

HoReCaInfo



Waarom een vaktraining zo gek nog niet is

Dit zijn Joan, Tom en Denise van Roompot Vakanties, die heel enthousiast zijn over de vaktraining die ze volgden. “Mooi dat we deze kans hebben gekregen!”

Unieke bedrijfs-cao voor **Huis van Eemnes!**

Winnaar Gouden medaille Skills Netherlands Nikki Prein: "Mijn moeder haalde elke dag weer kippen in huis"



Maar liefst vier wedstrijddagen had je tijdens de World Skills in Abu Dhabi. Vertel eens?

"Een geweldige ervaring! In Nederland was ik eerste geworden tijdens Skills Netherlands in de categorie gastheer/vrouw. Daardoor mocht ik met team NL met leerlingen van alle mbo-opleidingen, dus niet alleen horeca, naar Abu Dhabi voor de World Skills. Per dag had ik een ander wedstrijdonderdeel: fine dining, banqueting, casual dining en bar. Gelukkig had ik eerst even tijd om sfeer te proeven om me daarna volledig te focussen op de wedstrijden. Concentratie en rust bewaren. Ik wist dat ik het kon, zo goed als alles had ik al eens uitgevoerd. De juryleden kwamen uit de hele wereld, net als de deelnemers trouwens. Door hun uiteenlopende culturele achtergrond beoordeelden de juryleden ons heel verschillend. Wat de een hoog waardeerde, waardeerde de ander juist laag."

Hoe had je je voorbereid?

"Ik heb ontzettend veel kennis en ervaring opgedaan bij het land van Jan Klaassen waar ik alles over gastvrijheid,

doorzetten en hard werken heb geleerd. Ook tijdens mijn stages bij onder meer Brasserie de Boerderij in Arnhem en De Librije in Zwolle. Deze bedrijven zijn fantastische leerscholen. Verder heb ik heel veel getraind, op school en thuis. Cocktails in mijn hoofd stampen, serveertechnieken, flamberen, tafelbereidingen en steeds maar weer kip trancheren. Mijn moeder haalde elke dag maar weer kippen in huis, ze vlogen bij wijze van spreken door de kamer. Uiteindelijk kon ik het perfect."

Ga je verder in de horeca?

"Op dit moment rond ik mijn opleiding horecamanager/ondernemer af op het Graafschap College. Ik zou me wel meer willen verdiepen in cocktails. Mijn droom is een eigen beachclub met op het terras een show met mooie cocktails. |

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

HoReCaInfo

Vakblad voor werknemers in horeca, recreatie & contractcatering

06



06 Wil (73!) werkt 'gewoon' door
Leeftijd is maar een getal, vindt Wil, dus waarom zou ze met pensioen gaan? "Door de saamhorigheid vind ik het heerlijk nog te mogen werken."

16 Frans Wendelgelst
Na bijna 43 jaar bij de bond is Frans Wendelgelst met pensioen. Deze duizendpoot met groot vakbondshart bleek van alle markten thuis.

En verder:

04 Roompot Vakanties
06 Ontwikkelvouchers
10 Nieuws
14 Vragen over vakantiedagen
18 Ledencongres

08



08 10% onregelmatigheidstoeslag!
We hebben een riant bedrijfs-cao afgesloten met Stichting Huis van Eemnes. Thea van de Kuilen en Chantal van den Brink gingen meteen van een tijdelijk naar een vast contract.

24 Trots (leer)bedrijf Het Feithhuis
Bij Het Feithhuis in Groningen komen we gedreven medewerkers tegen die happy zijn met hun werk en zich gewaardeerd voelen. "Het team is echt te gek."

19 De Dag van de Horecamedewerker
20 Juridische Zaken
23 Gastcolumn
26 Vereniging
27 Contributie & colofon
28 Voorstellen



Wij maken het verschil!

Een onregelmatigheidstoeslag van 10%, een loonafpraak die 1,16 % hoger is dan de cao horeca, 3% eindejaarsuitkering, faciliteiten voor scholing, uitgebreid kraamverlof voor partners. Een greep uit de afspraken die FNV Horeca heeft gemaakt in bedrijfs-cao's. De cao horeca van CNV en KHN is gewoon te mager, horecawerknemers verdienen beter. Wij maken het verschil. Als je alle verbeteringen bij elkaar optelt van de bedrijfs-cao's die wij hebben afgesloten, dan verdient een fulltime medewerker bediening of kok gemiddeld zo'n € 2.600 per jaar meer!

Dan hebben we het dus over een all inclusive vakantie naar een zonnig oord.

Steeds meer werkgevers en hun medewerkers komen naar ons toe om over een bedrijfs-cao te praten. Als je goede medewerkers wil hebben, dan moet je ze genoeg waarderen, onder andere met een hoger salaris. En meer waardering leidt tegelijkertijd tot broodnodige imagoverbetering, zodat ook jongeren weer kiezen voor een vakopleiding in onze sectoren. In de recreatie en contractcatering maken we al het verschil. Gelukkig zijn daar wel fatsoenlijke afspraken in sector-cao's vastgelegd. Zo heeft FNV Catering het voor elkaar gekregen ontwikkelvouchers af te spreken twv € 500, opleidingsgelden beschikbaar voor medewerkers in de contractcatering.

Maak ook het verschil in jouw eigen bedrijf en bespreek dit met je collega's. Samen krijgen we het voor elkaar!

Dick Koerselman
Voorzitter FNV Horecabond

Een training is zo gek nog niet



Werk je in de recreatie en wil je je verder ontwikkelen om nog beter te worden in je werk? Volg het voorbeeld van Denise, Joan en Tom van Roompot Vakanties. Zij namen deel aan een training en konden meteen in de praktijk brengen wat ze hadden opgestoken. Het kostte hen niks, want het werd betaald uit een subsidiepot speciaal voor medewerkers in de recreatie.

Denise Knol, personeelsplanner en medewerker afdeling Kwaliteit op het hoofdkantoor in Zeeland.

Training: Nederlands.

"Misschien is je eerste reactie, waarom Nederlands? Dat kunnen we toch allemaal al? Maar het is best een lastige taal en het is belangrijk dat mijn Nederlands foutloos is. Ik heb veel contact per mail met externen, doe de klachtenafhandeling en modereer de sociale media. In geschreven taal mogen gewoon geen taalfouten zitten. Het is toch je presentatie naar buiten. Tijdens de Roompot Academy Dagen heb ik de training Nederlands samen met een collega gevolgd en we hebben er veel aan. Als ik nu niet precies weet hoe je iets schrijft, kan ik snel een website of een map raadplegen die ik kreeg na de training. Heel handig."

Joan van Gompel, regiomanager Zuidoost-Nederland.

Training: Leidinggeven voor gevorderden.

"Ik ben een man van de praktijk, heb zo goed als alles op de werkvloer geleerd, zeker als het om leidinggeven gaat. Na de middelbare hotel-school heb ik jaren in de horeca gewerkt en nu alweer ruim 10 jaar bij Roompot. Met de training Leidinggeven voor gevorderden wilde ik een bevestiging krijgen of ik het al goed doe, mijn kennis opfrissen maar ook horen of er verbeterpunten zijn. De leerzame training van een halve dag heeft me onder andere gestimuleerd om mij op te geven voor de 8-daagse cursus lean management, omdat ik me in mijn werk steeds meer moet verdiepen in processen. Die cursus wordt ook deels betaald uit de subsidiepot. Het is mooi dat we die kans krijgen!"



Subsidiebudget

KIKK recreatie stelt misschien dit jaar wel voor het laatst een subsidiebudget beschikbaar voor scholing van medewerkers die werken bij een bedrijf dat aangesloten is bij KIKK recreatie. Het is een afspraak vastgelegd in de zogeheten fonds-cao die binnenkort afloopt (zie ook pagina 11 van de nieuwspagina's). Wees er dus snel bij, want het kan zijn dat deze regeling volgend jaar niet meer geldt! Meer informatie over de tegemoetkomingsregelingen: www.kikk-recreatie.nl.



Tom van den Berg, hoofd Horeca en Sport & Animatie op vakantiepark Callassande in Noord-Holland.

Training: Commerciële training.

"Met het hele horecateam hebben we de verkooptraining gevolgd die bestond uit praktische tips en rollenspellen. Het ging verder dan appeltaart bij de koffie en bitterballen bij de

borrel aanbieden. Omdat het hele team meedeed, konden we het geleerde direct in de praktijk brengen. Sinds de training bekijken we elke drie weken met zijn allen welk gerecht of drankje extra aandacht krijgt. Bijvoorbeeld een speciaal biertje. Omdat we er als team actief mee bezig zijn, vindt iedereen het leuk om op deze manier meer service en meer omzet te halen. En de omzet gaat ook daadwerkelijk omhoog!"

€ 500 voor jouw scholing

We hebben een mooie afspraak kunnen vastleggen in de huidige cao contractcatering: een ontwikkelvoucher van € 500 per werknemer in de contractcatering voor zijn/haar scholing. En dan geen scholing die je eigen werkgever je biedt, maar scholing daarbuiten. Sinds deze maand kun je het voucher aanvragen via de site doewatjiezelfkunt.nl. Belangrijk is dat de cursus of training bijdraagt aan een sterkere positie van jou op de arbeidsmarkt. Grijp deze kans!

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.

Voor wie bedoeld?

De vouchers zijn bedoeld voor werknemers waarop de cao contractcatering van toepassing is. Tot 1 januari 2020 kunnen maximaal 1.000 werknemers in de catering hiervan gebruikmaken. Val je onder een andere cao, bijvoorbeeld de cao horeca, dan kun je helaas geen voucher aanvragen.

Voucher aanvragen

Ga naar de website doewatjiezelfkunt.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. |

doewatjiezelfkunt.nl

Wil (73!): "Leeftijd is maar een getal, dus waarom zou ik met pensioen gaan?"

Wil Sterringa is pure gastvrijheid, zeggen haar collega's. Ze is gastvrouw in het artiestencafé Theaterhotel de Oranjerie in Roermond en als het aan Wil ligt, gaat ze hier nog jaren mee door. Artiesten dragen haar op handen en collega's vinden het bewonderenswaardig dat ze blijft werken. Ze zorgt voor gezelligheid in het team, is altijd positief en de allerjongste collega's voedt ze ongemerkt een beetje op. Collega Myrte (20): "Wil heeft eigenlijk nog een puberbrein, maar dan in een volwassen lichaam."

Dat het stapelen van ontbijtborden zijn tol eist, laat FNV Horeca-lid Wil Sterringa op een gegeven moment terloops zien. Ze heeft protheses in beide handen, maar de energieke Wil doet er luchtig over. Werken in het artiestencafé is nou eenmaal haar lust en haar leven. Die baan kreeg ze zo'n 10 jaar geleden toen de functie van chef ontbijt met haar handen niet meer kon. Wil: "Een paar jaar later hield mijn contract op, omdat ik 65 werd. Maar ik wilde helemaal niet weg! Geef mij maar een 'bejaardencontract', zei ik tegen mijn leidinggevende die me graag wilde houden. Nu 8 jaar later, en al 21 jaar bij dit hotel, wil ik nog steeds niet weg. Ik werk al ruim 40 jaar in de horeca en leeftijd is maar een getal, dus waarom zou ik met pensioen gaan? Ik ben een mens en ik hou van de horeca, van de saamhorigheid onder de collega's. We zijn één grote horecafamilie."

200 Russen

Wil heeft een contract voor 16 uur per week. Omdat er in de zomer nauwelijks voorstellingen zijn, is er die periode geen werk in het artiestencafé, waardoor ze buiten de zomer meer uren maakt. Soms valt ze in bij een grote partij of incidenteel bij het ontbijt. Ze heeft al het

programmaboekje theaterseizoen 2018-19 uitgeplozen om zich voor te bereiden op wat ze het komende seizoen per avond kan verwachten. Zoals rond kerst en oud & nieuw, als ze gastvrouw is voor 200 Russen die twee opera's komen uitvoeren.

Collega Myrte: "Wil heeft nog een puberbrein, maar dan in een volwassen lichaam."

Ze probeert met haar tijd mee te gaan, al heeft ze minder op met sociale media. Ze heeft geleerd met moderne apparaten om te gaan, als koffiemachine, kassasysteem en pinapparaat. Wil: "Ik leer het van mijn jongere collega's. Ik ben nog van de generatie van bestellingen opschrijven en hoofdrekken, maar mijn jongere collega's zijn opgegroeid met calculators en computers." Buiten haar werk om, zit Wil trouwens ook niet stil. Ze is mantelzorger voor een dementerende vriendin, kookt wekelijks voor haar dochter – "maar als ik moet werken, gaat werk voor" – en is fervent country dancer.

Bewonderenswaardig

Wils collega's valt het al niet meer op dat ze op leeftijd is.



Zoals theatertechicus Myrte, meer dan 50 jaar jonger: "Wil heeft eigenlijk nog een puberbrein, maar dan in een volwassen lichaam. Ze is altijd vrolijk en gezellig, en de artiesten lopen met haar weg.

Die komen binnen en hun eerste vraag is: is Wil er vanavond, werkt ze nog?" Ook Wils leidinggevende Gaby is vol lof: "Wil is pure gastvrijheid. Voor de gasten en de collega's. De allerjongsten voedt ze een

beetje op, zonder dat ze het merken. Ze brengt ze respect bij, hoe je met elkaar omgaat en ze zorgt voor teamgevoel. Ik heb respect voor Wil dat ze hier toch elke keer weer staat. Bewonderenswaardig!" |

Wil Sterringa met collega Myrte (20) op de achtergrond: "Door de saamhorigheid vind ik het heerlijk nog te mogen werken."

Uniek in de horeca: 10% onregelmatigheidstoeslag bij Huis van Eemnes

Door bedrijfs-cao hebben Thea en Chantal meteen een vast contract!



De inkt van de handtekeningen onder de bedrijfs-cao was bij wijze van spreken nog niet droog, of Thea van de Kuilen en Chantal van den Brink merkten al meteen het effect: zij gingen van een tijdelijk naar een vast contract voor minimaal 15 uur. Eind april sloten we een riante bedrijfs-cao af met Stichting Huis van Eemnes, met daarin onder meer hogere lonen dan de algemene cao horeca. Plus afspraken als 10% onregelmatigheidstoeslag (uniek in de horeca!), 3% eindejaarsuitkering en uitgebreid kraamverlof voor partners. Zo kan het ook!

Na de Van Heeckeren Groep van Harold van Workum op Ameland, zie de vorige *Horeca Info*, heeft ook Stichting Huis van Eemnes in Eemnes een bedrijfs-cao met ons afgesloten. En wat voor een! Want welke medewerker in de horeca heeft nou 10% onregelmatigheidstoeslag, om maar wat te noemen? Nou, onder anderen Thea van de Kuilen en haar dochter Chantal van den Brink.

Verzelfstandiging

Dat er zo'n mooie bedrijfs-cao ligt, heeft er mede mee te maken dat op de werkvloer ook medewerkers werken die gedetacheerd zijn vanuit de gemeente. Het zit zo: het

complex De Hilt met sportzalen, vergaderruimtes, theaterzaal, buurthuis en horeca was van de gemeente, maar is in 2017 verzelfstandigd. Het is in handen gekomen van de Stichting Huis van Eemnes en de bedoeling is dat De Hilt met alle faciliteiten verhuist naar nieuwbouw op een centrale locatie in Eemnes, waar het samengevoegd wordt met de bibliotheek tot Huis van Eemnes. De medewerkers met vaste contracten die bij De Hilt werkten voor de verzelfstandiging, waren gemeenteambtenaren met de ambtenaren-cao. Zij moesten er in arbeidsvoorwaarden natuurlijk niet op achteruitgaan bij de verzelfstandiging. De oplossing: detachering bij de Stichting Huis van Eemnes. Medewerkers met

Robert-Jan met Chantal en Thea: "Als je goede medewerkers wil hebben, moet daar wat moois tegenover staan, en dat is de bedrijfs-cao."

tijdelijke contracten en nieuwe medewerkers kwamen en komen sinds de verzelfstandiging in dienst van de Stichting Huis van Eemnes.

Band opbouwen

Bedrijfsleider Robert-Jan Vos: "Je wil niet dat het verschil in arbeidsvoorwaarden groot is tussen collega's op de werkvloer die hetzelfde werk doen. Het kan niet zo zijn dat een gedetacheerde collega veel betere arbeidsvoorwaarden heeft dan een tijdelijke of nieuwe medewerker. Met een eigen bedrijfs-cao hebben we dat verschil zo minimaal mogelijk gemaakt. We hebben eerst allemaal sector-cao's bekeken op zoek naar een passende cao voor de nieuwe mensen, maar geen enkele bestaande cao voldeed. De huidige cao horeca van KHN en CNV vinden wij gewoonweg veel te mager. Daarover zitten we op een lijn met FNV Horeca. Zo zijn we tot een bedrijfs-cao gekomen. Wij willen geen jobhoppers, maar bekende gezichten. We krijgen jaarlijks 130.000 bezoekers en velen keren terug. Daar bouw je een band mee op als er dezelfde medewerkers op de werkvloer staan."

Geen nul-urencontracten

Thea werkt al 10 jaar bij De Hilt, het toekomstige Huis van Eemnes. Parttime is ze gedetacheerd in de functie van beheerder, maar ze wilde graag meer uren werken. Daarbovenop kreeg ze een tijdelijk contract voor 15 uur in de horeca. Thea: "Nu de cao is ingegaan, is mijn tijdelijke contract omgezet in een vast contract van minimaal 15 uur. Ik heb het hier erg naar mijn zin. Ik krijg de kans om veel te leren, ik word overal bij betrokken en vind de afwisseling zo leuk. Buurtbewoners die komen biljarten of bridgen, sporters, schoolkinderen, iedereen komt hier." Vorig jaar is Thea's dochter Chantal ook collega geworden, en voor Chantal geldt hetzelfde: haar tijdelijke contract voor 15 uur is omgezet in een vast contract voor 15 uur. Robert-Jan: "Wij werken niet met nul-urencontracten. Wij geven de garantie dat je voor minimaal 15 uur wordt uitbetaald, ook als je niet wordt opgeroepen."

Onregelmatigheidstoeslag

Robert-Jans kinderen zijn nu tieners, dus de uitgebreide kraamverlofregeling voor partners die in de bedrijfs-cao is afgesproken zou niet meer voor hem gelden. Hij staat er wel helemaal achter: "Uit ervaring weet ik dat er heel veel komt kijken bij een geboorte, waardoor het goed is dat de vader betaald meer thuis kan zijn. Ook staat er een eindejaarsuitkering in de cao van 3%. En als in 2019 blijkt dat de begroting van 2018 is gehaald, krijgen medewerkers nog een keer 3%. Verder 10% onregelmatigheidstoeslag. Je vraagt je medewerkers flexibel te zijn, dat ze op de raarste

tijden werken. Die flexibiliteit moet je belonen. Als jij goede medewerkers wil hebben, moet daar wat moois tegenover staan, en dat is de bedrijfs-cao die we met FNV Horeca hebben afgesloten."

Belangrijkste afspraken cao Huis van Eemnes:

- De salarissen liggen in de starttabel 1,16% hoger dan in de cao van Koninklijke Horeca Nederland en CNV Vakmensen. Daarnaast zijn ook de toekomstige verhogingen uit de nieuwe cao horeca onderdeel van deze cao.
- Medewerkers van 18 jaar en ouder worden na 6 maanden gezien als vakervaren en hebben sneller recht op een hoger loon.
- Over het jaar 2018 en 2019 wordt een eindejaarsuitkering van 3% over het brutoloon exclusief vakantiegeld uitbetaald. Als in 2019 blijkt dat de begroting van 2018 is gehaald, krijgen medewerkers nog een keer 3%.
- Medewerkers die gedurende een kalenderjaar fulltime in dienst zijn ontvangen één extra bovenwettelijke vakantiedag.
- Een uitgebreide kraamverlofregeling voor partners. De medewerker heeft gedurende een tijdsperiode van 4 weken recht op betaald verlof voor maximaal 2 dagen per week bij een fulltime dienstverband.
- Medewerkers die onregelmatig ingeroosterd worden ontvangen een vaste onregelmatigheidstoeslag van 10%.
- Ook zijn er goede afspraken gemaakt over scholing, opleiding en ontwikkeling. |



Goed werkgever 2018

Eind april zijn de handtekeningen onder het cao-akkoord gezet en heeft het Huis van Eemnes ook de erkenning Goed Werkgever 2018 ontvangen uit handen van Edwin Vlek, onze sectorbestuurder horeca. Wij vinden goed werkgeverschap erg belangrijk en maken daarom cao's op maat. Beter loon is een randvoorwaarde, maar andere voorwaarden zoals scholing, opleiding en arbeidstijden vinden medewerkers net zo belangrijk of soms nog belangrijker.



Beeld FNV Horeca

Leermeestertour Kijkje in de keuken bij de Beste Leerbedrijven

Leermeesters uit heel Nederland namen in mei een kijkje in de keuken van Restaurant Vroeg in Bunnik en DoubleTree by Hilton Amsterdam CS, in 2015 respectievelijk 2016 uitgeroepen tot Beste Leerbedrijf Horeca. FNV Horeca organiseerde samen met SVH deze Leermeestertour.

FNV HORECA Leermeesters brengen met passie en vakmanschap het vak over op leerlingen, zodat de horeca er gemotiveerde en goed opgeleide vakmensen bij krijgt. Deze leermeesters moeten we dan ook koesteren! Noteer trouwens deze datum alvast: op 18 september organiseren we tijdens Gastvrij Rotterdam een Leermeesterdag. |

Leermeesters uit heel Nederland deden mee aan de Leermeestertour die langs restaurant Vroeg en DoubleTree by Hilton ging.

Voor Blixem, Bloesem, Buurtmarkt Breedeweg, Coffyn en Statie

Jazeker, weer een mooie bedrijfs-cao erbij!

Op 9 juli gaan we onze handtekening zetten onder een mooie bedrijfs-cao die we bereikt hebben met Stichting Maatschappelijke Ondernemingen Pluryn. De cao gaat dan gelden voor de zaken Blixem, Bloesem, Buurtmarkt Breedeweg, Coffyn en Statie in het oosten van het land. En natuurlijk erkennen we deze werkgever ook officieel als Goed Werkgever.

FNV HORECA De beginlonen liggen gemiddeld 3,5 tot 4% hoger dan die van de sector-cao horeca. Gemiddeld is dat circa € 900,- bruto per jaar meer! De eindlonen liggen gemiddeld maar liefst 7% hoger dan de sector-cao. Dat is ongeveer € 2070,- bruto per jaar. Ook staan er goede afspraken in over het loon van leerlingen. Een mbo-leerling van 16 jaar verdient in het eerste jaar bij Pluryn bijvoorbeeld € 1259,62. Krijgt

hij betaald volgens de cao horeca dan krijgt hij slechts € 550! Ander voorbeeld, een mbo-of hbo-leerling van 19 jaar in het derde leerjaar verdient bij Pluryn € 1763,06. In de sector is dat een magere € 876,81. En dit is nog maar een kleine greep uit de vele betere afspraken die in de bedrijfs-cao staan. Sectorbestuurder Marco Bouma: "Opnieuw zijn er goede verbeteringen afgesproken in deze bedrijfs-cao. Naast mooie

loonaafspraken, is er ook een fatsoenlijke reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer overeengekomen. Een heel belangrijk punt, omdat velen op aanzienlijke afstand wonen van hun bedrijf. We zijn blij met dit goede resultaat en deze geweldige bedrijfs-cao. Om personeel te binden aan het bedrijf en om het werken in de horeca aantrekkelijker te maken, roepen we ook andere werkgevers op om dit soort afspraken met FNV Horeca te maken." |

We erkennen deze werkgever ook officieel als Goed Werkgever.



Beeld Sam van der Wal

Medewerkers dupe van stop fonds-cao recreatie

Wij zijn teleurgesteld dat brancheorganisatie RECRON de fonds-cao recreatie per 1 juli 2018 heeft opgezegd en op dit moment nog geen nieuwe fonds-cao wil afsluiten. RECRON heeft aangegeven tijd nodig te hebben om een nieuwe vorm te bepalen. Wij als FNV Recreatie vinden dat de fonds-cao had kunnen doorlopen en er tegelijkertijd gesprekken gevoerd hadden moeten worden over een vernieuwing. Nu zijn medewerkers en sector de dupe van de gevolgen.

FNV RECREATIE "Zonder inkomsten vanuit de bedrijfstak wordt het voeren van een adequaat arbeidsmarktbeleid onmogelijk. De sector kan hierdoor niet meer investeren in haar imago, wat betekent dat zij minder aantrekkelijk wordt voor nieuwe en huidige medewerkers. Een personeelstekort in de recreatie ligt op de loer. Een

fonds-cao is hard nodig en daarom maken wij ons hier hard voor," zegt Johan Bijlsma, sectorbestuurder FNV Recreatie. RECRON heeft de intentie uitgesproken om een nieuwe fonds-cao af te spreken, maar tot nu toe is er geen overeenstemming bereikt en worden de gesprekken pas in het najaar hervat.

Doordat er nu geen fonds-cao is, is er vanaf 1 juli 2018 geen geld beschikbaar om te investeren in de recreatiesector. Dit betekent dat:

- huidige medewerkers zich niet verder kunnen ontwikkelen, zoals het volgen van opleidingen (zie ook pagina 4 en 5);
 - de sector niet kan investeren in haar imago en hierdoor minder aantrekkelijk wordt, waardoor het vinden van nieuwe medewerkers lastiger zal zijn en er een personeelstekort kan ontstaan;
 - door het personeelstekort de werkdruk zal toenemen en goed gekwalificeerde medewerkers de sector verlaten.
- In de fonds-cao zijn afspraken gemaakt over activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht optimaal functioneren van de bedrijfstak. Denk aan het imago en ontwikkelingsmogelijkheden voor medewerkers. |

Beeld Gerard van Bree



Door het stopzetten van de fonds-cao ligt een personeelstekort op de loer.

Maak kans op dinercheque twv €50

Wat vind jij van de Horeca Info?

Volgende week ontvang je per mail een uitnodiging om je mening te geven over de Horeca Info en over onze communicatie. In de mail staat een link en als je daarop klikt, kom je op de beginpagina van het onderzoek.

Het zou heel fijn zijn als je even wat tijd neemt om online vragen te beantwoorden. Zodat wij erachter komen hoe we het blad en onze communicatie beter op jou kunnen afstemmen. Het onafhankelijke onderzoeksbureau MediaTest voert het onderzoek uit en de antwoorden worden strikt vertrouwelijk en anoniem verwerkt. Wil je kans maken op een dinercheque ter waarde van €50, beschikbaar voor elke 100e deelnemer? Dan moet je uiteraard wel je naam en mailadres doorgeven na het invullen van de vragen. Maar die worden niet gekoppeld aan de antwoorden die je hebt gegeven. |



ABC-boekje met uitleg over cao catering

Sinds 1 januari heeft de contractcatering een nieuwe cao. Er staan veel onderwerpen in en sommige zijn best lastig te begrijpen. Daarom hebben wij het ABC-boekje opgesteld.

FNV CATERING In het ABC-boekje vind je snel en gemakkelijk een uitleg over de belangrijkste onderwerpen uit de cao contractcatering. Het ABC-boekje is vanaf nu beschikbaar via fnvcatering.nl.



Minimum(jeugd)loon iets omhoog

De overheid past de bedragen van het minimum(jeugd)loon 2 keer per jaar aan, op 1 januari en 1 juli. Op 1 juli a.s. gaat het minimumloon weer iets omhoog.

De hoogte van het minimumloon vind je op Rijksoverheid.nl. Hier zie je de brutolonen per maand, per week en per dag voor een volledige werkweek. Krijg je per 4 weken betaald? Vermenigvuldig dan het minimumloon per week met 4.

Allereerste diploma's SVH Bier 1 uitgereikt in Nijmegen

Medewerkers van café Faber, café de Tempelier en TOON uit Nijmegen hebben in mei hun diploma's SVH Bier 1 ontvangen, nadat ze het examen succesvol hadden afgelegd. Het is de allereerste keer dat deze diploma's zijn uitgereikt.

FNV HORECA Voorafgaand aan het examen hadden de tien medewerkers van verschillende Nijmeegse cafés hun bierkennis online verbreed op biertraining.nl. In 14 hoofdstukken waren zij alles te weten gekomen over de geschiedenis van bier, de verschillende biertijlen en het tappen en schenken van bieren. Op de dag van het examen was er eerst nog een sessie met aandacht voor het proeven, beschrijven en herkennen van verschillende biertijlen. Tijdens het examen er na moesten de kandidaten verschillende theoretische vragen over bier beantwoorden en verschillende bieren proeven. Alle tien deelnemers hebben het examen met succes afgelegd.



De tien medewerkers hadden hun bierkennis online verbreed op biertraining.nl.

Top 100 Grootste Bedrijven

McDonald's opnieuw bovenaan

Elk jaar publiceert vakblad *Misset Horeca* een Top 100 van grootste horecabedrijven qua omzet. 2017 blijkt een jaar waarin de grootste horecabedrijven van Nederland alle records breken. De gezamenlijk omzet steeg met 12,7% naar €7,74 miljard in totaal.



Alle records breken, maar medewerkers in de horeca zien daar niet of nauwelijks iets van terug.

minimale loonsverhogingen zijn afgesproken. Bijna een miljard euro aan omzetsijting en een medewerker moet het doen met een enkel procent, en dat ook nog in de wetenschap dat werknemers moeilijk te vinden zijn in de horeca. Onbegrijpelijk!"

Top 10 Grootste Bedrijven

1. McDonald's
2. Van der Valk
3. NS Stations Retailbedrijf
4. Landal GreenParks
5. Accor Hotels
6. NH Hotel Group
7. Eden Hotels
8. Vermaat Groep
9. HMSHost
10. Louvre Hotels Group

Bron: *Misset Horeca*

De hotellerie is helemaal terug en fastfoodformules zitten vooral in de lift. De oorzaken van de fastfoodboom zijn structureel, volgens *Misset Horeca*, door onder andere de groei van het aantal eenpersoonshuishoudens, de urbanisatie, de sterke groei van online aankopen,

de toename van het aantal zzp'ers. Voorzitter FNV Horecabond Dick Koerselman: "Hoe is het mogelijk dat alle records breken, terwijl medewerkers in de horeca daar niet of nauwelijks iets van terugzien. Zij moeten het doen met een cao horeca, waarin

Primeur voor Koen Bakker van Het Hooihuis

Koen Bakker, eigenaar van Het Hooihuis in Roosendaal, is de eerste SVH Meesterhorecaondernemer van Nederland, een nieuwe meestertitel. Zijn bedrijf was eerder dit jaar ook al tot Beste Leerbedrijf Horeca uitgeroepen.



Beeld Ingmar Timmer

FNV HORECA De SVH Meesterhorecaondernemer heeft een voorbeeldfunctie naar medewerkers en andere ondernemers. Ontwikkelen van anderen is belangrijk, want als een ondernemer wil groeien dan zijn er meerdere medewerkers in het bedrijf nodig die zich verantwoordelijk voelen. Koen Bakker vindt het een eer de eerste Nederlandse SVH Meesterhorecaondernemer te zijn: "Ik ben dit traject niet ingegaan voor een titel of een speldje, maar juist om mee te helpen het ondernemerschap in Nederland te stimuleren en als werkgever de horeca te helpen nog aantrekkelijker te worden. Als ondernemer ben je nooit klaar en zoek je altijd naar verbeteringen met als doel een blijde gast en een blijde medewerker."

Koen Bakker met enkele medewerkers: "Ik wil de horeca helpen nog aantrekkelijker te worden."

Weet jij hoeveel vakantiedagen je per jaar hebt?

Als werknemer heb je recht op vakantiedagen. Maar hoeveel dagen krijg je eigenlijk per jaar en tot wanneer kun je deze dagen opnemen? En weet je ook het verschil tussen wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen?

Voor vakantiedagen is het onderscheid in soort vakantiedagen belangrijk. Je hebt wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. **Wettelijke** vakantiedagen zijn de dagen waar elke werknemer op basis van de wet recht op heeft. Het aantal bedraagt vier maal de overeengekomen arbeidsuren per week. Bij een fulltime dienstverband (van vijf werkdagen per week) komt dat neer op vier weken vakantie 4 x 5 dagen = 20 dagen.

Bovenwettelijke vakantiedagen zijn de dagen waar je op basis van een cao recht op hebt. In de cao's horeca, catering, (dag)recreatie en zwembaden gaat het om een extra week vakantie bij een fulltime dienstverband. Het aantal vakantiedagen dat je opbouwt is dus afhankelijk van het aantal uren/dagen dat je werkt.

Voorbeeld 1

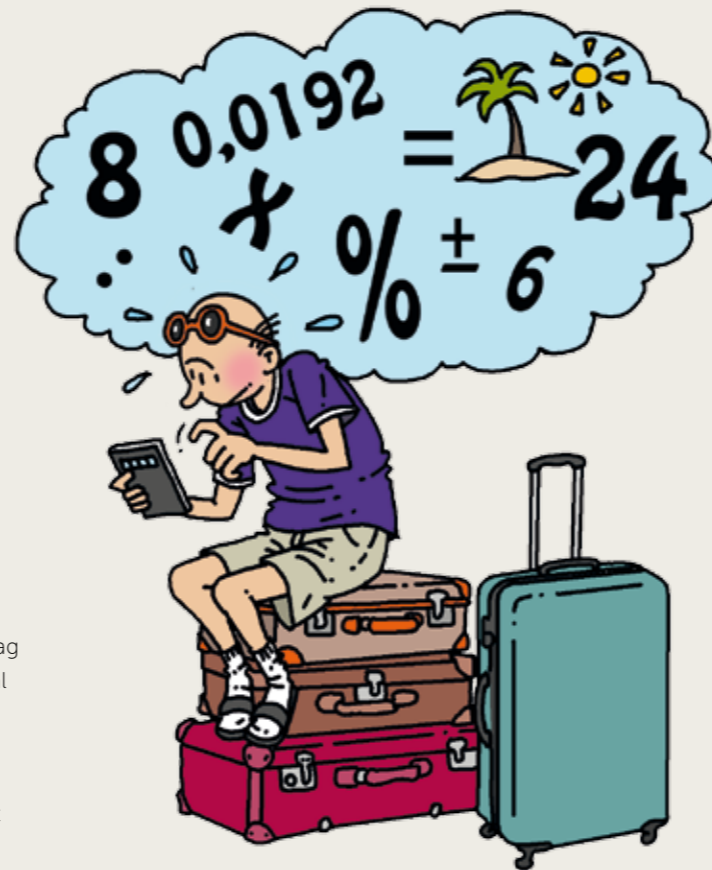
Je werkt 24 uur per week. Dit aantal uren werk je over drie werkdagen van 8 uur. Het aantal wettelijke vakantiedagen dat je opbouwt is dan $4 \times 3 = 12$ dagen. Je kan dan vier weken vakantie opnemen. Omgerekend in uren is dit 96 uur aan vakantie. Een vakantiedag is het aantal uur dat je normaal op een werkdag aan het werk bent. In dit geval 8 uur.

Voorbeeld 2

Je werkt 24 uur per week. Dit aantal uren werk je over vier werkdagen van 6 uur. Het aantal wettelijke vakantiedagen dat je opbouwt is dan $4 \times 4 = 16$ dagen. Je kan dan vier weken vakantie opnemen. Omgerekend in uren is dit 96 uur aan vakantie. Een vakantiedag is in deze situatie 6 uur waard.

Oproepkracht

Heb je een nul-urencontract? Dan is het mogelijk dat je bij jouw loon maandelijks ook je vakantie-uren krijgt uitbetaald. Dit heet een loon inclusief vakantierechten. Vakantierechten bestaan uit vakantiedagen en vakantiégeld. Op je loonstrook moet je kunnen terugvinden of je naast je loon ook maandelijks je vakantiedagen krijgt uitbetaald. Is dit het geval dan kun je wel vakantiedagen of -uren opnemen, maar wanneer je dat doet, krijg je geen loon doorbetaald. Dit loon heb je namelijk al gehad. Een loon inclusief vakantierechten is alleen mogelijk wanneer je heel onregelmatig en weinig wordt opgeroepen.



Krijg je de vakantie-rechten niet maandelijks naast jouw loon uitbetaald? Dan bouw je net als ieder ander betaalde vakantie-uren op. Omdat je onregelmatig werkt en waarschijnlijk geen vaste dagen en uren per week werkt, is de vakantie-opbouw op een andere manier te berekenen.

Berekening

Je bouwt per uur (waarover je recht hebt op loon) 0,096 uur aan vakantie op. Deze opbouw bestaat uit:
- wettelijke vakantie (per gewerkt uur 0,0768 uur)
- bovenwettelijke vakantie (per gewerkt uur 0,0192 uur)
Per gewerkt uur bouw je dus 0,096 uren aan vakantie op. Jouw gewerkte uren kun je met dat getal vermenigvuldigen.

Voorbeeld 3

In de maand april heb je 102 uur gewerkt. De cao recreatie is van toepassing op jouw contract. Je hebt in de maand april dan $102 \times 0,096 = 9,8$ uur aan vakantie opgebouwd.

Let op! Alleen als er een van de hiervoor genoemde cao's (horeca, catering, recreatie en zwembaden) van toepassing is op jouw contract heb je recht op bovenwettelijke vakantiedagen. Val je niet onder een van deze cao's? Dan gebruik je voor de berekening de 0,0768 uren opbouw per uur.

Oude vakantiedagen

Niet iedereen maakt zijn vakantiedagen binnen een jaar op. Vakantiedagen kun je in principe meenemen naar

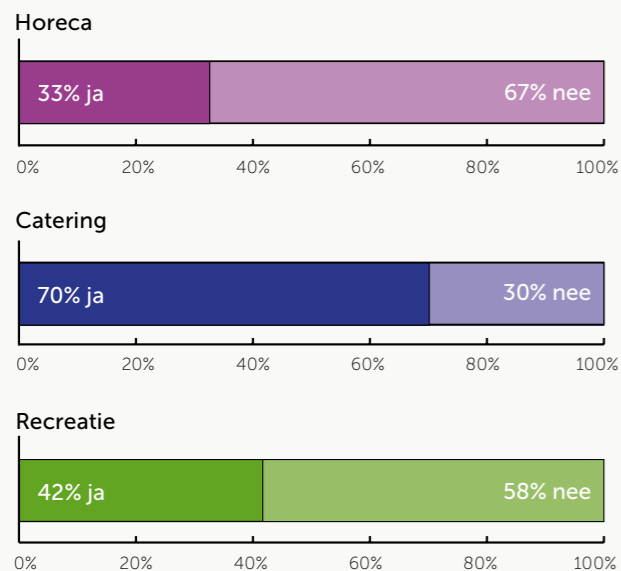
een volgend jaar maar de dagen zijn niet oneindig geldig. Vakantiedagen vervallen na een bepaalde tijd. Meer informatie over het meenemen van vakantiedagen vind je vaak terug in het bedrijfsreglement. Wettelijke vakantiedagen vervallen al na zes maanden na het jaar waarin deze zijn opgebouwd. Wettelijke vakantiedagen die je hebt opgebouwd in 2017 kun je alleen nog maar opnemen tot en met 30 juni 2018! Jouw werkgever hoeft je hierover niet te informeren. Bovenwettelijke vakantiedagen verjaren vijf jaar nadat ze zijn verkregen. Bovenwettelijke vakantiedagen uit 2013 verjaren 31 december 2018. Vraag je vakantiedagen dus tijdig aan, zodat ze niet vervallen of verjaren! Mocht dit nu toch niet lukken dan kun je schriftelijk om uitstel van de vervaltermijn verzoeken. Maar jouw werkgever hoeft hier niet mee in te stemmen. |

Volgende poll: Heb jij een vast contract?

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.

Weet jij hoeveel vakantiedagen je per jaar hebt? Deze poll stond op onze website en dit is het antwoord van de medewerkers:



Frans Wendelgelst met pensioen

Duizendpoot van alle markten thuis en met groot vakbondshart

Na bijna 43 jaar bij de bond is Frans Wendelgelst met pensioen gegaan. Begonnen als leerling-kelner (commis de rang) bij Americain in Amsterdam, was hij jaren werkzaam als kelner en kok in de horeca. Totdat hij in 1975 een advertentie in de *Horeca Info* zag voor medewerker ledenadministratie bij de bond. Ook al blufte hij bij de sollicitatie - Kun je typen? Natuurlijk! (terwijl hij nog nooit had getypt) -, ontpopte Frans zich als een duizendpoot met een groot vakbondshart die van alle markten thuis bleek. Of het nu om spreekuren, kwestiebehandelingen, overnames, reorganisaties, sociale plannen, commissies, OR, seniorenbijeenkomsten, activiteitenteams, jubilarissen of beurzen ging, Frans pakte het allemaal monter op.

Als je zo terugblijkt, welke grote verandering zie je?

"Toen ik begon was een werkgever nog een echte werkgever. Daarmee bedoel ik dat hij met zijn eigen poen de zaak bestierde en niet, zoals vaak nu, in loondienst is van een groot concern. De werkgevers waren socialer, snapten precies hoe het op de werkvloer eraan toeging en waardeerden nog oudere medewerkers. Als een lid een probleem had, belde ik op of ging langs en 99% van de keren werd het in een dag opgelost. Een voorbeeld? In die tijd waren gebroken diensten nog heel normaal. Tussen lunch en diner legden collega's een kaartje met een biertje of kopstoot te veel erbij, en dan verschenen ze aangeschoten op hun volgende shift. Ze werden op staande voet ontslagen, maar ik kon het wel

weer recht breien als het daarna niet meer voorkwam. Nu maakt veelvuldig een raad van commissarissen de dienst uit, soms ook nog eens in een ander land! Met zo'n werkgever is het niet even bellen en oplossen."

De horeca is nu een van de slechtst betalende sectoren. Hoe was het toen jij op je 17e in de horeca begon?

"Ik heb altijd met een cao gewerkt. Je verdiende helemaal niet slecht, je had toen bijvoorbeeld nog bedieningsgeld en garantieloon. In Amsterdam betaalden buitenlandse gasten vaak in hun eigen valuta - franken, marken, kronen - want de euro was er nog niet. We wisselden dat buitenlandse geld om en dat leverde meer geld op dan dat ze in gulden hadden moeten betalen. Er

was trouwens werk zat. Verdiende je bij de burens een tientje meer, dan stapte je zo over naar de burens. En in rustige perioden, zoals in oktober en november, was het heel gewoon om even de WW in te gaan."

Werd je meteen lid van de vakbond?

"Mijn vader heeft me lid gemaakt en jarenlang de contributie betaald. In die tijd wist je niet beter. Ik heb het van huis uit meegekregen, als je gaat werken word je lid."

Nog eigenaardige dingen beleefd in de bijna 43 jaar bij FNV Horecabond?

"Wat dacht je van een werkgever van een coffeeshop die als afvloeiingsregeling zijn personeel een fiets wilde

geven? Tijdens de ledenvergadering over die afvloeiingsregeling zaten de medewerkers te blowen als de pest. Daar kwam niet veel zinnigs meer uit. In de jaren 80 heb ik de tijdelijke sluiting van de legendarische discotheek de iT in Amsterdam meegemaakt. Die werd gesloten vanwege vermeende drugsvondst. Dat bleek niet waar te zijn, maar de discotheek was wel drie maanden dicht. We hadden daar veel leden. En wist je dat er vroeger in Amsterdam horecavoetbalcompetitie was op maandag? Dat deed de KNVB speciaal voor horecamedewerkers omdat die op zondag altijd werkten. Ik speelde er ook in mee."

Je zult ook dieptepunten meegevoelt hebben?

"Ellendig vond ik grote ontslaggolven. Zat bij een ledenvergadering de halve zaal te janken omdat ze eruit moesten. Kun je nog zo'n mooi sociaal plan uitonderhandelen, velen kwamen niet meer aan de bak. Dat vond ik de vervelendste klussen. Het went nooit."

Jarenlang ben je het gezicht van de bond op vakbeurzen geweest. Waarom vind je beurzen zo belangrijk?

"Het is echt heel nuttig. Je komt er veel mensen tegen die je anders niet tegenkomt. Verder leerlingen en docenten die de toekomst van de sector zijn. En andere standhouders van wie ik altijd veel informatie heb gekregen over bedrijven. Als zij me vertelden dat horecabedrijf X de rekening niet had betaald en dus betaalproblemen had, kon ik me alvast voorbereiden op een reorganisatie of faillissement. Want als een leverancier niet betaald wordt, betekent dat vaak ook dat het personeel niet betaald wordt. Maar beurzen zijn vooral heel erg leuk, omdat de horeca zo'n mooie sector is."

Wat ga je nu doen?

"Geen idee. Ik heb verschillende aanbiedingen gehad voor vrijwilligerswerk maar dat heb ik, op wat kleine zaken na, tot nu toe afgeslagen. Ik zal zeker vrijwilligerswerk gaan doen, maar wat, dat beslis ik later. Eerst genieten van

een mooie zomer. Mijn werk heb ik altijd leuk gevonden. Zoveel afwisseling, waardoor het nooit een automatisme is geworden. Op kantoor in Almere is een paar dagen voor mijn pensioen de lift officieel omgedoopt tot de Frans Wendelgelstlift. Wie heeft er nou een lift naar zich vernoemd?"

Daar schieten de tranen van in m'n panty

Frans stond bekend om zijn taalgebruik met de origineelste uitspraken, zoals:

- Die schiet sneller als zijn schaduw.
- Zoals de wind waait, waait zijn hempie.
- Zo gaan we binnen de kortste keren naar de ratsmodee.
- Daar schieten de tranen van in m'n panty.
- Vroeger toen ik nog mager was, kon ik een koprol maken in een tl-lamp.
- Schiet mij maar in de feestverlichting!
- Zonder bril zo kippig als een ouwe neel.
- Hebben wij een onderonsje, maak jij er een kilo van.
- Oud? De duivel die is oud! En z'n moeder nog veel ouder!

Jubilarissen zetten Frans begin mei in het zonnetje en zwaaien hem uit.



Jonge leden op Ledencongres: Minder formeel, meer van deze eeuw

Eind mei vond het eerste Ledencongres van dit jaar plaats. Dit keer op een bijzondere locatie, namelijk Grand Hotel Karel V in hartje Utrecht, omdat aansluitend onze net gepensioneerde voorzitter Ben Francooy er zijn afscheidsreceptie hield. Voor onze nieuwe voorzitter Dick Koerselman was dit Ledencongres zijn vuurdoop, maar het ging hem uiteraard goed af.

Op de agenda stonden tal van onderwerpen, zoals het bespreken van de jaarverslagen. Secretaris/penningmeester Esther de Jong ging dieper in op de financiële situatie waarin de bond verkeert. Er wordt te veel ingeteerd op vermogen en dat moet worden teruggedraaid. Ze riep alle leden op zich actiever in te zetten.

Trends in HR-beleid

Els van Batum, directeur Personeel & Organisatie Bilderberg, hield een presentatie over trends in HR-beleid, waarbij ze vooral teruggreep op haar ervaringen binnen Bilderberg. Bij Bilderberg werken rond de 1350 personen, waarvan bijna 60% vrouw is, en bijna 70% werkt er op basis van een flexibel en/of klein contract. Als arbeidersdochter is ze opgegroeid met een rood hart, vertelde ze, terwijl ze nu binnen een internationale organisatie werkt met aandeelhouders. Ze weet er al jaren mee om te gaan of zoals ze al eens in de *Horeca Info* vertelde: "Ik beweeg tussen de raad van commissarissen en aandeelhouders gefocust op harde euro's aan de ene kant, en hotelmedewerkers van afwassers tot en met managers aan de andere kant." Haar beleid is gestoeld op nek uitsteken, geld en aandacht stoppen in talentontwikkeling en luisteren naar werknemers. Ze kreeg wel wat kritische vragen vanuit de zaal, bijvoorbeeld waarom ze geen bedrijfscao afsprekt met FNV Horeca. Ze antwoordde dat ze de cao horeca hanteert, aangevuld met extra afspraken.

Tijd voor vernieuwingen

Na de lunch presenteerden de leden van de Young Academy zich en vertelden ze wat ze hadden ondernomen en opgestoken tijdens de masterclasses van deze Young Academy. Ook onthulden ze hun slogan: Minder formeel, meer van deze eeuw. Want, zo stelden ze, het is tijd voor veel meer vernieuwingen, wil er toekomst zijn voor de bond. Dat sloot goed aan bij het volgende onderdeel: in groepen discussiëren over de visie van FNV Horecabond, met daarin 3 thema's: scholing, flexibilisering en arbeidsvoorwaarden. Het leverde levendige discussies op die niet altijd tot een unanieme slotsom leidden, maar wel waardevolle input opleverden om tot een heldere visie te komen.

Erevoorzitterschap

Ben Francooy, die per 1 mei met pensioen is gegaan, werd op het eind nog even binnengeloodst om verast te worden met het erevoorzitterschap van FNV Horecabond. Uit handen van vicevoorzitter Bert Veldman kreeg hij een oorkonde, waar hij zichtbaar trots op was. Het Ledencongres werd afgesloten met Bens afscheidsreceptie in de tuin. Leden, (ex-)collega's, werkgevers, FNV-bestuurders en vertegenwoordigers van talrijke instanties stonden in de rij om Ben te bedanken voor zijn jarenlange inzet - 50 jaar lid, 35 jaar werkzaam bij de bond, waarvan 16 jaar voorzitter -, en hem een mooi pensioen te wensen. |

V.l.n.r.:

- Els van Batum.
- Leden Young Academy
- Ben Francooy erevoorzitter.



DE DAG VAN DE HORECAMEDEWERKER MAANDAG 24 SEPTEMBER WINKEL VAN SINKEL UTRECHT

2ND EDITION



Na het succes van vorig jaar, vindt maandag 24 september de tweede editie van De Dag van de Horecamedewerker plaats! Een dag vol workshops, food en fun.

De koningin van de cocktails **Tess Posthumus** en BBQ-koning **Jord Althuizen** zijn in ieder geval weer van de partij. Jij toch ook met je collega's en horecavrienden?

BESTEL JE TICKETS OP
WWW.FNVHORECA.NL/DVDH

Ben je oproepkracht? Wat jij moet weten over je arbeidsovereenkomst

De horeca is koploper als het gaat om oproepkrachten, ook wel afroepkracht of hulpkracht genoemd. Ook in de recreatie en soms in de catering werken oproepkrachten. Ben je als oproepkracht verplicht te gaan werken als je opgeroepen wordt? Kan je werkgever je oproepen maar al snel weer naar huis sturen? Krijg je wel vakantiegeld, en krijg je uitbetaald bij ziekte? Juridisch medewerkers Angélique Kramer en Chandni Manniesingh leggen het uit.

Belangrijk is dat er 2 verschillende soorten oproepovereenkomsten zijn:

1. de oproepovereenkomst in de vorm van een voorovereenkomst;
2. de arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht. Deze laatste oproepovereenkomst is weer onder te verdelen in 3 overeenkomsten, waaronder de nul-urenovereenkomst.

1. Oproepovereenkomst in de vorm van een voorovereenkomst

Bij deze oproepovereenkomst is je werkgever niet verplicht om je op te roepen als hij werk heeft. En als hij je oproept, ben jij niet verplicht om daadwerkelijk te gaan werken. Geef je wel gehoor aan de oproep, dan ontstaat een arbeidsovereenkomst voor de duur van de oproep. Dit is de echte oproepovereenkomst.

Stel, je werkgever belt jou op woensdag en vraagt je om komende vrijdag en zaterdag vanaf 12.00 uur te werken. Als je de oproep accepteert ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, namelijk voor 2 dagen. Als je werkgever jou op zaterdag na 1 uur werken wegstuurt, omdat het minder druk is dan hij verwachtte, moet hij je toch 3 uur betalen, ook al staat er in de oproepovereenkomst dat hij alleen de gewerkte uren moet betalen.

Als je bent opgeroepen en je wordt ziek, dan hoeft je werkgever alleen loon tijdens ziekte over de 'oproep' te betalen. Als er geen cao van toepassing is, kan je werkgever in de arbeidsovereenkomst opnemen, dat hij over de eerste 2 ziekte dagen geen loon verschuldigd is. Dit worden wachtdagen genoemd. Dan moet de werkgever tijdens ziekte 70% van het loon, maar ten minste het minimumloon te betalen. Als de cao recreatie, zwembaden of

catering van toepassing is, dan moet je werkgever ook over de eerste 2 dagen 95% van het loon, maar ten minste het minimumloon betalen. Als de cao horeca van toepassing is dan ontvang je geen loon over je eerste ziekte dag. Na elke geaccepteerde oproep ontstaat er dus een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Als je met tussenpozen van maximaal 6 maanden meer dan 3 keer bent opgeroepen, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze oproepovereenkomsten komen niet veel voor. Vaak staat er oproepovereenkomst boven het contract, terwijl er geen sprake is van een echte oproepovereenkomst.

2. Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht

De meeste werkgevers sluiten een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht. Je hebt dan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, maar je weet niet wanneer je moet werken en hoeveel uur per week je werkt. Er zijn 3 soorten arbeidsovereenkomsten met uitgestelde prestatieplicht:

- a. de nul-urenovereenkomst;
- b. de overeenkomsten met een minimaal aantal uren garantie;
- c. de min-max overeenkomsten.

2a. Nul-urenovereenkomst

Je hebt geen afspraken gemaakt over het aantal uren dat je werkt. Als je werkgever werk voor je heeft, dan is hij verplicht om je op te roepen. Als hij jou oproept, mag je de oproep in principe niet weigeren! Als je werkgever werk heeft, moet hij dat verdelen onder de oproepkrachten. In de meeste overeenkomsten staat dat de werkgever alleen loon over de gewerkte uren hoeft te

betalen. Dit mag alleen voor de eerste 6 maanden van het contract maar geldt niet bij ziekte tijdens een oproep. In een cao kan worden bepaald dat werknemers die langer dan 6 maanden in dienst zijn geen recht hebben op loon voor de tijd dat zij geen arbeid verrichten. In de cao moeten de functies benoemd zijn en de werkzaamheden dienen een enkele keer van aard te zijn en geen vaste omvang te hebben. Als je werkgever hier een beroep op doet, neem dan contact met ons op zodat we je juridisch advies kunnen geven. Als er geen vaste werktijden zijn afgesproken en je werkt 15 uur of minder per week, dan moet je werkgever per oproep minimaal 3 uur betalen. Heeft de arbeidsovereenkomst ten minste 3 maanden geduurd en heb je regelmatig gewerkt, dan ontstaat het zogenaamde rechtsvermoeden dat je een arbeidsovereenkomst hebt voor het gemiddeld aantal uren. Heb je bijvoorbeeld 3 maanden achter elkaar 20 uur per week gewerkt, dan wordt de omvang van je arbeidsovereenkomst geacht 20 uur per week te zijn. De werkgever moet je dan, ook als je niet werkt, 20 uur per week betalen. Voorwaarde is wel dat je je werkgever expliciet laat weten dat je dit aantal uren wilt werken. Als je werkgever in de overeenkomst heeft opgenomen dat hij alleen loon moet betalen over de gewerkte uren, dan moet je minimaal 6 maanden hebben gewerkt, voordat je dit rechtsvermoeden kunt invoeren. Jouw werkgever kan tegen dit rechtsvermoeden tegenbewijs leveren. Een voorbeeld? Je werkgever kan bijvoorbeeld aantonen dat jij de laatste 3 maanden alleen 20 uur per week hebt gewerkt omdat een andere werknemer ziek was.

Nul-urenovereenkomst en ziekte

Als je dit rechtsvermoeden nog niet kunt invoeren - omdat je bijvoorbeeld minder dan 3 of 6 maanden hebt gewerkt of omdat je heel onregelmatig wordt opgeroepen -, dan hoeft je werkgever jou bij ziekte alleen te betalen over de uren die je bent ingeroosterd. Als je het rechtsvermoeden wel kan invoeren (of al ingeroepen hebt), dan moet jouw werkgever loon tijdens ziekte betalen over dat gemiddelde loon. Ook bij deze contracten moet je kijken of er een cao van toepassing is en of er in jouw arbeidsovereenkomst staat dat de werkgever over de eerste 2 dagen van ziekte geen loon hoeft te betalen.

Als er geen cao van toepassing is en de arbeidsovereenkomst bepaalt dat er 2 wachtdagen gelden, dan moet de werkgever daarna 70% van het loon, maar ten minste het minimumloon betalen. Als de cao recreatie of zwembaden geldt, moet je werkgever de eerste 6 maanden van ziekte 95% van het loon betalen en de tweede 6 maanden tot 90% van het loon. Is de cao catering van toepassing, dan moet je werkgever de eerste 13 weken 95% en de volgende 39 weken 90% van het loon betalen. Staat er in jouw arbeidsovereenkomst dat de cao horeca geldt, dan hoeft je werkgever over de eerste ziekte dag geen loon te betalen. Daarna moet je werkgever gedurende het eerste ziektejaar 95% van het loon betalen.

2b Arbeidsovereenkomst met minimum aantal uren garantie

In dit soort overeenkomsten staat bijvoorbeeld dat je minimaal 4 uur per week werkt. Jouw werkgever is dan



Angélique Kramer: "Bij een nul-urenovereenkomst is je werkgever verplicht jou op te roepen als hij werk heeft en jij mag de oproep niet weigeren!"

verplicht om jou, ook als je niet werkt, 4 uur per week te betalen. Je werkgever kan ook in de overeenkomst de bepaling opnemen, dat hij alleen de gewerkte uren hoeft te betalen. Dit kan alleen voor de eerste 6 maanden. Veel medewerkers hebben een contract voor minimaal 4 uur per week, maar werken feitelijk bijvoorbeeld 20 uur per week. Ook deze werknemers kunnen na 3 (of 6) maanden het rechtsvermoeden invoeren dat de omvang van hun arbeidsovereenkomst 20 uur per week bedraagt. Zij hebben dan recht op loon over die 20 uur. Verder hebben zij bij ziekte recht op loon tijdens ziekte over 20 uur. Veel werkgevers gaan ervan uit dat zij alleen over 4 uur per week loon tijdens ziekte hoeven te betalen. Dat is dus onjuist! Verder gelden er bij ziekte dezelfde regels als hiervoor aangegeven bij een nul-urenovereenkomst.

3b Min-max overeenkomst

In deze arbeidsovereenkomst staat het minimum en het maximum aantal uren per week vermeld. Bij dit soort overeenkomsten kun jij je niet altijd beroepen op het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang. Dit hangt onder meer af van het verschil tussen het minimum aantal en het maximum aantal uren en van de periode dat je een bepaald aantal uur werkt. Als je met jouw werkgever hebt afgesproken dat je tussen de 20 en 28 uur per week werkt en je werkt meer dan 3 maanden 24 uur per week, dan kun jij je waarschijnlijk niet beroepen op het rechtsvermoeden dat de omvang van jouw arbeidsovereenkomst 24 uur bedraagt. Als je daarentegen al meer dan een jaar 24 uur per week werkt (volgens een vast rooster), dan kun jij je daar wel op beroepen. Als je met dit contract feitelijk 38 uur per week werkt, dan kun je wel meteen na 3 of 6 maanden een beroep doen op het rechtsvermoeden. >

Chandni Manniesingh: “Je hebt naast je loon recht op 8% vakantiegeld en je bouwt vakantiedagen op.”

Bij alle overeenkomsten geldt dat je over de gewerkte uren naast je loon recht hebt op 8% vakantiegeld en je bouwt vakantiedagen op. Werkgevers betalen het vakantiegeld en een vergoeding voor de vakantiedagen soms gelijk met het loon uit. Als je werkgever dat niet doet en hij je later ook geen vakantiegeld uitbetaalt, of je geen doorbetaalde vakantie geeft, kun je dit alsnog vorderen (opeisen).

Samenvatting van de oproepovereenkomsten

Verplichtingen bij een oproep

Bij de oproepovereenkomst in de vorm van een voorovereenkomst is je werkgever niet verplicht om je op te roepen en jij bent niet verplicht om gehoor te geven aan de oproep. Anders gezegd, je bent dan niet verplicht om te gaan werken. Bij een nul-urenovereenkomst geldt precies het tegenovergestelde: je werkgever is verplicht om jou op te roepen als hij werk heeft en jij mag de oproep niet weigeren!

Minimale uitbetaling loon

Als je werkgever je bij een oproepovereenkomst in de vorm van een voorovereenkomst na 1 uur naar huis stuurt, omdat het minder druk is, dan moet hij jou toch voor 3 uur uitbetalen. Als je bij een nul-urenovereenkomst geen vaste werktijden hebt afgesproken en je 15 uur of minder per week werkt, dan moet de werkgever per oproep minimaal 3 uur betalen. Bij een arbeidsovereenkomst met een minimum aantal uren garantie van bijvoorbeeld minimaal 4 uur per week, is jouw werkgever verplicht om de 4 uur uit te betalen, ook als je niet werkt.

Betaling loon over gewerkte uren

Bij iedere overeenkomst kan je werkgever aangeven dat hij je alleen voor de gewerkte uren uitbetaalt. Dit mag alleen voor de eerste 6 maanden van het contract.

Ziekte

Bij een oproepovereenkomst in de vorm van een voorovereenkomst betaalt je werkgever bij ziekte alleen loon tijdens ziekte over de oproep. Als er geen cao geldt, dan kan je werkgever opnemen dat hij over de eerste 2 ziektedagen geen loon is verschuldigd en betaalt hij 70% van het loon, maar ten minste het minimumloon door. Je werkgever betaalt over de eerste 2 dagen van je ziekte 95% van het loon, maar ten minste het minimumloon uit, als de cao recreatie, zwembaden of catering van toepassing is op je overeenkomst. Als de cao horeca op je arbeidsovereenkomst van toepassing is dan ontvang je over je eerste ziektedag geen loon.

Kijk onder het kopje nul-urenovereenkomst en ziekte hoe het zit met ziekte en een nul-urenovereenkomst. Dit geldt ook voor een arbeidsovereenkomst met een minimum aantal uren garantie.

Rechtsvermoeden arbeidsomvang

Bij alle overeenkomsten, behalve de oproepovereenkomst in de vorm van een voorovereenkomst, kun je een beroep doen op het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang als je overeenkomst ten minste 3 maanden duurt. Daar willen we mee zeggen dat als je die 3 maanden regelmatig hebt gewerkt, het zogenaamde rechtsvermoeden ontstaat dat je een arbeidsovereenkomst hebt voor het gemiddeld aantal uren. Als je bij een nul-urenovereenkomst 3 maanden achter elkaar 20 uur per week werkt of bij een arbeidsovereenkomst met een minimum aantal uren 4 uur per week, maar feitelijk 20 uur per week werkt, dan heb je recht op betaling van 20 uur per week, ook als je niet werkt. Als je werkgever in de overeenkomst opneemt dat hij alleen over de gewerkte uren loon is verschuldigd, dan kun je pas na 6 maanden een beroep doen op het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang. Bij een min-max overeenkomst



kun je een beroep doen op het rechtsvermoeden als je een jaar 24 uur per week werkt en als je met dit contract feitelijk 38 uur per week werkt, dan kan je wel meteen na 3 of 6 maanden een beroep doen op het rechtsvermoeden.

Vakantierechten

Bij alle genoemde overeenkomsten heb je naast je loon recht op 8% vakantiegeld en bouw je vakantiedagen op.

Ketenregeling

Als je bij een oproepovereenkomst in de vorm van een voorovereenkomst met tussenpozen van maximaal 6 maanden meer dan 3 keer bent opgeroepen, ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. |

Waarom ik het mooiste vak heb

GASTCOLUMN

Mijn horecareis begon ruim zeven jaar geleden bij Gasterij De Lachende Vis in Den Bosch. Op mijn dertiende begon ik daar als oproepkracht in de afwas en werkte mezelf op tot teamleider. Tussendoor werkte ik nog als medewerker bediening bij restaurant De Heer Kocken in Vught. Op dit moment loop ik stage bij hotel Intercontinental Amstel Amsterdam.

Al van jongs af aan heb ik in de horeca meegeholpen, meegekeken en meegenoten. Toen ik eenmaal de kans kreeg om te gaan werken heb ik die natuurlijk meteen gepakt. Zes uur per week in de afwas op zondagmiddag. Voor de keuken voorraad halen uit de koelingen, voor de bediening met borden lopen en tussendoor ook nog afwassen. Gestreste koks, knallen als team en lachen om veel te slechte grappen. Dit alles mocht ik iedere week keer op keer meemaken. Ik vond toen al het horecageweld als dertienjarige geweldig! Ik heb de kick die ik hiervan kreeg omgezet in motivatie.

Na de middelbare school besloot ik dan ook om door te gaan in dit vak en begon de studie Manager Ondernemer Horeca aan het Koning Willem I College. In mijn tweede leerjaar vroeg een leraar of ik mee wilde doen aan vakwedstrijden, het NK Gastheerschap. Met als hoofddreden dat de beoogde kandidaat zich had afgemeld. Ik zei ja, maar het betekende wel dat ik mezelf binnen drie maanden moest voorbereiden op de NK-finale. Die maanden hebben volgezet met alleen maar 12-urige werkdagen. Maar waar ik eerst nog een sangiovese schonk bij een frisse salade als voorgerecht – horecatoppers weten dat dat geen goede keus is – werd ik drie maanden later toch mooi nummer 2 van Nederland! Een geweldige rollercoaster die ik iedereen gun. En het jaar erop nam ik weer deel aan het NK Gastheerschap en eindigde ik opnieuw met een podiumplaats als beste gastheer.

Ik heb echt mijn passie gevonden in de horeca! De nadelen worden vaak benadrukt en besproken, maar door wat er tegenover staat kunnen de minpunten niet opboksen tegen de positiviteit.

De tevredenheid, gezelligheid, maar vooral dankbaarheid is wat ik geweldig vind.

Aan het begin van de avond een tafel placenten, een band met de gasten opbouwen en hen kunnen voorzien van vak-kennis op een luchtige manier, dat is het doel. Eindeloze verhalen over wie, wat en waar elk product vandaan komt is niet waar iedere gast op zit te wachten. Het delen van informatie en toch een gezellige tijd hebben met de gast is voor mij de perfecte combinatie. Gezelligheid, genieten en goed eten, dat is waar het om draait. |



Niek Deckers, stagiair bij hotel InterContinental Amstel Amsterdam

Op de Werkvloer: Het Feithhuis Groningen

Hier word je met open armen ontvangen

In de schaduw van de beroemde Martinitoren staat een mooi monumentaal pand: Het Feithhuis. Een trots (leer)bedrijf met gedreven medewerkers die happy zijn met hun werk en zich gewaardeerd voelen. Dat merken we wel als we een paar uur mogen meelopen. "Je kunt op je collega's bouwen en we staan voor elkaar klaar."



< > Johan ontvangt ons hartelijk, net als hij met alle andere gasten doet die komen binnendruppelen. Maar liefst tien jaar werkt hij al bij Het Feithhuis en hij is de oudste van de ruim 50 medewerkers, waarvan 20 fulltime. Zijn collega-duty managers Annemarie en Susanne zijn er even om te overleggen. Zij hebben beiden de hogere hotelschool afgegrond en na stages en reizen in het buitenland werken ze sinds 1,5 jaar hier. Taken zijn verdeeld en ze vullen elkaar goed aan. "We willen leerlingen een veilige leeromgeving bieden en meegeven wat horeca is. En collega's moeten zichzelf kunnen zijn. Je wordt niet buitengesloten, we zijn een hecht team."



< v > In de keuken staan zelfstandig werkend kok Sina en chef-kok Gerlof. Leermeester Gerlof kan bogen op een carrière van ruim 20 jaar, met ervaring bij uiteenlopende bedrijven door het hele land, tot en met sterrenzaken aan toe. "Maar dit is wel het meest dynamische bedrijf waar ik ooit heb gewerkt. Ik wil mooie gerechten blijven maken, maar dan voor een bredere doelgroep, van student tot aan de commissaris van de koning. Die uitdaging vind ik fantastisch. Ook de trend van allergieën en diëten maakt het werk uitdagender. Ik wil geen nee verkopen, dus bedenk ik passende alternatieve gerechten." Leerlingen vertelt hij altijd dat ze nooit bang moeten zijn om fouten te maken. "Wat ze niet weten, moeten ze gewoon vragen. Zo heb ik het vak ook geleerd."



v > Dat kan barista en hoofd bar Mikey beamen: "Het team is echt te gek." Met opa's die allebei een kroeg hadden, is een biertje tappen allang geen geheim meer voor hem. Dat deed hij al op zijn tiende! Mikey weet verder alles van cocktails, speciaalbiere en is een kei in latte art. "We staan in de Koffie Top 100 en dat geeft een extra impuls, zeker als de jury onaangekondigd op de stoep staat!" Hoewel Mikey eigenlijk ooit naar Groningen kwam voor een studie bedrijfskunde, heeft hij jaren geleden al voor de horeca gekozen. "In september ga ik de hogere hotelschool combineren met mijn werk. Mijn werkgever steunt me daarin. Zoals ik ook gesteund word met een papadag."



v Wijkloper Frank studeert internationale betrekkingen en zijn droom is een baan in Den Haag of Brussel. Maar tot die tijd werkt hij met veel plezier in de horeca bij Het Feithhuis, zo'n 3 à 4 dagen per week. Duty manager Annemarie houdt er rekening mee dat hij ook studeert, zodat hij studie en werk kan combineren. Bovendien is er nog tijd over voor een sociaal leven, benadrukt Frank.



^ Cindy van reserveringen zit dan wel vaak boven op kantoor om reserveringen van a tot z te begeleiden, maar als het nodig is draait ze met hetzelfde gemak op de werkvloer mee. Want met mbo hotelschool en heel wat horeca-ervaring, is ze makkelijk inzetbaar. "Dat heeft ook het voordeel dat ik precies weet wat ik verkoop en wat mogelijk is." Bij grote partijen als bruiloften probeert ze altijd wel even bij de ontvangst te zijn om te zien of alles naar wens verloopt.



> Ondertussen hebben parttimers Angelica en Pieter het team aan de voorkant versterkt en zit de zaak goed vol. Het is duidelijk dat hier een hecht team werkt dat voor elkaar klaarstaat. Er wordt rekening gehouden met de thuissituatie van de medewerkers. Gerlof is bijvoorbeeld niet alleen leermeester en chef-kok, maar ook vader van vier dochters. En medewerkers krijgen de mogelijkheid om door te groeien in hun vak. Of zoals ondernemer Keimpe het verwoordt: "Als mensen groeien, groeit mijn bedrijf."



Hoe bereik ik de bond?

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

(036) 535 85 95 (lokaal tarief)

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

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

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

Vragen over je lidmaatschap

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

FNV Horecabond

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

Vertrouwenspersonen

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

Colofon



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

Louis Armstrongweg 100,
Postbus 1435, 1300 BK Almere

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

Fax: (036) 536 33 97

E-mail: redactie@fnvhorecabond.nl

Website: www.fnvhorecabond.nl



Oplage: 24.000

Nummer: 4 / 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 drukbaar aangeleverd te worden.

Contributie 2018

Wij bieden verschillende lidmaatschapspakketten, zodat er altijd een pakket is dat bij je past. En wist je dat je contributie fiscaal aftrekbaar is, zodat je jaarlijks circa 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:

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

Uitgelicht



Extra voordelig naar WILDLANDS

Zin in een avontuurlijke dag uit? Kom dan naar WILDLANDS en maak een wereldexpeditie in één dag. Ontdek nieuwe werelden, sta oog in oog met wilde dieren en beleef spannende avonturen. Als FNV-lid betaal je voor de entree inclusief ambachtelijk schepijsje slechts € 19,50 p.p. Profiteer nu en geniet van een voordelig dagje uit! Geldig t/m 30 september 2018.

Mis het niet. Kijk snel op ledenvoordeel.fnv.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



Alexandra Wilmering

Functie: Inkoopmanager Soho House Amsterdam.
Opleiding: middelbare hotelschool, Trade Management HvA plus vakgerelateerde opleidingen.
Hobby: wandelen met Sam.



Al vanaf haar vijftiende is Alexandra lid van de vakbond. Wat is ze daar jaren later blij mee! "Het begon met handige tips. Toen ik de OR van het Conservatorium Hotel heb opgezet, heeft de vakbond mij geweldig geholpen met adviezen, tips en trainingen. Na zes jaar Conservatorium Hotel kreeg ik een fantastische functie in een nieuw boetiekhotel. Dat ging echter helemaal mis. Ik werd

na zes weken ontslagen. Zo oneerlijk en zo onterecht! Ik heb de bond om advies gevraagd en die heeft mij geweldig ondersteund. Samen met de jurist van de bond hebben we zes maanden keihard geprocedeerd. Uiteindelijk heeft de rechter mij volledig gelijk gegeven en is er recht gedaan! Ik vind dat je voor jezelf moet opkomen. Je grenzen aangeven en in gesprek gaan is soms best lastig en zwaar, maar de vakbond

kan je echt helpen en steunen. Wij jongeren moeten opkomen voor gelijkwaardigheid en vakbekwaamheid. Balans en innovatie in de sectoren, dat moeten we samen doen, werkgevers, werknemers en vakbonden. Daarom ben ik actief bij FNV Horeca YOUNG."

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