mooie sector horeca nog verder leeg.”

Toch wel gek, vindt Bas Meershoek achteraf, dat nou juist zijn neef hem erop moest wijzen dat hij het niet zomaar moest pikken. 50 tot 60 uur per week in de keuken werken en niet of nauwelijks overuren gecompenseerd krijgen. Of hooguit zwart uitbetaald worden. Dat klopt niet, vond zijn neef die automonteur is en kan terugvallen

op een goede cao. Bas: “Zo is het nou eenmaal, zei ik eerst tegen hem. Maar toen ik erover nadacht vond ik het het stomste wat je kunt zeggen. Ik praat recht wat krom is. Ik besloot dat ik echt iets moest doen. Ik werd actief in de politiek en de vakbond. In je eentje kun je niks veranderen, samen met anderen wel!”

Aanjager
Een jaar later is Bas, in het dagelijks leven kok, een van de aanjagers van FNV HoReCa YOUNG, een platform in oprichting van en voor leden onder de 35 jaar, trouwens niet alleen voor horecaleden, maar ook leden in de catering en recreatie. Samen met andere jonge leden wil hij meer

Jonge leden Bas en Kyra in gesprek met jongeren in de horeca van Roosendaal over hun werk en de vakbond.

jongeren betrekken bij de vakbond en de bond dynamischer maken. Minder formeel, meer van deze eeuw, is dan ook hun slogan. Bas: “Jongeren denken dat de vakbond saai, droog en ouderwets is, en dat lid zijn geen zin heeft. Dat is niet zo! Er zijn zat issues waarmee jongeren in de horeca te maken hebben. Alleen al die slechte cao. Als individu kun je die niet veranderen, wel samen. Maar jongeren weten de weg naar de vakbond niet te vinden. Daar gaan wij iets aan doen. We moeten jongeren wakker schudden. Als we niks doen, loopt de mooie sector horeca nog verder leeg.”

Warm bad

Begin dit jaar gaf Bas zich op voor de Young Academy, een reeks masterclasses die FNV Horecabond speciaal voor jonge leden organiseert. Bas stapte er zonder al te hoge verwachtingen in: “Het voelde gelijk als een warm bad, er

was meteen een klik. Het was een heel inspirerende groep en ik heb ongelooflijk veel geleerd tijdens de masterclasses. Hoe presenteer je jezelf, wat wil je, wat is de rol van de vakbond, wat voor persoon ben je, wat zijn je kwaliteiten, enzovoorts. Ik had veel ideeën en die heb ik kunnen spuien. Onderling hebben we verhitte discussies gevoerd, maar dat heeft goede plannen opgeleverd.”

Eind juni was in Roosendaal de laatste masterclass van deze Young Academy. Onderdeel van die dag was de horeca bezoeken in het centrum van Roosendaal om met jongeren in gesprek te gaan over hun werk. Bas: “Hierdoor kregen wij een bevestiging van het beeld dat onder (jong) horecapersoneel een groot verlangen is naar echte veranderingen na 4 jaar in de wachtkamer gezeten te hebben. Daarom is het ook heel belangrijk dat FNV HoReCa Young een platform biedt voor deze werknemers zodat we op

een opbouwende manier kunnen werken aan echte veranderingen in de horeca.”

Doorpakken

In september komt Bas weer samen met leden uit ‘zijn’ Young Academy en met deelnemers uit vorige jaren om FNV HoReCa YOUNG verder vorm te geven. Bas: “Moet je nagaan, een klein jaar geleden was ik kok in de keuken met ideeën over politiek, maatschappelijke betrokkenheid en hoe werken in de horeca beter zou kunnen. Maar ik wist niet hoe ik het moest aanpakken. Nu ben ik nog steeds kok, maar zit ik ook in het campagneteam van de PvdA voor de verkiezingen van de Provinciale Staten Zuid-Holland, sta ik met andere jongeren aan het roer van een jongerenplatform in de horeca en zit ik ook nog in een werkgroep om de visie van FNV Horecabond vorm te geven. Vakbond saai? Absoluut niet!”

Dit zijn onze jonge leden, blij met hun certificaat, die eind juni de Young Academy afsloten.

Dit najaar weer nieuwe Young Academy

Ben je lid van de bond, onder de 33 jaar en lijkt het je ook hartstikke leuk en leerzaam om deel te nemen aan een nieuwe reeks masterclasses van de Young Academy, zoals Bas heeft gedaan? Vanaf 8 oktober begint weer een nieuwe Young Academy voor jonge leden om zich verder te ontwikkelen binnen de vakbond.

Tijdens 7 bijeenkomsten komen uiteenlopende thema's aan bod. De laatste bijeenkomst is 27 mei 2019. Het draait steeds om kennis en vaardigheden opdoen, die je direct kunt gebruiken in de praktijk. De bijeenkomsten vinden plaats op inspirerende locaties. Wat dacht je bijvoorbeeld van de Tweede Kamer of de rechtbank? Doorloop je de Young Academy helemaal dan ontvang je het Young Academy certificaat. Er zijn geen kosten aan verbonden.

Interesse? Geef je op bij Louise Cools:
l.cools@fnvhorecabond.nl.



Ontwikkelaadvies, iets voor jou?

Voucher van € 500 voor jouw scholing

Ook loopbaanadvies voor alle FNV-leden!

Stel dat je nog geen 45 jaar bent, of dat je niet in de catering werkt en je wilt toch ook graag eens met een loopbaancoach over je toekomst praten, dan kan dat. Je moet wel lid zijn van FNV Horeca, FNV Catering of FNV Recreatie.

Als je wilt verhelderen wat je werk precies voor je betekent, hoe je meer plezier kunt hebben in je huidige baan of hoe je een baan vindt die bij jou past, dan ben je welkom voor advies op het loopbaan-spreekuur. De loopbaanconsulent kan dan samen met jou een opzet maken voor een stappenplan. Verder kan de loopbaanconsulent je doorverwijzen naar een vervolgtraining. De medewerkers van loopbaanadvies zijn professioneel en zorgvuldig geselecteerd. Ze zijn allemaal vrijwilligers bij FNV. Zij doen dit werk vooral om andere leden te helpen en om zichzelf verder te ontwikkelen op hun vakgebied. Meer weten? Kijk op de website van je sector.

Ben je werkzaam in de contractcatering, op dit moment 45 jaar of ouder en wil je inzicht in wat de toekomst van jouw huidige werk je te bieden heeft, en wat je toekomstige loopbaanmogelijkheden zijn? Dan is dit je kans! Onder leiding van een loopbaanadviseur maak je een persoonlijk ontwikkelplan. Zo'n plan biedt overzicht in de acties die je gaat ondernemen om je mogelijkheden te vergroten om aan het werk te blijven tot je pensioen.

Tijdens het ontwikkeladvies krijg je kosteloos een op maat gemaakt advies van een loopbaanadviseur. Tijdens een aantal gesprekken zullen je persoonlijke kwaliteiten, behoeften, vragen, zorgen en kansen centraal staan. Waar wordt op ingegaan?

- Hoe kun je je werk tot je pensioen volhouden?
- Welke stappen moet je nemen om dit te bereiken?
- Wil je tot je pensioen je huidige functie blijven uitoefenen?
- Welke toekomstscenario's zijn er nog in je huidige werk of daarbuiten?

Na het volgen van het ontwikkeltraject heb je een bruikbaar ontwikkelplan opgesteld dat je meer inzicht geeft in jouw toekomst. Hiermee krijg je een beter beeld van wat je wilt, wat je kunt en wat jouw mogelijkheden zijn om te zorgen dat je prettig werkend je AOW-leeftijd kunt bereiken.

FNV Catering maakt het mogelijk om je buiten je werkgever te verdiepen in je loopbaan. Zodat wij alles op een onafhankelijke manier kunnen bekijken. Een ontwikkeladvies is op maat en begint met een telefonische intake. Daarna kunnen meerdere gesprekken volgen.

Doewatjezelfkunt.nl

Naast het ontwikkeladvies voor werknemers is er ook een training voor leidinggevenden. Zij kunnen meer kennis krijgen over hoe zij hun collega's kunnen ondersteunen bij toekomstige loopbaanwensen.

Het ontwikkeladvies is een initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, als onderdeel van een brede aanpak om ouderwerkloosheid terug te dringen. FNV heeft de uitvoering van de ontwikkelgesprekken vormgegeven samen met SWA HR Diensten. |

Naast ontwikkeladvies voor 45-plussers in de catering en loopbaanadvies voor FNV-leden, kun je als werknemer in de contractcatering ook een ontwikkelvoucher van € 500 gebruiken voor je scholing. Het voucher kun je besteden aan opleidingen, cursussen en trainingen die vakgerelateerd zijn, wat wil zeggen dat ze een link hebben met het werk dat je doet of wilt gaan doen. Denk aan een cursus Engels als je op je werk veel Engelstalige gasten hebt. Of een training om digitaal handiger te worden. Maar bijvoorbeeld geen cursus bergbeklimmen. Opleidingen, cursussen en trainingen die je eigen werkgever aanbiedt, worden niet bekostigd uit het voucher, dus het moet om externe scholing gaan die bovendien bijdraagt aan een sterkere positie van jou op de arbeidsmarkt. De vouchers zijn bedoeld voor werknemers waarop de cao contractcatering van toepassing is. Val je onder een andere cao, bijvoorbeeld de cao horeca, dan kun je helaas geen voucher aanvragen.

Om een voucher aan te vragen, ga je naar de website doewatjezelfkunt.nl. Daarop staat een digitaal aanvraagformulier dat je volledig moet invullen en verzenden. Na toekenning van het voucher moet je ook een recente loonstrook toesturen, als bewijs dat er premie wordt afgedragen aan FBA (Fonds Bevordering Arbeidsverhoudingen Contractcatering) waarmee duidelijk is dat je onder de cao contractcatering valt. Je moet verder kort kunnen motiveren waarom je denkt dat de opleiding, cursus of training bijdraagt aan je (duurzame) inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

Op de website doewatjezelfkunt.nl zie je hoe anderen in de catering het hebben aangepakt. Klik in het menu het kopje Ontwikkelaadvies ervaringen aan en je kunt drie filmpjes bekijken.



Ooit van billijke vergoeding gehoord? We leggen het uit.

In 2015 is de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) ingevoerd. Een wet die veel veranderde in het arbeidsrecht. Sprak je voor 2015 bijvoorbeeld over een ontslagvergoeding, sinds de WWZ kent het arbeidsrecht de transitievergoeding en, minder bekend, de billijke vergoeding. Over de transitievergoeding hebben we al eerder in de *Horeca Info* geschreven. Nu legt jurist Melanie Wever uit wat een billijke vergoeding is. En ze waarschuwt je al meteen: reken je niet rijk, want een billijke vergoeding kent de rechter niet vaak toe.

De transitievergoeding was onder meer ingevoerd om de ongelijkheid tussen werknemers op te heffen die er voor 2015 was. Aan de ene kant waren er de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst was ontbonden door de kantonrechter. Aan de andere kant werknemers waarvan de werkgever toestemming had gekregen van het UWV (de ontslagvergunning) om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.

Transitievergoeding

Volgens de wet heb je nu recht op een transitievergoeding (voorheen noemden we dat ontslagvergoeding) als je langer dan twee jaar in dienst bent geweest en de werkgever het dienstverband met jou opzegt. Je hebt dus recht op een transitievergoeding als jouw dienstverband wordt beëindigd met toestemming van het UWV of van de rechter en als je instemt met je opzegging. Je hebt echter geen recht op een transitievergoeding als jouw contract wordt beëindigd omdat jij ernstig verwijtbaar hebt gehandeld of nagelaten, bijvoorbeeld bij diefstal. Daarnaast heb je geen recht op een transitievergoeding als je met een beëindigingsovereenkomst uit elkaar gaat. Al kun je wel afspreken in de beëindigingsovereenkomst dat je werkgever alsnog de transitievergoeding uitbetaalt. Bij de berekening van de transitievergoeding wordt rekening gehouden met leeftijd, duur van het dienstverband en loon.

Billijke vergoeding

Dan is er nog de billijke vergoeding. Wanneer kan de kantonrechter die toekennen? In de wet staan verschillende mogelijkheden. Bij een ontbinding

van de arbeidsovereenkomst kan de kantonrechter naast de transitievergoeding ook een billijke vergoeding toekennen. Dat kan de kantonrechter eveneens doen als een tijdelijk contract, dat eigenlijk niet tussentijds kon worden opgezegd, toch eerder wordt beëindigd. Verder ook op jouw verzoek als werknemer, als je werkgever je arbeidsovereenkomst heeft opgezegd met toestemming van het UWV. Maar let op, deze billijke vergoeding wordt alleen verleend als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van je werkgever. Het gaat er dus niet om, dat het zuur is voor jou dat je dienstverband is beëindigd. Het lang in dienst zijn bij je werkgever of het weinig kansen op de arbeidsmarkt hebben, is geen reden om een billijke vergoeding toe te kennen. Daar is de transitievergoeding voor bedoeld.

De werkgever moet bewijsbaar slecht tegenover de werknemer gehandeld hebben. Denk daarbij aan:

- de werkgever heeft geen verbetertraject aangeboden bij disfunctioneren van de werknemer;
- de werkgever heeft bij een verstoorte arbeidsrelatie geen mediation-traject doorlopen;
- de werkgever heeft door zijn handelingen zelf een ernstig verstoorte arbeidsrelatie gecreëerd;
- de werkgever heeft de werknemer te snel geschorst.

Uit een onderzoek van ontbindingszaken is gebleken dat in slechts 30% van de gevallen waarin een werknemer om een billijke vergoeding heeft verzocht, ook een billijke vergoeding daadwerkelijk is toegekend. Het is overigens niet de bedoeling van de regering geweest dat er vaak een billijke vergoeding zou worden toegekend.

Niet houden aan de regels

Als je werkgever je dienstverband opzegt zonder zich te houden aan de geldende regels of als er sprake is van een opzegverbod, kun jij als werknemer in plaats van herstel van het dienstverband ook de kantonrechter verzoeken om een billijke vergoeding toe te kennen.

De voor de opzegging belangrijkste geldende regels zijn:

- Er is geen instemming van de werknemer én
- de werkgever heeft geen toestemming van het UWV verkregen;
- de werkgever heeft geen geldige dringende reden voor een ontslag op staande voet; of
- de werknemer wordt in de proeftijd ontslagen, terwijl er geen (geldige) proeftijd is.

De belangrijkste opzegverboden zijn:

- de werknemer is nog geen twee jaar ziek;
- de werknemer is zwanger;
- de werknemer is lid van de ondernemingsraad of was korter dan twee jaar geleden lid van de ondernemingsraad of staat op de kandidatenlijst van de ondernemingsraad;
- de werknemer heeft ouderschapsverlof of bijzonder verlof;
- er is overgang van onderneming.

Wederindiensttredingsvoorwaarde

Heeft je werkgever zich wel aan de regels gehouden en is je contract rechtsgeldig opgezegd, maar heeft hij zich niet gehouden aan de wederindiensttredingsvoorwaarde, dan kun je aan de kantonrechter verzoeken om een billijke vergoeding toe te kennen in plaats van herstel van

de dienstbetrekking (weer in dienst komen). Met de wederindiensttredingsvoorwaarde wordt bedoeld dat de werkgever een contract heeft opgezegd op grond van bedrijfseconomische redenen, maar binnen 26 weken na deze opzegging wel weer een vacature heeft voor dezelfde werkzaamheden maar de vacature niet aanbiedt aan de ontslagen werknemer.

Onterecht ontslag op staande voet

Tot 30 juni 2017 adviseerden wij onze leden zelden bij een ontslag in strijd met de geldende regels, om in plaats van herstel van de arbeidsovereenkomst de kantonrechter te verzoeken een billijke vergoeding toe te kennen. Waarom niet? Het was tot die dag een te grote gok om dat te vragen. Er waren kantonrechters die alleen een billijke vergoeding toekenden als de werkgever extreem slecht gehandeld had. Dat de werkgever opzettelijk slecht had gehandeld door iemand op staande voet te ontslaan was voor die kantonrechters niet voldoende. De werknemer die ten onrechte op staande voet was ontslagen stond na zo'n rechterlijk oordeel met lege handen. Er waren ook kantonrechters die van oordeel waren dat verwijtbaar handelen door de werkgever, door een werknemer zonder dringende reden op staande voet te ontslaan, ontmoedigd moest worden. De werkgever moest gestraft worden. Deze kantonrechters kenden aan de werknemer wel een billijke vergoeding toe. De hoogte van die vergoeding was echter

Melanie Wever: "Alleen bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van je werkgever kun je een billijke vergoeding krijgen."



onvoorspelbaar. Het was meestal niet duidelijk hoe de rechter de hoogte van de vergoeding had bepaald.

Hoge Raad hakt knoop door

Uiteindelijk heeft de Hoge Raad, de hoogste juridische instantie in Nederland, op 30 juni 2017 de knoop doorgehakt. De Hoge Raad heeft bepaald dat het feit dat een werkgever een werknemer op staande heeft ontslagen, **zonder dat er sprake is van een dringende reden, al recht kan geven op een billijke vergoeding.**

De gevolgen van het ontslag **alleen** kunnen geen reden zijn voor het toekennen van een billijke vergoeding. Deze gevolgen zitten al in de transitievergoeding. Maar ze kunnen wel bij de bepaling van de hoogte van de vergoeding een rol spelen, voor zover die gevolgen toe te rekenen zijn aan het verwijt dat aan de werkgever kan worden gemaakt. De werknemer moet daarvoor gecompenseerd worden. Waar houdt de rechter onder meer rekening mee?

- Het loon dat de werknemer zou hebben gekregen bij vernietiging van het ontslag en herstel van het dienstverband. Hoeveel maanden loon hangt af van de omstandigheden van het geval, waarbij van belang is of de werkgever de arbeidsovereenkomst ook rechtmatig had kunnen beëindigen.
- Heeft de werknemer ander werk en zo ja welk inkomen geniet hij?
- Wat is de financiële situatie van de werkgever?
- Andere bewijsbare schade die de werknemer door de wijze waarop is opgezegd heeft geleden.
- Je moet je overigens niet rijk rekenen. Uitgangspunt is dat het voor een werkgever niet voordeliger mag zijn om de werknemer in strijd met de geldende regels te ontslaan, dan om die werknemer wel op de juiste manier te ontslaan, dan wel in dienst te houden. |

Pilot met digitaal platform Temper

We gaan onderzoeken of we krachten kunnen bundelen met 'digitaal prikbord' Temper om de horecaprofessional te beschermen. Samen streven wij, FNV Horeca en Temper, naar een gezonde horecasector die bestaat uit een vaste kern van medewerkers, met daarnaast een flexibele schil van freelancers, waarbij vakkundigheid vooropstaat. Wij maken ons al jaren sterk voor goed werkgeverschap en Temper stimuleert opdrachtgevers tot goed opdrachtgeverschap. Samen hebben we één doel: de horeca aantrekkelijk maken en houden voor alle werkenden door de nadruk te leggen op een goede werksfeer en arbeidsvoorwaarden, zoals een beter loon, pensioen en werktijden.

Gedurende een jaar gaan we pionieren; samen bekijken wat wij met elkaar kunnen betekenen voor de horecabranche. Het is dan ook een pilot, geen voldongen feit, benadrukt voorzitter FNV Horecabond Dick Koerselman: "De horeca kent veel freelancers. Deze groep heeft ook recht op goede arbeidsvoorwaarden en een goed pensioen. Wij onderzoeken welke diensten er ontwikkeld kunnen worden om ook hen te ondersteunen. Speerpunten zijn onderwijs en opleiding, zodat freelancers die in de horeca willen blijven, kunnen doormoeten naar de vaste kern van medewerkers. We willen onze nek uitsteken en lef tonen. We kunnen met onze rug naar de maatschappij gaan staan en de opkomende platformeconomie negeren. Maar we kunnen ook de nieuwe ontwikkelingen bekijken en nagaan wat die precies voor freelancers betekenen. We kunnen met hen in gesprek gaan en in kaart brengen waaraan ze behoefte hebben, wat wij voor freelancers kunnen betekenen."

Digitaal prikbord

Temper is een digitaal prikbord waar opdrachtgevers klussen plaatsen en freelancers een profiel opbouwen om hun diensten te verkopen. Het platform biedt duizenden freelancers een podium waarop zij op flexibele wijze hun diensten kunnen aanbieden en gevonden kunnen worden door 2.500+ hotels, restauranthouders en cateraars die een klus voor hen hebben. Sinds de oprichting in 2016 bepalen meer dan 40.000 freelancers zelf waar, wanneer en tegen welk tarief zij werken. Temper gaat zich nu hard maken voor pensioen en verzekeringen voor deze freelancers. Niels Arntz, medeoprichter van Temper: "Wij geloven dat Temper bij kan dragen aan het solidariteitsprincipe dat zo belangrijk is voor de Nederlandse verzorgingsstaat. Dankzij onze centrale rol kunnen wij écht iets betekenen voor goede collectieve sociale voorzieningen voor freelancers. Ook scholing gaan we de aandacht geven die het verdient, zodat iedereen de kans krijgt op leuk werk in de horeca. Na de eerste gesprekken met FNV



Dick Koerselman, voorzitter FNV Horecabond, over de pilot: "Samen hebben we één doel: de horeca aantrekkelijk maken en houden voor alle werkenden."

Horeca hebben wij al meteen verbeteringen doorgevoerd in onze gebruikersvoorwaarden."

Loonkloof

Koerselman: "Wij willen werkgevers stimuleren om gestructureerd na te denken over hun personeelsplanning: hoe groot moet de vaste kern van medewerkers zijn en wanneer zetten ze freelancers in? Ook zullen werkgevers moeten nadenken over de loonkloof tussen een vaste medewerker en freelancer. Deze kloof moet kleiner, zodat de horeca ook aantrekkelijk wordt en blijft voor vaste vakkrachten. Stel dat we door deze pilot en onderzoek erachter komen dat deze manier van platformeconomie niet goed is voor de freelancers, dan ondernemen we actie. Maar dat besluit kun je alleen nemen als je weet waarover je het hebt en weet wat freelancers ervaren. De pilot van een jaar zal het uitwijzen." |

Waarom wij het mooiste vak hebben

GASTCOLUMN

Keigo Nagura, assistant head sommelier (links op foto): "Omdat ik zowel in Japan als Nederland heb gewerkt, ken ik uit ervaring het verschil tussen service en gastvrijheid, maar weet ik vooral dat landen en culturen dat zo verschillend invullen. Gastvrijheid is service met een warm hart voor de gast. In Japan begroet het personeel de gasten met een warm welkom en een buiging. Er is veel respect en de medewerker communiceert weinig, maar let op elk detail, anticipeert op situaties, zodat hij weet wat de gast wil voordat de gast erom vraagt. Dit is de Japanse invulling van gastvrijheid. Hoe anders is het in Nederland! In Nederland is gastvrijheid gebaseerd op vriendelijke communicatie; je geeft de gast glimlachend een hand, er is persoonlijke aandacht en interesse. Nederlanders zijn goed in het omgaan met internationale gasten, hun Engels is goed en ze spreken vaak ook nog andere talen. Dat is zo fijn voor internationale gasten. Daarom denk ik dat Nederland alles in huis heeft om wereldspeler te zijn in de gastvrijheidsindustrie. Mooi dat ik daaraan mag bijdragen!"

Tekura Osumi, assistant restaurant manager: "Werken in de gastvrijheidssector in het algemeen en in restaurant Ciel Bleu in het bijzonder is een *never ending story* van professionele en persoonlijke groei. Ik heb niet alleen te maken met de gast, maar ook met een divers team en collega's van andere afdelingen.

Ieder brengt zijn eigen taal en cultuur mee.

Samen ontwikkelen we ideeën over hoe je zo goed en efficiënt mogelijk kunt werken. Bij Okura werk ik samen met Nederlanders, Belgen, Fransen, Italianen, Britten, Hongaren, Russen, Chinezen en Japanners, mijn landgenoten. Al deze collega's leren mij in deze multiculturele omgeving nog altijd hoe je beter kunt worden in je vak en hoe om te gaan met al die verschillende gasten. Het is een avontuur voor me. We hebben elke dag te maken met emoties. In deze sector kom ik heel veel mensen tegen. Met sommige heb je een klik, met andere niet. Waar het om gaat is dat je betrokken bent bij deze mensen, zowel je gasten als je collega's. Ik heb eens de woorden 'understand to be understood' gehoord en die kun je ook toepassen op gastvrijheid. Wij zoeken ongemerkt naar een verbaal of non-verbaal teken van de gast zodat we weten wat hij nodig heeft en wat hij wenst. Als eenmaal het ijs gebroken is, er echt contact is, vinden we dat we iets bereikt hebben en dat stralen we uit met het hele team. Het is voor mij een fantastische ervaring om bij dit team te werken. Ik begon in 2012 onderaan en kreeg alle support van mijn leidinggevende om op te klimmen. Nog dagelijks daag ik mezelf uit om verder te groeien op deze werkplek en in dit team." |



Keigo Nagura en Tekura Osumi, restaurant Ciel Bleu, Amsterdam

Op de Werkvloer: Café de Stam

Dit is eigenlijk de huiskamer van Almelo

Toen onze regiomedewerker Gezina van der Ven als leerling-kok in Almelo terecht kwam, kende ze er werkelijk niemand. Moederziel alleen stapte ze Café de Stam binnen en meteen voelde ze zich welkom, had ze aanspraak, was het gezellig. De Stam was jarenlang haar stamkroeg. Nu het café 25 jaar bestaat gaat ze weer eens langs en ze voelt zich nog even welkom.



< v > Het is een verzengende zomerdag waarop je niks wil doen, al helemaal niet werken in de horeca. Maar Hans staat er hoor, achter de bar en in de bediening van het terras. Al 32 jaar werkt hij in de horeca, waarvan de laatste 18 jaar bij De Stam. Hij behoort tot het vaste personeel, allemaal 'blijvers' met minimaal 14 jaar in dienst. Ook buiten werktijd komt Hans in De Stam, omdat het eigenlijk de huiskamer van Almelo is. De laatste jaren zijn er ook steeds meer activiteiten, zoals Halloween, Oktoberfest en veel muziekbandjes. De horeca is zijn passie, vertelt Hans. Toch heeft hij zijn zoon geadviseerd geen bijbaantje te nemen in de horeca, maar in een winkel: overdag werken, 's avonds vrij voor hetzelfde loon.



< ^ ^ > 12 jaar geleden namen stamgasten Liset en Toon De Stam over. Dat betekende vers bloed en een nieuwe impuls. Ze werden van stamgast opeens 'baas'. Dat was wel wennen, maar het personeel werkte ze goed in. Toon is ook muzikant en heeft muziek in het café gebracht door regelmatig bandjes uit te nodigen. En ze organiseren nog veel meer, zoals quiz nights, barbecues en bierproeverijen. Mark is trouwens het langst in dienst, 22 jaar. 4 uur per week komt hij servetten vouwen, glazen neerzetten enzovoorts. Hij hoort helemaal bij het team, voor zowel zijn collega's als de gasten.

^ > Willem is officieel met pensioen, maar ophouden met werken? Zeker niet. Minstens 20 uur per week is hij hier nog in touw. Bijna dagelijks komt hij wel wat uurtjes en heeft het dan druk genoeg. Maar hij komt ook zeker voor de stamgasten. Hij is een bekendheid in De Stam. Wat Willem mist zijn de schoolkinderen op vrijdagmiddag. Die legden hun schooltas aan de kant en mochten al wat alcohol drinken. Nu mag dat allemaal niet meer. Het gevolg volgens Willem? Die kinderen drinken nu stiekem in achterafschuurtjes, buiten het zicht van volwassenen. Terwijl hij ze altijd in de gaten hield en ingreep als er te veel alcohol werd gedronken.



< ^ > Gezina neemt zich voor om weer vaker naar De Stam te komen. Haar terugkomst voelt als een vertrouwde warme deken. De medewerkers werken hier met plezier, al jaren, en dat stralen ze uit. En heel Almelo komt hier, politici, gezinnen, ouderwetse arbeiders, jonge vrouwen. Je hoort vaak dat de bruine kroeg geen bestaansrecht meer heeft, maar de 25-jarige Stam kan nog jaren mee! |



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.

Vertrouwenpersoon

Eric Vermaas (06 - 22 10 64 89) en Marijke Brands (06 - 52 34 27 16) zijn vertrouwenpersoon. 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: 23.500

Nummer: 5 / 2018

ISSN 0166-0624

Hoofdredactie: Dick Koerselman

Eindredactie: Aafke Jochems

Correctie: Evelyn Jongman

Beeld voorpagina: Ingmar Timmer

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)

Horeca Info niet meer

ontvangen? Doorgeven via

redactie@fnvhorecabond.nl.

Advertentietarieven:

hele pagina € 2000,-

halve pagina € 1200,-

kwart pagina € 625,-

zesde pagina € 425,-

Advertenties dienen drukklaar 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 10 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
- Flinke korting op je energierekening bij Greenchoice
- 10% korting op een fiets bij Matrabike
- 12% korting op alle cursussen en opleidingen bij NHA
- 10% extra korting bij Plutosport.nl
- Voordeel op mobiele telefonie bij Ben
- 10% tot 50% korting bij KwikFit
- Tot 11% korting op schadeverzekeringen bij Univé

Uitgelicht



Gratis Nibud e-learning: Grip op je financiën

FNV Horecabond biedt je samen met het Nibud exclusief toegang tot een e-learning waarmee je stap voor stap weer grip krijgt op je financiën. Zo heb je aan het eind van de e-learning o.a. meer orde in je administratie, een plan voor de toekomst, meer rust in je hoofd en ruimte in je kast. Ga naar onlinelernen.nibud.nl. Klik op 'Nieuw account aanmaken'. Vul bij 'code': FNV2018 in en klik op OK. Kijk op Ledenvoordeel FNV voor nog meer Nibud-producten. De korting kan oplopen tot 15%.



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!



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



Hugo Mol

- Functie: kok.
Opleiding: koksopleiding, SVH Sociale Hygiëne en opleiding Horeca Ondernemersvaardigheden.
Vrijwilliger: in de zorg en bij evenementen in zijn woonplaats Dronten.
Hobby's: sporten, zoals verdedigingssporten en **buiten zwemmen**.



Heel veel jaren geleden, toen bij een overname de nieuwe werkgever het voltallige personeel wilde ontslaan, kwam de vakbond te hulp. Hugo: "We hebben de zaak gewonnen, want het kon natuurlijk niet dat de nieuwe werkgever ons ontsloeg en daarna zijn eigen mensen in het restaurant zette. Vanaf die tijd ben ik lid, al ruim

25 jaar. Ik lees graag de *Horeca Info*, de nieuwsbrieven en als ik een vraag heb, bel ik de bond. Zo heb ik eens gebeld met de vraag om naar mijn salaris te kijken. Klopte het wel? Ik bezoek graag de Ledencongressen, de bijeenkomsten van de cao-commissie en ik heb laatst de oriëntatieopleiding gevolgd. Er is altijd een leuke sfeer, ik word bijgepraat

over de laatste ontwikkelingen en ik ontmoet andere leden met een passie voor horeca. Er is onderlinge saamhorigheid, we delen problemen in de horeca en denken na over oplossingen."

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