

HoReCaInfo



Waarom samen sporten met je collega's zo leuk is

Voordat Ricardo Richardson in de bediening aan de slag gaat, traint hij zijn collega's. Zo kan iedereen regelmatig sporten, ondanks wisselende roosters. Chef de partie: "Ik was eerst sceptisch maar het is superleuk."

Cao-onderhandelingen

in catering en recreatie.

FNV Horeca-lid Ryan Vasilda:

"De Skills Heroes waren een heel mooie ervaring"



Wilde je altijd al kok worden?

"Mijn moeder kan heel goed koken en als kind keek, proefde en hielp ik mee. Op mijn twaalfde had ik mijn eerste baantje in de keuken en stond voor me vast dat ik kok wilde worden. Ik heb altijd baantjes in de horeca gehad en doe nu niveau 3 zelfstandig werkend kok aan ROC Noorderpoort."

In maart nam je deel aan Skills Heroes, de nationale vakwedstrijden voor mbo'ers. Dat betekende dat je de beste was van je school en tegen vijf leerlingen van andere scholen mocht strijden. Hoe was dat?

"Best pittig, het waren lange dagen. De opdracht op dag 1 was een driegangenmenu bereiden met vis of schaaldier, maar we wisten niet welke. Plus een amuse gemaakt van restverwerking. Dag 2 kregen we dezelfde opdracht, maar dan met kalf."

Hoe had je je voorbereid?

"Ik had goed geoefend met een van de leermeesters van mijn leerbedrijf Paviljoen Sterrebos in Groningen. Direct op

de eerste dag dat ik bij dit leerbedrijf ging werken, zeiden ze dat ze op een zo hoog mogelijk niveau met me wilden koken. Ik kon en kan veel van ze leren. Het dessert had ik op school voorbereid. Ik wist welke componenten we zouden krijgen, maar op de wedstrijddag zelf moest ik toch wel wat aanpassen."

Hoe zijn de wedstrijden verlopen?

"Het was wennen hoe de keukens in elkaar stak en flink bikkelen. De eerste dag ging goed, zeker qua presentatie. De tweede dag begon heel goed, maar ik had een black-out en daardoor kreeg ik minder punten. Ik won jammer genoeg niet. Toch waren de Skills Heroes een heel mooie ervaring. Ook al omdat we bij Ron Blaauw zijn gaan eten en in de jury topkoks zaten, zoals Onno Kokmeijer. Dat vergeet ik niet." |

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 **Eerder uit bed voor circuittraining**
Een half uurtje circuittraining en dan om 10 uur aan het werk. Mark en Bas komen er graag eerder voor uit bed. En beginnen daardoor fitter aan hun werkdag.

09 **Zwemmen met je oren**
Al 36 jaar werkt Koos Paehlig met veel bezieling in de recreatie: "Werkdruk? Ik wil niet zonder!"

17 **Tussen tent en villa**
Tussen tent en villa vertelt over vakantieparken vanaf 1920. Aanleiding voor een bezoek aan RCN Het Grote Bos en medewerkers te laten vertellen over hun werk en vakantiepark.

24 **Op de werkvloer bij Vroeg**
Marlotte Ferouge, medewerker collectief, draait mee bij Vroeg en komt erachter waarom het uitgeroepen is tot beste leerbedrijf. De trots blijkt de bakkerij te zijn.

En verder:

07 Ledencongres

08 Cao catering

10 Nieuws

14 Vragen over cao, werk en wet

16 Cao recreatie

20 Juridische zaken

23 Gastcolumn

26 Vereniging

27 Contributie & colofon

28 Voorstellen



Werk en zekerheid

De arbeidsmarkt mag best wat minder flexibel. Daarom heeft de FNV zich altijd hard gemaakt voor meer zekerheid van werk en inkomen en heeft daar afspraken over gemaakt in het sociaal akkoord van een paar jaar geleden. Minister Asscher is vervolgens met de Wet Werk en Zekerheid gekomen. Daar staat onder meer in dat een werknemer maximaal drie contacten voor bepaalde tijd in twee jaar mag worden aangeboden. Daarna is sprake van een contract voor onbepaalde tijd. Als een dienstverband eindigt en binnen zes maanden wordt hervat, herleeft het recht op een contract voor onbepaalde tijd. Dat is dus prima geregeld. Een ramp, roepen werkgevers, dan ga ik mijn werknemers binnen twee jaar ontslaan. Schande!

Een fatsoenlijke werkgever probeert werknemers aan zich te binden in plaats van ze te dumpen als lege fusten.

Toch kunnen er knelpunten ontstaan die ook een fatsoenlijke werkgever niet kan oplossen. Stel: een seizoensbedrijf gaat vier maanden dicht en de werknemer komt na die sluiting terug in dienst. Dan kan de werkgever wel een contract voor onbepaalde tijd willen aanbieden, feit blijft dat er die vier maanden gewoon geen werk is. Dan zeggen wij: als het dan niet kan zoals het moet, moet het maar zoals het kan. Maar dan wel in overleg met de vakbonden. Werkgeversorganisatie in de recreatie Recron heeft gekozen voor overleg met de vakbonden en wordt daarbij ondersteund door de verkenner van de minister, Lodewijk de Waal. Op deze wijze heb ik er vertrouwen in. En zo kunnen we er samen uitkomen in het belang van de seizoenswerkers.

Ben Francooy
voorzitter FNV Horecabond

In koksbuis, bedrijfs- of sportkleding fit(ter) worden

Waarom samen sporten met

Met al die wisselende roosters is het voor horecamedewerkers moeilijk regelmatig te sporten. Hotel Doubletree by Hilton in Amsterdam en restaurant het Hooihuis in Roosendaal hebben daar een oplossing voor gevonden. En denk je dat je in de horeca al genoeg beweegt, dus het niet nodig hebt, luister dan eens naar chef de partie Ippe Galama: "Een spierpijn dat ik de eerste keer had! Ik was van tevoren sceptisch maar het is superleuk."

Vrijdagavond, iets over half zes. Bij de deur van een vergaderzaal staat al een groepje hotelmedewerkers in fitnesskleding te wachten, samen met een collega in pak die zo zijn jasje zal uitdoen om aan de les mee te doen. Op Facebook hebben ze gezien bij welke zaal ze moeten zijn. Van tevoren aanmelden was niet nodig, iedereen kan spontaan komen opdagen en het kost ze niks. Medewerker bediening Ricardo Bernard Richardson, van huis uit sporttrainer, rijdt een kar naar binnen met balansballen en andere fitnessattributen. Zijn smartphone plukt hij in de geluidsinstallatie in, waarna rustige muziek uit de speakers klinkt. Geen stampende nummers, want in deze les gaat het niet om springen en rennen. Ricardo: "De nadruk ligt op spierkracht, flexibiliteit en balans. Ik gebruik daarvoor een combinatie van oefeningen uit onder meer tai chi en

gevechtssporten. Iedereen kan eraan meedoen, of je nu fit bent of niet." Zo kunnen medewerkers elke werkdag even sporten. Gratis, zonder verplichtingen, voor, tijdens of na werktijd.

Zo uit de keuken weggelopen

Leon Roos, guest service agent, komt even langs om te vertellen waarom hij zo enthousiast is over de mogelijkheid om elke werkdag tussen kwart voor zes en half zeven samen te sporten.

"Ik sta de hele dag al op mijn benen in de keuken en toch heb ik er veel aan"

Omdat het vrijdag is, is het erg druk met incheckende gasten, waardoor hij vanavond niet met het sportklasje kan

meedoen. Maar twee keer per week lukt het wel. Leon: "Ik heb een vast rooster van 3 tot 11 uur 's avonds. Het sportklasje valt dus precies onder mijn werktijd. De afspraak binnen het hotel is, dat als je op dat tijdstip werkt, één iemand van de afdeling vrijgemaakt mag worden om mee te sporten. Ik laat gewoon mijn bedrijfsuniform aan, doe alleen mijn jasje uit. Want het gaat hier niet om zweten."

Enkele minuten voor aanvang van de les komt chef de partie Ippe Galama in koksbuis aangesneld, zo uit de keuken weggelopen. In het begin was hij sceptisch, want "ik sta de hele dag al op mijn benen in de keuken, dus ik dacht dat ik hier niet veel aan zou hebben. Genoeg beweging zou je zeggen. En ik verwachtte ook dat het yoga-achtig zou zijn, wat me niet veel leek. Intussen ben ik al drie keer geweest en ben helemaal om. Een spierpijn

Ricardo Richardson (met op voorgrond Ippe Galama): "Iedereen kan eraan meedoen, of je nu fit bent of niet."



je collega's zo leuk kan zijn

dat ik de eerste keer had! Maar het is superleuk, ook omdat je met collega's van andere afdelingen sport."

"Het lijkt alsof je helemaal niet zo intensief bezig bent tijdens kracht- en concentratieoefeningen, maar ondertussen gebruik je je spieren volop", vult Kirsten Schouten, manager booking office aan. Nicky Gerritzen, medewerker booking office, beaamt het. Het moet wel vreemd voor hem zijn om tijdens de werkdag onder leiding te staan van Kirsten en nu zij aan zij met haar te sporten. Nicky: "Eigenlijk best hilarisch. Overdag is ze mijn manager, nu sta ik naast haar samen oefeningen te doen."

Kinderen meenemen

Het zijn vanavond allemaal 30-minners die meedoen, behalve general manager Caroline Receveur: "Hier werken ongeveer 350 medewerkers, waarvan de meeste jong zijn. Maar als je begin van de week komt, zul je meer oudere medewerkers aantreffen. Zij werken voornamelijk in de bediening en op vrijdagavond is het nou eenmaal erg druk. Ook al is de afspraak dat er altijd van elke afdeling een collega mag meedoen die op de werkvloer ingeroosterd staat. Sommige medewerkers komen op hun vrije dag terug voor de sportklas."

"Ik maak tijdens het sporten andere bewegingen dan tijdens het werk"

Tot nu toe is er nog geen gebruik van gemaakt, maar medewerkers mogen hun kinderen meenemen, zodat ze geen oppas hoeven te regelen. Vanaf een jaar of vijf mogen de kinderen ook gewoon meedoen. Buiten de spitsuuren mogen medewerkers trouwens



ook sporten in de fitnessruimte van de hotelgasten. Maar het leuke van het sportklasje is, dat je samen bezig bent. We hebben veel lol met z'n allen." Na de les kleden de medewerkers met een kantoorbaan zich om en gaan naar huis om aan het weekend te beginnen. Een ander pakt de draad op de werkvloer weer op. Ricardo maakt zich klaar om vanaf 7 uur in restaurant Eastwood aan de slag te gaan. Voor hem de ideale combinatie: "Acht maanden geleden kwam ik hier werken en mij werd op een gegeven moment gevraagd welke doelen ik wilde bereiken. Dat ik graag trainer wilde worden, vertelde ik. En kijk, hier sta ik als trainer en medewerker bediening. Het is geweldig om dit voor en met collega's te mogen

doen!" Caroline: "De hiërarchie valt tijdens de les helemaal weg. Ik ben dan wel de general manager, maar tijdens de les is Ricardo de 'baas'. Samen sporten zorgt voor extra teamspirit."

21-dagen challenge

Een paar weken later op een donderdagochtend om 9 uur komt een groepje collega's van restaurant Het Hooihuis in Roosendaal op een kunstgrasveld bij elkaar voor de 21-dagen challenge. Gedurende drie weken dagelijks een half uurtje circuittraining onder leiding van een professionele trainer, en dan om 10 uur aan het werk. Hun werkgever Koen Bakker vatte twee jaar geleden het plan op om zijn zeven-tig medewerkers de mogelijkheid >

Nicky Gerritzen
(groen shirt)
naast leiding-
gevende Kirsten
Schouten:
"Overdag is ze
mijn manager, nu
sta ik naast haar
samen oefenin-
gen te doen."



Mark de Wit (links) en Bas Hopmans van Het Hooihuis komen graag eerder uit bed voor de 21-dagen challenge en beginnen zo fitter aan hun werkdag.

te bieden gratis te sporten. Niet alleen omdat het moeilijk voor ze is om bij een club te sporten vanwege de onregelmatige diensten, maar ook omdat het goed werkt voor teambuilding, en omdat hij uit eigen ervaring weet dat jonge mensen na het werk 's nachts nogal eens alcohol drinken en het zo gezellig wordt dat ze blijven drinken en te laat in bed stappen. Waardoor ze 's ochtends te laat opstaan en niet veel meer uitvoeren voordat de werkdag begint. Sport kan dat doorbreken en souschef Bas Hopmans bevestigt dat: "Het is een goede reden om na het werk niet te blijven hangen en de volgende ochtend op tijd op te staan. Ik hou erg van lekker eten en mijn collega's uit de keuken ook. Even dit

proeven, sausje erbij, dan dat. Ook thuis. Het gevaar is dat je te zwaar wordt. Nu motiveren we elkaar om mee te doen aan de challenge, al wordt niemand verplicht. Ik merk het meteen aan mijn lichaam. Pluspunt is ook dat ik fitter aan m'n werkdag begin."

Bootcamp

Assistent-chef bediening Mark de Wit neemt niet alleen deze drie weken deel aan de challenge, maar het hele jaar door ook op maandag- en dondagochtend aan het hardlooplekasje. Andere collega's volgen het boksklasje of gaan op kosten van hun werkgever naar de sportschool. Zo'n acht keer per jaar is er ook nog eens een competitieve bootcamp waarbij teams van het

restaurant tegen elkaar 'strijden'. De Wit: "Ook al heb ik veel beweging in de bediening, ik maak tijdens het sporten andere bewegingen dan tijdens het werk. Het gaat vooral om stabiliteits- en krachttraining. Sporten brengt bovendien structuur aan. De avond voor de sportochtend hou ik er rekening mee dat ik op tijd moet opstaan. Het leuke is dat je met collega's sport en elkaar over de streep trekt, al zijn er natuurlijk ook collega's die liever op bed blijven liggen. Want je moet wel wat discipline opbrengen. Maar ik hou van sporten en wil dat mijn conditie goed is. Het kost me niks en dat is ook fijn, want de salarissen zijn natuurlijk niet hoog in de horeca. Indirect is het een leuke extra beloning." |

Ledencongres nog belangrijker door verkiezingen

FNV Horecabond, waaronder FNV Horeca, FNV Catering en FNV Recreatie vallen, wordt geleid door een Hoofdbestuur en een Dagelijks Bestuur. Het Hoofdbestuur bestaat uit leden die om de vier jaar gekozen worden. Dit jaar zijn er weer verkiezingen. Die staan op 30 mei op de agenda tijdens het Ledencongres. Als jij als lid invloed wilt uitoefenen op het beleid van de bond kom dan 30 mei naar Leerhotel Het Klooster in Amersfoort. Zeker nu je de Hoofdbestuursleden kunt kiezen.

Het Hoofdbestuur stelt het algemene beleid van de bond op hoofdlijnen vast, houdt toezicht op de uitvoering van dit beleid en stelt de begroting en het financieel jaarverslag vast. Het Hoofdbestuur legt ook verantwoording af over het gevoerde beleid aan het Ledencongres. Het Ledencongres is het hoogste orgaan van FNV Horecabond en komt tweemaal per jaar bijeen. Alle leden kunnen op het Ledencongres rechtstreeks deelnemen, zelf vragen stellen, hebben stemrecht* bij verkiezingen en kunnen voorstellen doen. Kortom: leden kunnen direct invloed uitoefenen.

Kandidaten

Tot 1 maart jl. konden leden zich kandidaat stellen voor het Hoofdbestuur en de functie van voorzitter en penningmeester/secretaris. Voor de functie van voorzitter heeft de huidige voorzitter Ben Francooy aangegeven kandidaat te zijn om het voorzitterschap tot zijn pensionering op 30 april 2018 te vervullen. De huidige penningmeester/secretaris Eiko de Vries heeft zich niet herkiesbaar gesteld en maakt na 16 jaar lidmaatschap van het Dagelijks Bestuur en 25 jaar dienstverband met FNV Horecabond een nieuwe start in de pensioenwereld. Het Hoofdbestuur gaat zich beraden hoe om te gaan met deze situatie. Er zijn zeven functies binnen het Hoofdbestuur. Van de zittende

hoofdbestuurders hebben de volgende leden aangegeven zich herkiesbaar te stellen: Michel Hooglugt (50) catering, Martin Meijnckens (55) catering, Ronald Plokker (46) horeca, Bert Veldman (67) horeca en Jan Wever (68) recreatie en horeca. Deze leden zijn nieuwe kandidaten: Roland Delnoij (45) horeca, Vincent Ruiter (39 jaar) horeca, Edwin Vlek (30 jaar) horeca en Annelies Zwat (60) recreatie.

Leerhotel Het Klooster in Amersfoort

Wil jij ook invloed uitoefenen en meebepalen uit welke leden het

Hoofdbestuur FNV Horecabond de komende vier jaar bestaat? Kom dan maandag 30 mei 2016 om 10.30 uur naar Leerhotel Het Klooster, Daam Fockemalaan 10 in Amersfoort. Naast de verkiezing van het Hoofdbestuur komt ook het Jaarverslag 2015 uitgebreid aan bod en zal er 's middags een interactief programma zijn. Voor meer informatie: www.fnvhorecabond.nl/ledencongres.

* Stemrecht: hierbij geldt dat je minimaal twee maanden lid moet zijn van FNV Horecabond op het moment dat het Ledencongres wordt uitgeschreven. |

Laat weten wat **jij** belangrijk vindt! Kom naar het ledencongres op 30 mei.



Eerste ronde cao-onderhandelingen constructief verlopen



De huidige cao catering loopt eind juni af. Daarom zijn de besprekingen begonnen om tot een nieuwe cao te komen vanaf 1 juli a.s. Begin april zijn de verschillende partijen om de tafel gaan zitten voor de eerste ronde van die cao-onderhandelingen. Ze zijn vooralsnog goed en constructief verlopen.

Aan tafel van de cao-onderhandelingen zitten naast FNV Catering, ook werkgeversorganisatie Veneca, evenals de vakbonden CNV Vakmensen en De Unie. Tijdens de eerste bijeenkomst zijn de voorstellen van de verschillende partijen uitgewisseld, zo ook onze voorstellen die wij samen met de cao-commissie hebben opgesteld.

Voorstellen FNV Catering

Onze belangrijkste voorstellen voor een nieuwe cao catering in het kort:

- Een loonsverhoging van 2,5% op de feitelijke lonen met een minimum van € 60 per maand voor de laagste salarisgroepen 1,2 en 3.

- Een looptijd van 1 jaar, van 1 juli 2016 tot 1 juli 2017.
- Een verhoging van de vergoeding voor reiskosten per kilometer.
- Afspraken maken over het derde jaar WW.
- Pensioen: onderzoeken of er een regeling afgesproken kan worden voor werknemers vanaf 60 jaar die minder gaan werken, maar waarbij de pensioenopbouw volledig gecontinueerd blijft.

Flexibiliteit

Werkgeversorganisatie Veneca wil voor de cao een looptijd van twee jaar afspreken en heeft aangegeven dat gezien de lage inflatie, de koopkrachtverbetering en de ontwikkelingen in de bedrijfstak de loonruimte beperkt is. Ook willen zij het onderwerp flexibiliteit op de agenda zetten.

Op 12 april heeft de tweede ronde van de onderhandelingen plaatsgevonden, net toen deze *Horeca Info* in druk was. De derde onderhandelingsdag is 29 april. Op www.fnvcatering.nl lees je er meer over. |

FNV Recreatie-lid Koos Paehlig:

“Werkdruk? Ik wil niet zonder!”

Al 36 jaar werkt hij met veel bezieling in de recreatie. Voorheen als zweminstructeur, inmiddels als hoofd technische dienst bij Exploitatie Sportaccommodaties Aalsmeer. FNV Recreatie-lid Koos Paehlig, een oude rot in het vak, over zelf nadenken en zwemmen met je oren.

Koos begon zijn loopbaan als zweminstructeur. “Ik denk dat ik er wel talent voor heb om kinderen op een leuke manier les te geven, met name kinderen in het speciaal onderwijs.” Maar hoe leuk hij dit werk ook vond, na een aantal jaren besloot hij over te stappen naar de technische afdeling binnen ESA (Exploitatie Sportaccommodaties Aalsmeer), een alsmaar groeiend bedrijf dat onder andere alle binnensportgebouwen in Aalsmeer en Kudelstaart beheert, zoals het zwembad. “Zweminstructeur werd ik min of meer per toeval. Maar eigenlijk ben ik opgeleid als timmerman”, vertelt Koos. Inmiddels is hij hoofd technische dienst. Het meeste werk van zijn afdeling zit in het zwembad.

Het gaat om individuen

Als voormalig zweminstructeur heeft Koos zijn eigen visie op lesgeven. “Als zwemonderwijzer ben je gebonden aan het Zwem-ABC. Een kind leert de schoolslag. Als hij die slag net even anders doet dan volgens het boekje, dan krijgt hij zijn diploma niet. Absurd, vind ik. Als hij veilig de overkant haalt door te zwemmen met zijn oren, dan is hij in mijn ogen ook geslaagd.” Koos houdt een vurig pleidooi voor vernieuwend denken en hoopt dat

zweminstructeurs meer vrijheid zullen krijgen – en vooral nemen – in de invulling van het lesgeven. In de 36 jaar dat Koos bij ESA werkt, heeft hij veel zien veranderen. Een van de opvallendste ontwikkelingen is het teruglopende bezoekersaantal. “Het zwembad ondervindt hevige concurrentie van veel andere sporten”, verklaart Koos. En niet alleen het aantal bezoekers, ook de mentaliteit is aanzienlijk veranderd. “Mensen zijn mondiger geworden. De generatie van nu verwacht een hoge kwaliteit. ‘Ik heb er toch voor betaald?’ denkt men. En in zekere zin is dat ook terecht. Maar ja, probeer de mensen maar eens te vinden die deze hoge kwaliteit kunnen leveren. Dat moeten mensen zijn met passie, bezieling en inzet. En daar ontbreekt het nog wel eens aan.”

Niet meer hip

Een andere trend in zwembadenland is de vergrijzing. “Voor de cursus Zwemonderwijzer zijn weinig inschrijvingen en het ontbreekt al helemaal aan jonge mensen. Het is zonde dat jongeren wegblijven. Waardoor het komt? Misschien is zwemmen niet meer hip en heeft het in de loop der jaren een suf imago gekregen.” Een andere



Koos Paehlig:
“Ik ga al 36 jaar
met plezier
naar m'n werk.”

reden van de afgenomen belangstelling voor het vak zou kunnen zijn, dat een beroep als zweminstructeur fysiek nogal wat van iemand eist. “Als je een fulltime baan hebt in een zwembad is dat gewoon zwaar.”

Dat het niet alleen in het zwembad maar ook op de technische afdeling buffelen is, kan Koos niet ontkennen. En toch klaagt hij niet. “Werkdruk? Ik zou niet zonder willen. Ik ga al 36 jaar met plezier naar m'n werk. Wat zeker meespeelt is dat ik geweldige collega's heb en dat er een leuke kern vaste klanten rondloopt bij het zwembad. Daardoor is de sfeer altijd prettig en daar ben ik gevoelig voor.”

Koos' tip voor jongeren

“Wees altijd bezig met hoe het beter kan voor jezelf en voor je bedrijf. Je kunt mopperen over je baan en over je werkgever en dan wachten tot er vanzelf iets aan de situatie verandert. Maar je kunt ook besluiten je geluk niet te laten afhangen van je werkgever. Probeer het zelf op te lossen. Daar wordt niet alleen het bedrijf beter van, maar vooral ook jijzelf.”

Horecavakbeurs Expo Dix

Op 22 maart werd voor de derde keer de horecavakbeurs Expo Dix georganiseerd door en in Leerhotel het Klooster in samenwerking met Hotelschool Amersfoort en de Sligro.



Deelnemers uit de branche droegen hun expertise, netwerk, beleving en passie voor gastvrijheid over aan de ruim 500 studenten van de hotel-school en horecaprofessionals uit de regio. FNV Horeca was aanwezig met een stand en verzorgde workshops over werk en inkomen voor de studenten van de hotelschool. Stellingen over werktijden, nulurencontracten en fooi werden besproken en studenten wisselden ervaringen uit. |

Leerlingen schrij-
ven zich tijdens
de beurs in voor
een try-outlid-
maatschap van
FNV Horeca.



Beeld Jiljan Teppema

Bestuurslid Eiko de Vries naar Pensioenfonds Recreatie

Na 25 jaar dienstverband bij FNV Horecabond, waarvan 16 jaar lid van het bestuur, is volgens penningmeester-secretaris Eiko de Vries de tijd rijp om zich volledig toe te leggen op het onderwerp pensioen.



Eiko de Vries gaat een nieuwe start in zijn loopbaan maken als zelfstandig pensioenfondsbestuurder en toezichthouder, waardoor hij zich niet verkiesbaar heeft gesteld voor een nieuwe periode voor het dagelijks en hoofdbestuur van FNV Horecabond. Na de verkiezing van een nieuw bestuur op het Ledencongres van 30 mei jl. is Eiko de Vries uit dienst getreden. Als zelfstandig pensioenfondsbestuurder blijft hij op voordracht van FNV Horecabond bestuurder bij Pensioenfonds Recreatie. Het bestuur van dit fonds heeft hem gekozen tot voorzitter. |

Penningmeester-secretaris Eiko de Vries gaat zich volledig toeleggen op het onderwerp pensioen.

Tour langs pretparken voor cao

FNV Recreatie reist met een flyer langs pretparken waar geen cao geldt. Om de werknemers ervan bewust te maken hoe een cao ervoor kan zorgen dat ze bijvoorbeeld meer loon krijgen.



In de flyer wordt met grafieken duidelijk gemaakt dat er een groot verschil kan zijn tussen een werknemer die alleen het minimum(jeugd)loon verdient en een (vak)volwassen medewerker die volgens de cao wordt betaald. Dat kan oplopen tot wel € 627 per maand. FNV Recreatie maakt zich er dan ook sterk voor dat pretparkmedewerkers ook een cao krijgen. Het doel van de flyeractie is dat de werknemers samen met FNV Recreatie naar de werkgevers stappen om tot een cao te komen. |

Jouw loon in een vrije val...

Ontdek wat jij kunt doen voor betere arbeidsvoorwaarden!

De Hoop Beste IJssalon van Nederland 2016

Beeld Ruud Strobbe



De winnende salon scoorde hoog op smaak, samenstellen van een coupe en hygiëne.

IJssalon De Hoop uit Blaricum is de Beste IJssalon van Nederland. De winnende salon scoorde hoog op smaak, samenstellen van een coupe en hygiëne. Met het winnen van de titel heeft De Hoop het stokje overgenomen van Huupkens IJs in Weert.



Meesterijsbereider
Caroline Kooij,

eigenaresse van de ijssalon, heeft een mooie staat van dienst als het gaat om nominaties en prijzen. Eén keer eerder werd De Hoop IJssalon van het Jaar, in 2009. Ook won Kooij eerder dit jaar de prestigieuze titel Vakvrouw van het Jaar. |

Bron Misset Horeca

Grote Nederlandse bedrijven houden miljarden in hun zak

De overheid loopt vele miljarden mis door Nederlandse bedrijven die hun geld stallen in België of op een andere manier belasting ontwijken. Dat blijkt uit onderzoek van SOMO in opdracht van de FNV. Gevolg is dat elke werknemer hierdoor jaarlijks 200 euro meer belasting moet betalen.

Van 151 grote in Nederland gevestigde bedrijven heeft SOMO uitgezocht hoeveel vennootschapsbelasting zij gemiddeld per jaar minder betalen dan je mag verwachten. Als de bedrijven het daadwerkelijke tarief hadden betaald, dan waren ze ruim 40% meer kwijt geweest. Voor de periode 2005-2014 gaat het om een bedrag van ten minste 30 miljard, waarvan de helft in Nederland. Leo Hartveld, dagelijks bestuur FNV: "Dit onderzoek gaat over slechts een deel van de bedrijven. Als je het doortrekt naar het totale bedrijfsleven praat je over nog veel meer geld. Met 2 miljard

kun je alle bezuinigingen op de zorg terugdraaien. Voor hetzelfde geld kun je de klassengrootte in het onderwijs flink verminderen. En als je dat bedrag 5 jaar lang investeert in windmolens, kunnen we daarna 1 miljoen huishoudens praktisch gratis van stroom voorzien."

Van bedrijven als Starbucks, Coca-Cola, Google en de Rolling Stones was al bekend dat ze Nederland als sluiproute gebruiken om zo min mogelijk belasting te betalen. Nu is voor het eerst ook de belastingmoraal onderzocht van grote Nederlandse bedrijven die ook in Nederland

gevestigd zijn. Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen (SOMO) onderzocht de 58 grootste Nederlandse familiebedrijven en coöperaties zoals Zeeman, Blokker, Bavaria, Jumbo en PricewaterhouseCoopers. Daarnaast bekeek SOMO 93 grote beursgenoteerde bedrijven, waaronder Heineken, Philips, KPN, Nationale-Nederlanden, Telegraaf, Unilever, Akzo, DSM, Gamma en TomTom.

De onderzoekers bestudeerden jaarverslagen, gegevens van de Kamer van Koophandel en diverse databases waaronder CBS, Orbis en Datastream. |

Dag van de Echte Banen

Kom op zondag 1 mei naar Amsterdam

De Dag voor de Echte Banen was vorig jaar een succes. Ook dit jaar gaan we weer de straat op voor meer Echte Banen. Iedereen verdient een Echte Baan. Kom op zondag 1 mei ook naar Amsterdam en laat je stem horen!



Beeld FNV

Ook dit jaar gaan we weer de straat op voor meer Echte Banen.

Programma

11.00 Verzamelen bij de Dokwerker, Jonas Daniël Meijerplein
12.00 Start Mars voor Echte Banen naar het Oosterpark
13.00 – 17.30 Festival in het Oosterpark Mauritskade 57

HOOFDPODIUM

12.30 Lucas Hamming
14.15 Karikatura
15.15 Shishani
16.45 Typhoon

DJ-PODIUM

14.15 Rappende meiden
14.30 DJ Vato Gonzalez
15.30 Rapper Fresku
EN MET optreden van Remy Bonjasky, Cabaret Soundos en colleges van Rutger Bregman en Mirjam de Rijk. Lekker eten en drinken en gezelligheid. |

Kantonrechter: Restaurant moet dik halve ton overuren uitbetalen

Een sterrestaurant in Schoorl moet een voormalig chef-kok ruim € 55.000 aan overuren uitbetalen. Dat de cultuur in de horeca meebrengt dat er wordt overgewerkt zonder betaling daarvoor, blijkt niet uit de cao horeca, oordeelde de rechter. Ook moest het restaurant rekening en verantwoording afleggen ten aanzien van door het bedrijf ontvangen fooien.



De chef-kok die in 2006 in dienst trad als chef de partie en in 2013 chef-kok werd, spande in april 2015 een zaak aan. Hij stond op de loonlijst voor 38 uur maar maakte jarenlang structureel overuren, uren die op grond van de cao horeca hadden moeten worden uitbetaald. Het restaurant zei tegenover de rechtbank dat de chef-kok nooit had geklaagd over het niet betalen van overuren. Iets wat door de chef-kok wordt betwist. Daarnaast stelde het restaurant dat de lange werktijden horen bij de horeca-cultuur en inherent zijn aan het beroep van souschef of chef-kok. Bovendien zijn de eigenaren van mening dat de gemaakte uren niet als overwerk kunnen worden gezien, omdat deze uren niet zijn opgedragen. De rechter vond echter dat de uren die de chef-kok meer heeft gewerkt dan de normale arbeidstijd van 38 uur per week, als overuren in de zin van de cao horeca moeten worden aangemerkt. |

Bron Misset Horeca



Beeld Marian Labour

De kantonrechter oordeelt: ook in de horeca moet overwerk gewoon betaald worden.

Oproep aan NS

Haal het krimpplan van tafel



Beeld Louise Cools

De FNV wil een goede toekomst voor NS en haar medewerkers. We roepen de NS dan ook op om af te zien van het plan om te krimpen, onder andere door af te zien van de verkoop van de horeca- en winkelactiviteiten.



NS kondigde in maart aan dat het bedrijf wil stoppen met de exploitatie van de meeste stationswinkels om zich volledig te richten op verbetering van het spoorvervoer. Maar volgens de FNV wordt het bedrijf daar eerder zwakker dan sterker van. In een open brief heeft de FNV het spoorbedrijf opgeroepen om het krimpplan van tafel te halen. Want zowel NS'ers als reizigers worden de dupe van deze plannen. Honderden banen komen op het spel te staan. NS'ers die overgaan naar andere werkgevers zullen er in arbeidsvoorwaarden op achteruitgaan.

Ontwikkel een eigen visie op de toekomst, vindt de FNV, en laat die niet door aandeelhouder en politiek bepalen. De winkelactiviteiten worden namelijk gewaardeerd door de klanten en leveren bovendien een behoorlijke bijdrage aan de omzet en winst van NS. Om de medewerkers die in de winkels en horeca van stations werken op de hoogte te brengen van deze ontwikkelingen en ze te vragen tegen de krimp te tekenen, heeft FNV Horeca geflyerd op stations. |

NS-medewerkers van Julia's ontvangen een flyer over het krimpplan.

Wijzigingen examens SVH Sociale Hygiëne en Horecaportier

De examencommissies en verantwoordelijke ministeries hebben besloten een aantal wijzigingen door te voeren bij de examens SVH Sociale Hygiëne en SVH Horecaportier.

Het examen SVH Sociale Hygiëne wordt vanaf 5 september 2016 afgenomen op basis van nieuwe eindtermen. Het cursusboek Sociale Hygiëne en het boekje Examentrainingen Sociale Hygiëne worden aangepast aan de nieuwe eindtermen.

Met ingang van 5 september 2016 zijn er ook veranderingen bij het examen SVH Horecaportier. De eindtermen zullen dan onder andere uitgebreid zijn met een taaleis (niveau 2F) voor het Nederlands voor het praktijkexamen en de kandidaat moet voortaan minimaal 29 examenvragen juist beantwoorden om te slagen. |

Beeld P&B



Het examen SVH Sociale Hygiëne wordt vanaf 5 september 2016 afgenomen op basis van nieuwe eindtermen.

Kun jij op vakantie wanneer

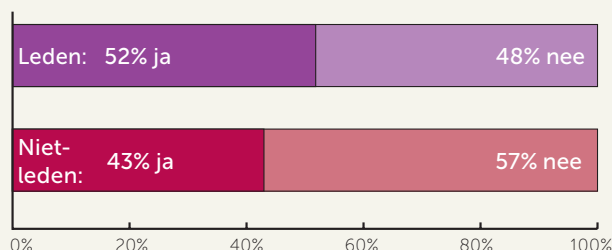
Volgens de wet heb je als werknemer recht op vakantie. Maar wat nu als meerdere collega's tegelijk op vakantie willen, bijvoorbeeld in het hoogseizoen, net als jij ook op vakantie wilt? Of wat als je werkgever een zwaarwegend bedrijfsbelang opvoert? Dan kan het niet altijd mogelijk zijn. Maar, hoe eerder je je vakantie aanvraagt, hoe groter de kans dat je op vakantie kunt wanneer het jou uitkomt.

Vakantie aanvragen

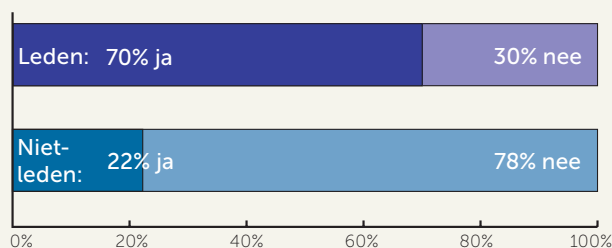
Als werknemer stel je in overleg met je werkgever de tijdstippen van begin en einde van vakantie(dagen) vast. Het is heel belangrijk dat je je vakantie zo tijdig mogelijk aanvraagt en dat kun je het beste schriftelijk doen, bijvoorbeeld per e-mail of brief. Geef duidelijk aan wanneer je weg wilt en terugkomt, en om hoeveel vakantiedagen het gaat.

Wat antwoorden werknemers op bovenstaande vraag?

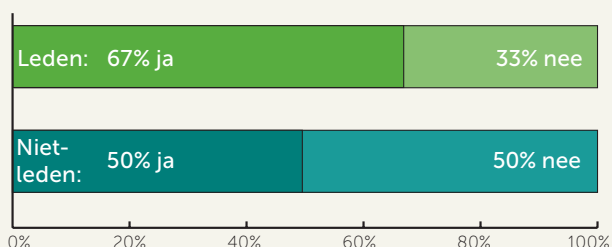
Horeca



Catering



Recreatie



Je werkgever moet in principe binnen twee weken een reactie geven. Doet hij dat niet? Stuur hem dan in ieder geval nog even een bericht om na te vragen of hij je aanvraag wel heeft ontvangen. Reageert hij dan nog niet, dan is jouw vakantie in beginsel volgens jouw wensen vastgesteld. Wanneer je werkgever enkel mondeling toestemming geeft, kun je het beste vragen om een schriftelijke bevestiging. Op deze manier heb je bewijs van de goedkeuring en kan dat niet tot discussie leiden. Je hebt in principe recht op drie aaneengesloten weken vakantie per jaar. Als de werkzaamheden het noodzakelijk maken kan de aaneengesloten vakantie beperkt worden tot twee weken. Je behoudt dan het recht op nog een week aaneengesloten vakantie. De resterende vakantiedagen kunnen ook in overleg met de werkgever worden opgenomen.

Kan mijn werkgever de aanvraag afwijzen?

Ja. Maar niet zomaar. Je werkgever moet daar een goede reden voor hebben, bijvoorbeeld een zwaarwegend bedrijfsbelang. Wanneer je een afwijzing krijgt is het altijd verstandig om na te vragen waarom je vakantie wordt afgekeurd. Een jurist kan nagaan of je werkgever een gegronde reden heeft. Er moet een belangenafweging worden gedaan: het bedrijfsbelang tegenover jouw persoonlijke belang.

Is je vakantie eenmaal goedgekeurd? Je werkgever mag je vakantie niet zomaar intrekken of wijzigen. Dit kan hij enkel doen na overleg of wanneer hij een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft. Verzoek de werkgever altijd om een schriftelijke onderbouwing. Wanneer je door de intrekking



het jou uitkomt?



Mag mijn werkgever mij verbieden om in bepaalde perioden op vakantie te gaan?

In sommige gevallen geeft een werkgever aan dat je in bepaalde maanden of het hoogseizoen niet op vakantie mag. Toch mag de werkgever dat niet zomaar op voorhand vaststellen. Een drukke periode is op zichzelf nog geen reden om een vakantieaanvraag af te wijzen. Er moet altijd gekeken worden naar de omstandigheden van het geval en er moet een belangenafweging plaatsvinden. Het beste kun je de gewenste vakantie schriftelijk aanvragen en om een gemotiveerde reactie van de werkgever vragen. Een jurist kan toetsen of de eventuele afwijzing gegrond is. |

of wijziging schade lijdt, is het mogelijk dat de werkgever deze schade moet vergoeden.

Mag mijn werkgever mij verplichten om op vakantie te gaan?

Je werkgever mag je nooit zomaar verplichten om je vakantiedagen op te nemen. In beginsel mag je zelf bepalen wanneer je deze opneemt. Het is wel mogelijk dat in een cao of in je arbeidsovereenkomst een bepaling staat waarin de werkgever de bovenwettelijke vakantiedagen mag aanwijzen als verplichte vakantiedagen. Vaak wordt dit in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging vastgelegd.

Soms is het mogelijk dat er een verplichte bedrijfsvacantie is vastgelegd, bijvoorbeeld tijdens de meivakantie of aan het eind van het jaar, als het bedrijf dan dichtgaat. Wanneer dit een jaarlijks terugkerende bedrijfssluiting is en deze verplichte opname van vakantiedagen in je arbeidsovereenkomst of het bedrijfsreglement staat, is dit in beginsel toegestaan, mits er nog wel minimaal twee weken vakantie overblijven die je zelf kunt inplannen. Het is verstandig om een dergelijke regeling in je arbeidsovereenkomst te laten toetsen door een jurist voordat je ermee instemt.

Volgende poll:

Moet jij structureel overwerken?

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

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

Eerste stap op weg naar nieuwe cao recreatie

Begin april zijn wij om de tafel gaan zitten met andere vakbonden en werkgeversorganisatie Recron om te onderhandelen over een nieuwe cao die per 1 juli moet ingaan als de huidige cao verloopt. De sfeer was goed en er is bereidwilligheid om samen tot een cao te komen, waardoor we positief zijn over het verdere verloop van de onderhandelingen.

Aan tafel tijdens de eerste ronde van de onderhandelingen zaten vertegenwoordigers van Recron, CNV Vakmensen, FNV Publiek Belang en natuurlijk FNV Recreatie. Aangezien de werkgevers van de zwembaden een eigen cao voor de zwembaden willen afsluiten, zaten ze niet meer aan deze onderhandelings tafel. De nieuwe cao zal dan ook alleen voor de verblijfsrecreatie gaan gelden. Zoals het altijd gaat bij een eerste ronde, kregen alle partijen de gelegenheid hun voorstellen toe te lichten die zij voorafgaand aan het overleg hadden ingediend. Ook wij lichtten onze voorstellen toe die we samen met onze cao-commissie hadden opgesteld.

Loonsverhoging

Hoewel alle voorstellen nog steeds onderwerp van gesprek zijn, is er in elk geval geen enkel voorstel door de partijen meteen afgewezen. We verwachten dat we elkaar op veel van deze voorstellen zullen vinden. Er is echter wel een tweetal onderwerpen die meer tijd en onderhandelingen zullen vergen. Dan hebben we het over de looptijd van de cao en de loonsverhoging. Wij vragen voor de werknemers een loonsverhoging van 3% per 1 juli 2016 met een minimale verhoging van € 720 per jaar. En we willen dat de cao voor een jaar geldt.

Werkgevers van de zwembaden willen een aparte cao afsluiten, zodat de cao recreatie alleen voor de verblijfsrecreatie zal gelden



We willen samen een oplossing zoeken voor de problemen rond seizoenwerkers door de nieuwe Wet Werk en Zekerheid.

De werkgevers stellen een 2-jarige cao voor en ze bieden een loonsverhoging van 0,75% per 1 oktober 2016 en 0,75% per 1 oktober 2017.

Wet Werk en Zekerheid

Tijdens de eerste onderhandelingsdag hebben we met de werkgevers uitvoerig stilgestaan bij de Wet Werk en Zekerheid. Dat deden we onder meer door de inhoud van de brief te bespreken die we als

sociale partners gezamenlijk naar Lodewijk de Waal willen sturen. Lodewijk de Waal is door minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangesteld als verkenner om een oplossing te zoeken voor de problemen rond seizoenwerkers door de nieuwe Wet Werk en Zekerheid. Lees daarvoor ook de column op pagina 3 van onze voorzitter Ben Francooy. Tijdens het drukken van deze *Horeca Info* is het tweede overleg geweest. Ook zullen we op 26 april en 10 mei met de werkgevers verder onderhandelen. Voor de laatste stand van zaken zie www.fnvrecreatie.nl.

Van idealisme naar professionalisme

Tussen tent en villa

Vorig jaar verscheen het vuistdikke boek *Tussen tent en villa* over vakantieparken in ons land. Nederland telt er meer dan 1500 en heeft daarmee een vakantieparkendichtheid die tot de hoogste van de wereld hoort. *Horeca Info* vroeg auteur Mieke Dings wie er nou werkten in 1920 en wat er daarna veranderd is, vooral als het gaat om het personeel. Ook ging *Horeca Info* op bezoek bij een park dat wat uitgebreider aan de orde komt in het boek, RCN Het Grote Bos in Doorn. We spraken daar met drie medewerkers.

"Tot de jaren zestig was het een idealistisch wereldje", vertelt Mieke Dings. "Het ging om de kampsfeer en de beheerder was de centrale figuur. Zijn taak was om, vaak samen met zijn vrouw en kinderen, een goede sfeer neer te zetten en activiteiten te organiseren, met een belangrijke rol voor de natuur en het samenzijn. Meestal hielpen de kampeerders mee. Vanaf de jaren zestig begon de sector zich te professionaliseren, maar het imago van een zachte sector bleef. In de jaren 80 is de sector verder verzakelijkt. Er zijn enorm grote bedrijven ontstaan die wereldwijd opereren, al bestaan er ook nog kleine familiebedrijven. De beheerder die het volksdansen en het kampvuur ooit organiseerde, heeft plaatsgemaakt voor een animatieteam met beroepskrachten. Wat me opgevallen is, is dat veel beroepskrachten zich erg verbonden voelen met de wat oudere, grotere merken, zoals RCN, maar ook Sporthuis Centrum, nu Center Parcs."

Museumstuk

Dings is architectuur- en stedenbouwhistorica. Ze doorploegde voor haar boek archiefstukken, artikelen, reclamefolders en ansichtkaarten en reconstrueerde de ontwikkeling van het vakantiepark. Ze kwam tot drie fases: de

periode 1920-1960 met als titel 'vakantiepark als tegenhanger van het stadsleven', 1960-1980 dat ze betitelde als 'vakantiepark als tweede woning voor iedereen' en de periode van 1980 tot nu, die ze de titel 'vakantiepark als optimaal belevingseiland' gaf.

Te lezen valt dat veel parken ontstonden vanuit een 'zuil', zoals vanuit een geloof, politieke voorkeur of de vakbeweging. Zo is Het Grote Bos in Doorn geboren vanuit de protestantse kerk die gezinnen een 'stijlvol Christenleven' wilden bieden. In eerste instantie bouwden particulieren een (tent)huisje op het terrein en werd de Vereniging van vrienden van Het Grote Bos (nu de bewonerscommissie) opgericht. Toen er genoeg kapitaal was, werden begin jaren vijftig eigen huisjes voor de verhuur gebouwd. Anno 2016 is nog iets terug te vinden van de oorsprong: de christelijke grondslag staat vermeld in de kernwaarden, je kunt op zondag op het terrein naar een kerkdienst en er bestaat nog een bungalow van het eerste uur als een soort museumstuk. De gasten van vandaag kiezen echter eerder voor luxe villa's en gebruiken hun vrije tijd liever om zich te vermaken op parken als Het Grote Bos. Met inzet van beroepskrachten als Merel, Timo en Wessel.



Coverfoto van het boek *Tussen tent en villa*. De foto uit, zo lijkt het, de jaren zestig laat een woody wonderhuisje in Noordwijk zien, waarschijnlijk ontworpen door P. Ghering. Nationaal Archief (NA-Ha), Den Haag.



Merel Krol

Opleiding: mbo leisure & hospitality host

Functie: medewerker receptie en rechterhand administrateur

“Die zomer op het RCN vakantiepark heeft mijn toekomst bepaald”

“De kampeervakantie met mijn ouders op m’n dertiende in RCN Noordster is me zo bijgebleven, dat die zomer mijn toekomst in de recreatie in wezen bepaald heeft. Het voelde enorm spannend dat ik een juniorpaspoort kreeg, iets helemaal voor mezelf met RCN-daalders, een soort zakgeld. Iets soortgelijks hebben we nu ook, maar dan van deze tijd: RCN-kruimelpadpas waarmee kinderen erop uittrekken in de natuur in plaats van met hun iPad bezig zijn. Bewust heb ik voor mijn laatste stage Het Grote Bos gekozen en vanaf 2010 werk ik hier. Ik zit echt op mijn plek, er is zoveel te doen en het is heel veelzijdig werk. Het is mooi dat gasten bij ons hun vakantie willen vieren en bijzondere momenten willen doorbrengen. Alle gasten zijn superenthousiast over de ligging van het park midden in het bos. Ik hoor soms verhalen van oudere gasten, over vakanties met hun grootouders, over samen zingen, volksdansen en de kampvuurkuil. Dat dit park een christelijke grondslag heeft, merk ik aan het goede doel, de samenwerking met het Vakantiebureau en de kerkdiensten op zondag. Gezinnen die geen geld hebben voor een verblijf, kunnen door dit goede doel toch een vakantie bij ons doorbrengen.”



Timo van Drie

Opleiding: mbo elektrotechniek

Functie: manager techniek en groen

“Mooie combinatie van binnen en buiten werken”

“Opgegroeid op vijf minuten fietsen van het park, ben ik als tiener hulpkracht geweest. Maar mijn loopbaan begon in de bouw, waarin mijn vader ook werkte, gevolgd door bodemonderzoek. Terwijl mijn vader altijd zei dat hij graag dezelfde kant op was gegaan als zijn eigen vader, en ook liever in de buitenlucht had gewerkt. Want mijn opa was bosbeheerder van omringende bosgebieden. Ik heb jaren over de hele wereld gewerkt, maar wilde terug naar Nederland. Zo kwam ik terecht bij het facilitaire servicecentrum van de universiteit Utrecht. Twee jaar geleden kon ik hier aan de slag. Een mooie combinatie van binnen en buiten werken. Ik heb samen met zes collega's 83 hectare bosterrein onder mijn hoede, waarin altijd werk is. Vooral in de winter gaat het flink op de schop. Er valt altijd wat te verbeteren. Verder beheren we zelf onze CAI (tv), gas-, riool- en watervoorziening. Het park heeft zelfs een eigen waterbron! En als het park dan met 5000 mensen vol is, is mijn baan enerverend door alle soorten technische klussen. Maar ook al zwaai je na een druk seizoen een beetje opgelucht de laatste gasten uit, aan het einde van de winter verlang je weer naar reuring in de tent.”

**Wessel Rodenhuis**

Opleiding: hogere hotelschool

Functie: manager horeca

“Mijn liefde voor de horeca is hier ontstaan”

“Vanaf mijn vijftiende had ik op dit park bijbaantjes in de afwas, snackbar en de keuken. Ik woonde vlakbij, want mijn vader was boswachter op het landgoed Hydepark dat hiernaast ligt. Op deze plek is mijn liefde voor de horeca ontstaan. De horeca heeft me ook fatsoenlijk leren eten. Van een kieskeurige, moeilijke eter werd ik een nieuwsgierige eter. Toch koos ik niet meteen na de havo voor de hotelschool. Wel na een jaartje werken. Na de middelbare en hogere hotelschool heb ik in de bediening, keuken en management in verschillende horecazaken gewerkt. Ook in een Michelinsterrestaurant. In 2015 werd ik gevraagd de horeca in dit park naar een hoger plan te tillen. Het was te veel kant-en-klaar. Ik heb de keuken over een andere boeg mogen gooien door meer versbereide gerechten te introduceren en lokale producten te gebruiken. De basis van onze nieuwe kaart hebben enkele andere RCN-parken overgenomen. Daar ben ik best trots op. Net voor het seizoen dit jaar begon, heeft de inrichting en routing van het restaurant een metamorfose ondergaan. De snackbar is de volgende stap. Mijn creativiteit kan ik hier kwijt om samen met mijn team de horeca een inhaalslag te laten maken.”

Wat is payroll en wat zijn

De laatste jaren melden steeds meer leden zich bij ons, omdat hun werkgever ze heeft voorgesteld om naar een payroll-onderneming over te stappen. De werkgever legt een overeenkomst aan ze voor met het verzoek die te ondertekenen en zegt dat er voor de werknemers niets zal veranderen. Maar is dat wel zo? En wat is payroll eigenlijk? Juridisch medewerkers Sam Roshan en Wais Shirbaz leggen het uit.

We zien dat in veel gevallen werknemers die al langer bij een werkgever in dienst zijn, plotse-ling geconfronteerd worden met het verzoek van hun werkgever om een nieuwe arbeidsovereenkomst bij een payroll-onderneming te ondertekenen. Soms kunnen we niet eens meer van een voorstel spreken, omdat de werknemers door de werkgever min of meer gedwongen worden om over te stappen. Dit is inderdaad een extreem voorbeeld, maar zo gaat dat soms in de praktijk.

In 2013 stond in dit blad al een artikel over payroll. Omdat de wet in 2015 met betrekking tot de positie van payroll-werknemers gewijzigd is en omdat er nog steeds veel leden zich bij ons melden met vragen over of problemen met payroll, besteden we nogmaals aandacht aan dit onderwerp. Zodat jij als lid dat met een payroll-onderneming te maken krijgt, over de nodige informatie beschikt om op de juiste wijze met de situatie om te gaan.

Payroll: verschil tussen theorie en praktijk

Bij payroll stelt een payroll-onderneming werknemers ter beschikking aan een onderneming, bijvoorbeeld een horecaonderneming. De payroll-onderneming lijkt zo op een uitzendbureau, met dat verschil dat de derde (=horeca/catering/recreatie-bedrijf waar de werknemer uiteindelijk komt te werken) voor werving en selectie van de werknemers zorgt. De payroll-onderneming is juridisch gezien de werkgever en is daarbij verplicht om zorg te dragen voor bijvoorbeeld loonbetaling, re-integratie/loondoorbetaling bij

arbeidsongeschiktheid, toepassen van de geldende cao en het voeren van ontslagprocedures. De horeca-onderneming waarvoor de werknemer werkt, is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken zoals inroostering, beoordeling en het geven van leiding.

Het feit dat een payroll-onderneming de genoemde verplichtingen heeft, vormt het belangrijkste verschil tussen payroll en salarisadministratie. Bij overdracht van alleen de salarisadministratie, blijft de werknemer nog wel gewoon in dienst bij de eigen werkgever. Voor de werkgever brengt een payroll-constructie bepaalde voordelen met zich mee. Hij hoeft zich niet meer bezig te houden met de loonadministratie, re-integratie van zieke medewerkers, loondoorbetaling tijdens ziekte en eventuele ontslagprocedures. Een nadeel voor de werkgever kan zijn dat er minder binding is met de werknemer en dat de kosten zullen oplopen, omdat de werkgever natuurlijk betaalt voor de diensten van de payroll-onderneming.

Definitie

De Vereniging Payroll Ondernemingen (VPO) heeft geprobeerd om de payroll-overeenkomst te definiëren. Om daarmee voor zover mogelijk duidelijkheid te geven aan iedereen die met payroll te maken krijgt. VPO definieert payroll als volgt:

De arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een

door deze aan de werkgever verstrekte – in beginsel langdurige – opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde. De payroll-overeenkomst komt tot stand na werving van de werknemer door de derde, niet door de werkgever. De payroll-onderneming vervult in redelijkheid de taken die zij van rechtswege als werkgever draagt. De payroll-onderneming is niet gerechtigd de werknemer ter beschikking te stellen van andere ondernemingen dan de onderneming van de derde, anders dan in geval van re-integratie wegens arbeidsongeschiktheid of wegvallen van de opdracht bij de derde.

Payroll in de praktijk

We merken regelmatig dat de werkgevers het gehele personeelsbestand, dus ook het personeel met een vast dienstverband, door een payroll-onderneming laat overnemen. Daarbij houdt de werkgever weinig of geen rekening met de gevolgen voor de desbetreffende werknemer. Daarnaast communiceert de werkgever de overname door een payroll-onderneming heel vaak niet op een correcte wijze en in sommige gevallen worden de werknemers zelfs onder druk gezet om met de payroll-onderneming een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Terwijl zij al een vast contract hebben. Regelmatig horen we dan dat het bedrijf financieel in zwaar weer verkeert en op korte termijn failliet zal gaan als de werknemers niet naar de payroll-onderneming overstappen. Zoals we hiervoor hebben uitgelegd zullen de kosten voor de werkgever

jouw rechten als payroller?

bij een payroll-constructie echter hoger uitpakken dan wanneer de werknemers rechtstreeks bij de werkgever in dienst zijn.

Onder druk gezet

Wat nu als je werkgever je verplicht om bij een payroll-onderneming een nieuwe arbeidsovereenkomst te sluiten en zo in dienst te komen bij een payroll-onderneming? Dan is het altijd verstandig om aan te geven dat je graag eerst de payroll-overeenkomst door FNV Horecabond wilt laten controleren. Dus niet meteen akkoord gaan met de nieuwe payroll-overeenkomst, ook als je werkgever heel stellig is dat er in jouw arbeidsvoorwaarden niets gaat veranderen. Als je de payroll-overeenkomst zonder voorafgaand juridisch advies hebt getekend, dan is het heel ingewikkeld om daar nog iets aan te doen.

Belangrijk om te weten: juridisch gezien ben je niet verplicht om met een payroll-overeenkomst akkoord te gaan als je met je werkgever al een arbeidsovereenkomst hebt.

Op papier verandert er veel

Als je je werkgever moet geloven verandert de overstap naar de payroll-onderneming niets en blijft alles precies hetzelfde: je blijft hetzelfde loon verdienen en hetzelfde werk doen op dezelfde werkplek. En je huidige werkgever blijft gewoon de baas. Voor een deel klopt dat, maar op papier verandert er veel en dat kan wel degelijk consequenties voor je hebben. Want op papier wordt de

payroll-onderneming je werkgever en is het horeca/catering/recreatie-bedrijf (een van) de opdrachtgever(s) bij de payroll-onderneming. Feitelijk word je inderdaad gewoon nog aangestuurd door het horecabedrijf, dat daarmee in materiële zin je werkgever is. Maar op papier is de payroll-onderneming je formele (en daarmee ook de juridische) werkgever. Ook gelden er een andere cao en (slechte) pensioenregeling. Als het om een nieuwe dienstbetrekking gaat, moet je voor jezelf beoordelen of de arbeidsvoorwaarden, zoals loon, reiskosten en vakantierechten, goed genoeg zijn om daarmee akkoord te gaan of niet. Voor vragen over je nieuwe of al bestaande arbeidsovereenkomst kun je altijd bij ons Voorlichtings- en Informatiecentrum terecht.

Kritische kijk van rechters

Rechters waren in het verleden erg kritisch over de payroll-constructie en over de vraag met welke partij een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Dat komt omdat in afgelopen jaren veel misbruik is gemaakt van payroll met als resultaat dat veel werknemers hun rechtsbescherming bij ontslag en daarmee hun baan hebben verloren. In de rechtspraak komen we steeds vaker uitspraken tegen waarin de rechters de rechtsverhouding tussen een werknemer en een ondernemer als een arbeidsovereenkomst aanmerken en de payroll-onderneming slechts als salarisadministratie. Dit is opvallend en natuurlijk in het voordeel van de betrokken werknemer(s). In die gevallen zijn de ondernemers of anders genoemd 'de inleners' als werkgevers aansprakelijk voor de nakoming van verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien.



Sam Roshan: "Voordat je overgaat tot ondertekening van je nieuwe payroll-overeenkomst, vraag eerst juridisch advies!"



De gevolgen van Wet Werk en Zekerheid

In 2013 heeft het kabinet met de sociale partners in het Sociaal Akkoord afgesproken dat payroll-ing transparanter moet worden. Daarnaast hebben de sociale partners en het kabinet met elkaar afgesproken om de bijzondere ontslagregels voor de payroll-werknemers te schrappen. Dit Sociaal Akkoord is de voorbode van de vanaf 1 januari 2015 in werking getreden Wet Werk en Zekerheid (WWZ). De WWZ heeft de regels met betrekking tot het Arbeidsrecht ingrijpend gewijzigd. De veranderingen die betrekking hebben op de payroll-overeenkomsten zijn in de WWZ vanaf 1 januari 2015 stapsgewijs in werking getreden. Hierna vatten we het kort samen.

Wais Shirbaz: “Juridisch gezien ben je niet verplicht om met een payroll-overeenkomst akkoord te gaan als je met je werkgever al een arbeidsovereenkomst hebt.”

Beoordeling bij ontslagprocedure via het UWV of de kantonrechter

Als er sprake is van beëindiging van het dienstverband waarbij de payroll-onderneming de arbeidsovereenkomst met de payroll-werknemer wil beëindigen, dan moet de payroll-onderneming een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter of een ontslagaanvraag bij het UWV indienen. De ontslagaanvraag of het ontbindingsverzoek wordt dan aan de hand van de omstandigheden beoordeeld, en wel bij de feitelijke werkgever waar de payroll-werknemer werkt. Dit betekent dat wanneer de payroll-onderneming de arbeidsovereenkomst van de payroll-werknemer wil beëindigen in verband met bijvoorbeeld disfunctioneren van de werknemer, eerst aannemelijk moet worden gemaakt dat de werknemer bij de feitelijke werkgever onvoldoende functioneert en dat de werknemer voldoende kans heeft gekregen om zijn functioneren te verbeteren. Daarnaast moet de payroll-onderneming bewijzen dat er voldoende geprobeerd is de werknemer te herplaatsen. De relatie tussen de payroll-werknemer en de feitelijke werkgever is dus van belang en niet de relatie tussen de payroll-onderneming en de payroll-werknemer. De ontslagaanvraag en het ontbindingsverzoek worden beoordeeld op basis van de omstandigheden die zich bij de feitelijke werkgever voordoen. Maar de payroll-onderneming blijft als werkgever verantwoordelijk voor de afwikkeling van de ontslagprocedure.

Uitzondering

De payroll-onderneming kan zich beroepen op een uitzondering. En dat is zo als de feitelijke werkgever gedurende drie hele maanden zijn financiële verplichting naar

de payroll-onderneming niet is nagekomen. Dat betekent dat in dat geval niet de omstandigheden bij de feitelijke werkgever bepalend zijn. Het is wel een vereiste dat de payroll-onderneming moet kunnen bewijzen dat de feitelijke werkgever voldoende aangemaand is om te betalen. Daarnaast moet de payroll-onderneming aantonen dat zij zich voldoende heeft ingespannen de payroll-werknemers elders te werk te stellen. Wanneer de payroll-onderneming heeft aangetoond dat zij aan de twee vereisten heeft voldaan, dan bestaat de kans dat het UWV of de kantonrechter met het ontslag instemt, waardoor het dienstverband tussen de payroll-onderneming en payroll-werknemer kan worden beëindigd.

Conclusie

Uit het voorgaande blijkt duidelijk dat de formele verantwoordelijkheid bij de payroll-onderneming ligt. Maar hoe sterk de juridische positie van de werknemer is, is afhankelijk van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer met de payroll-onderneming en van de bestaande afspraken tussen de payroll-onderneming en de horecaonderneming (of catering- of recreatieonderneming). De onderneming waar de werknemer werkt, oftewel de feitelijke werkgever, is in beginsel vrij om de payroll-overeenkomst te beëindigen zonder dat daar een legitieme ontslaggrond aan ten grondslag ligt. Daarom is het van belang dat als jij met een payroll-constructie wordt geconfronteerd, je je goed laat adviseren en informeren naar de gevolgen daarvan. Kortom: voordat je overgaat tot ondertekening van je nieuwe payroll-overeenkomst, vraag eerst bij ons juridisch advies! |

Waarom ik het mooiste vak heb

GASTCOLUMN

Wat hebben we toch een prachtig vak in de gastvrijheidsindustrie! Zelf raakte ik ooit geïnspireerd door mijn peetoom en -tante, ome Jan en tante Annie Houben, toen ik als kleine jongen op familiebezoek ging in het Limburgse Weert. Daar is mijn moeder geboren en had de familie Houben haar etablissement. Een café genaamd De Apollo. Links ervan een lange gang naar een binnenplaats waarop een kiosk stond, geflankeerd door twee gebeeldhouwde leeuwen, en achter die binnenplaats een grote zaal. Later werd achter die zaal de Muntpassage gebouwd. Voor de familie Houben een mooi moment om aan de Muntpassage hun bistro De Stuiver te bouwen. In het café stond een grote, halfronde bar, een biljart, tafels met geknoopte kledjes, viltjes en natuurlijk asbakken. Aan de muur een schilderij van pa en ma Houben, de vorige generatie. Kortom, een heerlijk klassieke inrichting. In de zaal repeteerde de harmonie van Weert, iedere week was er kienen en er zijn veel bruiloften en condoleances gehouden. Ik was erg onder de indruk van deze vele horeca-activiteiten onder één dak.

Geweldig om te zien hoe ome Jan en tante Annie lekker sociaal met hun gasten bezig waren en de mooiste biertjes taptten.

Door deze herinneringen koos ik voor de restaurantsector en ging de hotelschool doen. Veel geleerd en gezien, ook op de stageplaatsen. Het boeiende van ons vak vind ik dat je zowel je handen als je hoofd mag gebruiken. Bij menig beroep is het vaak het een of het ander. Het veelzijdige op de werkvloer is zo'n mooi gegeven. Op de eerste plaats het vaktechnische aspect: de verschillende serveermethodes, productherkenning, drankeninformatie op gebied van koffie, thee, cocktails, gedistilleerd en vooral de vele mooie wijnen en het samenstellen van wijn-spijscombinaties. Maar ook het sociale en psychologische aspect: gesprekken met je gasten, ze aanvoelen, het kijken door de bril van je gasten.

Verder het regisserende aspect. De kunst om alle gasten en tafels op het juiste moment te voorzien van drank en eten, en op zo'n manier, dat er voor de keuken een gestroomlijnde doorgifte ontstaat. Het mogen werken in een schitterende entourage, waarbij alle materialen en hulpmiddelen op een zo optimaal mogelijke manier opgesteld staan voor een vloeiend servies. Als laatste in teamverband de wedstrijd spelen. Het zonder veel te zeggen aanvoelen van je teamgenoten, zowel in de keuken als in de bediening. Het estafettestokje doorgeven, zodat het de gast aan niets ontbreekt tijdens lunch of diner. Kortom, een ambiance scheppen waarin de gasten op de eerste plaats (en de medewerkers op de tweede plaats) een prettig verblijf ervaren, waarin ze zich thuis voelen en zin hebben om er een volgende keer weer te zijn. Dus lieve mensen en (potentiële) beroepsbeoefenaars, ons vak is mooi, veelzijdig en iedere dag verloopt weer anders. Als dat niet spannend is! |



**Leon IJpelaar,
maître-sommelier
FG Group en voorzitter
Meesters in Gastvrijheid**

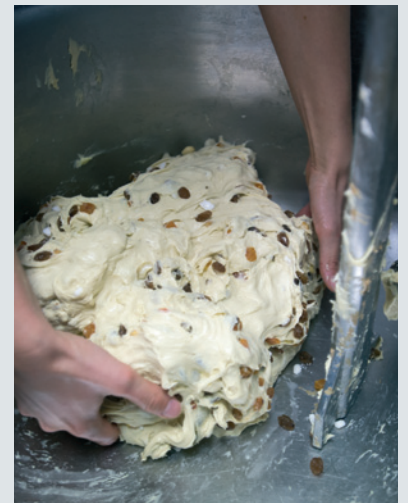
Op de Werkvloer: Vroeg in Bunnik

Uitgeroepen tot Beste Leerbedrijf



< Mike Onasse vangt me op. Hij is een bekende in het vak en maakt deel uit van het Nederlands Boulangerie Team. Vandaag is hij samen met collega Anna en twee leerlingen aan het werk. Mike kan zijn enorme kennis op een inspirerende manier overbrengen op de leerlingen. Hij laat ze veel zelf doen, daar leren ze van. Een van de redenen dat Vroeg Leerbedrijf van het Jaar in de horeca is geworden, is hun contact met de ouders van de leerlingen. Ze betrekken de ouders actief bij de stage. Ouders kunnen bijvoorbeeld vooraf een kijkje nemen op de werkplek en worden betrokken bij het maken van afspraken tussen leerling, leerbedrijf en school.

> > > Leerlingen Paulina en Andy hebben het hier erg naar hun zin. Ze vinden het een leuk, maar vooral heel leerzaam bedrijf. Mike is met zijn enthousiasme voor het vak hun grote voorbeeld. Omdat de bakkerij een open ruimte is, kunnen de gasten zien wat ze aan het doen zijn en sommige gasten vragen er weleens iets over. Dat contact spreekt ze ook aan. Paulina helpt ik met het afwegen en klaarzetten van de ingrediënten voor het maken van een paaspanettone. Ik leer ook hoe ik het beste kan kneden en broodvormen maken. Nooit geweten dat deeg zo verschillend kan aanvoelen, van slap tot erg stevig.



> > Vroeg begon 5,5 jaar geleden en blijkt uitgegroeid tot een succesformule. De eerste ontbijters zitten hier al om 7 uur en dan blijft het bedrijf open tot 11 uur 's avonds. Nu zijn het merendeels zakenmensen, in het weekend vooral families. Mensen uit de buurt komen ook brood kopen, want een winkel maakt deel uit van Vroeg, waar naast brood streekproducten als jam en kaas te koop zijn. Maar de meeste gasten komen toch wel voor de horeca.



in de Horeca

De trots van Vroeg is de bakkerij, waar vanaf een uur of vijf 's ochtends al de eerste bakker aan de slag gaat. Als Marlotte Ferouge, medewerker collectief, om 8 uur binnenstapt, ruikt ze versgebakken brood, want de bakkerij is in vol bedrijf. Ze draait een paar uur mee, niet alleen in de bakkerij maar ook in het ontbijt- en restaurantgedeelte van dit leerbedrijf van het jaar.



< v Barista Rens kwam als leerling binnen en zijn passie voor koffie en latte art spat ervan af. Hij leert me hoe ik verschillende koffies moet maken en hoe je het best melk kunt opschuimen. Hijzelf heeft er een paar maanden over gedaan om de perfecte figuurtjes te kunnen maken in de melk. Rens is duidelijk de koffiespecialist van Vroeg en kan uren vertellen over de verschillende bonen, machines en de beste serveertemperatuur. Een goede koffie maken is nog een hele kunst en moeilijker dan ik dacht!



< ^ Ik help even kort mee met de bediening. Afruimen van de tafels en het inruimen van de vaat in de vaatwasser. Dan neemt souschef Walter me onder zijn hoede om kippetjes van de plaatselijke boer te marinieren met zout, rozemarijn en citroen en aan het spit te rijgen. Ze proberen zoveel mogelijk te werken met streekproducten en natuurlijke ingrediënten.

> Ter afsluiting krijg ik een vers brood mee van rode tarwe, de specialiteit van Vroeg. Ik proef gelijk een stuk en het smaakt erg goed! Ik heb een heel geslaagde ochtend gehad. Vroeg is een mooi bedrijf, er hangt een goede sfeer en iedereen is erg behulpzaam. Ik snap wel waarom dit bedrijf uitgeroepen is tot beste leerbedrijf. Vooral dat contact tussen leerbedrijf en ouders is belangrijk. En natuurlijk het enthousiasme voor het vak dat de leermeesters overbrengen op de leerlingen. |



Waar bereik ik de bond?

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

(036) 535 85 95 (lokaal tarief)

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

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

Vragen over je lidmaatschap

Heb je vragen over je lidmaatschap, wil je nieuwe leden opgeven of wil je een verhuizing en/of verandering in je werksituatie doorgeven? Bel dan de ledenadministratie: 036 - 535 85 55.

Uiteraard kun je ook online jouw wijzigingen doorgeven. Ga hiervoor naar je eigen accountpagina.

FNV Horecabond

Bezoekadres: Louis Armstrongweg 100, 1311 RL Almere.

Postadres: Postbus 1435, 1300 BK Almere. Telefoon: (036)

535 85 95 (lokaal tarief). E-mail: info@fnvhorecabond.nl.

Website: www.fnvhorecabond.nl.

Het hoofdbestuur van FNV Horecabond is bereikbaar op: vereniging.collectief@fnvhorecabond.nl t.a.v. de secretaris.

Vertrouwenspersonen

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

HULP BIJ BELASTINGAANGIFTE?

Tot en met 1 mei 2016 helpt de Belastingsservice FNV je met het invullen van de aangifte en aanvragen van toeslagen. FNV-leden kunnen sinds half februari een afspraak maken bij een van de 500 invullocaties in het land. Dus altijd bij jou in de buurt. De afspraakgegevens staan op www.afspraakmakenfnv.nl.

Hoe maak je een afspraak?

Online Ga naar www.fnv.nl/belastingsservice of www.afspraakmakenfnv.nl en maak online een afspraak. Je krijgt een bevestiging per mail plus een overzicht van wat je mee moet nemen naar de afspraak. Neem ook je machtigingscode mee, want zonder de code kan er geen aangifte gedaan worden. Heb je je aangifte vorig jaar ook door de Belastingsservice FNV laten doen, dan krijg je automatisch de machtigingscode per post thuis. Zo niet, kijk dan op www.fnv.nl/belastingsservice hoe je die moet aanvragen.

Telefonisch Je kunt telefonisch een afspraak maken op de uren en datums die op de site staan opgegeven. Of bel het Contactcenter (088) 368 03 68 (maandag t/m vrijdag tot en met 1 mei van 8.30 tot 17.30 uur).

www.fnv.nl/belastingsservice



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



fnv.horecabond

Oplage: 24.000

Nummer: 3 / 2016

ISSN 0166-0624

Hoofredactie: Ben Francooy

Eindredactie: Aafke Jochems

Correctie: Evelyn Jongman

Beeld voorpagina: P&I Mo Barends

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/m)

Advertentietarieven:

hele pagina € 2000,-

halve pagina € 1200,-

kwart pagina € 625,-

zesde pagina € 425,-

Advertenties dienen drukbaar aangeleverd te worden. |

Contributie 2016

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,- 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.

Leerling

€ 8,- 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

€ 5,10 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,- 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 eerlijksheidsrecht inschakelen tegen een uurtarief van € 81 per uur excl. btw.

Aansluitende rechtshulp vanaf € 9,94 per maand

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

Ledenvoordeel FNV

Haal alles uit je lidmaatschap

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

- WakaWaka Power+ t.w.v. € 69,- cadeau bij opening ASN bankrekening
- Tot 11% korting op schadeverzekeringen bij Univé
- Flinke korting op je energierekening bij Greenchoice
- 5-20% korting op een vakantie met Kras
- 10% tot 50% korting bij KwikFit
- 10% korting op een fiets bij Matrabike
- Flinke korting bij Zorgcollectief FNV/Menzis
- 12% korting op alle cursussen en opleidingen bij NHA
- 10% extra korting bij Plutosport.nl
- 15% korting op geselecteerde Nibud-producten

Uitgelicht

Tot en met 30 juni 2016 gelden ook nog deze voordelen:



- **Tot 50% korting op een maaltijdbox van Streekbox**
Streekbox helpt je om lekker en gezond te eten. Iedere maaltijdbox bevat verse ingrediënten en een receptenboekje voor drie heerlijke maaltijden.
- **Voordelig tanken met BasicCard**
Met de tankpas van BasicCard tank je bij meer dan 450 tankstations in Nederland altijd tegen de laagste prijs.

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

De lidmaatschapspakketten zijn ongeacht leeftijd, aantal uren dat je werkt en werksituatie. Wil je veranderen van pakket dan kan dat elk jaar per 1 januari. Dat moet je wel ruim voor die datum schriftelijk aan onze ledenadministratie hebben gemeld. De contributie van horeca- en cateringleden die lid waren voor 1 oktober 2010, is afhankelijk van o.a. leeftijd, het aantal uren dat gewerkt wordt of eventuele werkloosheid. Als er iets in deze status verandert, graag doorgeven aan de ledenadministratie (036) 535 85 55. De contributie wordt maandelijks door middel van een automatisch incasso afgeschreven. Zonder schriftelijke opzegging aan de ledenadministratie wordt het lidmaatschap automatisch verlengd. FNV Horecabond, t.a.v. ledenadministratie, Postbus 1435, 1300 BK Almere, zie ook de pagina hiernaast onder het tussenkopje 'Vragen over je lidmaatschap'.



John Spillner

- Functie:** freelancekok.
Opleiding: klassieke koksopleiding volgens het leerlingstelsel, SVH Leermeester en diverse trainingen zoals die over voedseltechnische aspecten van koken in een ziekenhuis.
Hobby's: **drummer** in een band.



Ruim 35 jaar is John lid van de bond en in al die jaren heeft hij de horecasector zien uithollen. Zo erg zelfs, dat hij acht jaar geleden besloot freelancekok te worden. Ook al is hij geen werknemer meer, hij blijft de bond trouw: "Ik was er klaar mee chef-kok te zijn in bedrijven waar het draaide om goedkoop personeel dat meestal niet vakbekwaam was. Nu werk ik tijdelijk overal in het land en kan lekker alleen

met mijn mooie vak bezig zijn. Door de jaren heen heb ik veel leerlingen begeleid en gemerkt dat bij leerlingen vaak het vuur ontbreekt. Ook het niveau van leermeesters is afgenomen. Het is belangrijk dat de bond zich hard maakt voor vakbekwaam personeel, voor verplichte diploma's voor de bediening. Want ik kan wel de sterren van hemel koken, als de bediening niet op orde is, dan wordt het niks. Wie controleert er nu het niveau? De bond kan en moet

er een rol in spelen. Ook voor betere arbeidsvoorwaarden, want er is een wildgroei aan ondernemers ontstaan die zich hooguit aan de wet houden, wat ten koste gaat van de branche. Geen wonder dat vakmensen de horeca verlaten, terwijl we zo'n mooi vak hebben."

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