

RECREATIE

RECREATIE | EEN MAGAZINE VOOR MENSEN DIE WERKEN IN DE RECREATIE | JAARGANG 3. nr. 1 | 2008

Poeh,
pensioen...



Elf Duivelse
Dilemma's
van Guy Rijkers

Loontabellen

De nieuwe
cao
recreatie



Groei!

Loopbaan & persoonlijke
ontwikkeling



En hoe zit
het ook
alweer
met...

INHOUDSOPGAVE

De nieuwe cao recreatie	p. 3 & 4
Loontabellen	p. 5 t/m 7
Elf Duivelse Dilemma's	p. 8 & 9
Groei! Loopbaan en persoonlijke ontwikkeling	p. 10 t/m 14
Poeh, pensioen...	p. 15 & 17
En hoe zit het ook alweer met...	p. 18 & 19



Nieuwe cao recreatie

Per 1 juli 2008 is de nieuwe cao recreatie in werking getreden. Deze cao is na grondig overleg tussen werknemersorganisaties FNV Recreatie, ABVAKABO, FNV en CNV Recreatie en de werkgeversorganisatie Recron uiteindelijk eind mei 2008 door alle partijen ondertekend.

Colofon

Deze special is bestemd voor de werknemers in de recreatie. Het blad is geproduceerd door  en mede tot stand gekomen door een bijdrage van het Sociaal Fonds Recreatie (SFR). * Adres FNV Horecabond: Louis Armstrongweg 100, Postbus 1435, 1300 BK Almere, telefoon voor leden 0900-202 23 23 (€ 0,20/min) en niet-leden 0900 239 10 00 (€ 0,50/min), fax (036) 536 33 97, e-mail: redactie@fnvhorecabond.nl * Oplage 7.000 * Redactie: Johan Bijlsma, Camilla Hut, Ben Francooy, Clarinda Sinnige, Heleen Veenhof, Eiko de Vries * Eindredactie: Camilla Hut, Clarinda Sinnige * Hoofdredactie: Ben Francooy * Correctie: Evelyn Jongman * Vormgeving: ping-pong Design * Prepress en druk: Van der Wey B.V. Grafische Bedrijven, Hilversum. www.inderecreatie.nl.

De cao recreatie loopt van 1 juli 2008 tot 1 juli 2009 en geldt voor alle 30.000 werknemers in bungalowparken, campings en zwembaden. Leuk om te weten is dat van deze 30.000 werknemers 60% vrouw is en ruim 30% jonger dan 24 jaar.

Wat zijn de belangrijkste punten van deze eenjarige collectieve arbeidsovereenkomst?

- De looptijd van de cao is van 1 juli 2008 tot 1 juli 2009;
- Per 1 oktober 2008 volgt een loonsverhoging van 3,5%;
- Vanaf 1 juli 2008 kunnen hulpkrachten salaris inclusief vakantiegeld en vakantiedagen ontvangen, een zogenaamd all-in salaris. De werkgever kan beslissen het recht op vakantiedagen (10,59%) en vakantietoeslag (8%) om te zetten in een geldelijke uitkering en tegelijk met het loon uit te betalen. De hulpkracht ontvangt dan een all-in salaris. Het basissalaris van de hulpkracht wordt verhoogd met 18,59%;
- De vergoeding voor stagiairs bedraagt 75 euro bruto per week. Stagebegeleiders ontvangen een toeslag van 50 euro bruto per maand;
- Als de werkgever geen regeling inzake een consignatievergoeding heeft getroffen, mag de werknemer niet geconsigneerd worden. Dit betekent dat je geen wachtdiensten hebt, als de werkgever hierover geen regeling heeft getroffen;
- De definitie van de wekelijkse rusttijd – met het oog op de nieuwe arbeidstijdenwet – is verder aangescherpt.
- Daarnaast zal er een tweetal werkgroepen in het leven geroepen worden:

Werkgroep Pensioenen:

De werkgroep, die zal bestaan uit afgevaardigden van de sociale partners, zal onderzoek doen naar de huidige pensioenregeling. Onderwerpen die zoal aan bod zullen komen zijn de bijspaarsregeling, het flexibel/deeltijd inrichten van het pensioen en mogelijke samenwerking met andere pensioenfondsen.

Werkgroep Ouderenbeleid:

Oud, fit en nog geen 80: Hoe kunnen we oudere werknemers vitaal houden? is de centrale vraag van deze werkgroep. Onderwerpen als arbeidsduurverkortening, een seniorenregeling en eventuele bijdragen aan aanvullende ziektekostenverzekering worden besproken in deze werkgroep. Anderzijds zal de gehele loopbaanontwikkeling van werknemers in de recreatie een focuspunt zijn: hoe kunnen de vakbonden en de werkgevers werknemers van alle leeftijden behouden voor de sector? Denk dan bijvoorbeeld aan het beperken van de werkdruk, een budget voor je persoonlijke ontwikkeling en fiscale regelingen, zoals een fietsplan. Ook 'zelfroostering' zal een plekje krijgen in deze werkgroep: de sociale partners gaan bekijken welke instrumenten zij de bedrijven kunnen aanreiken als het gaat om zelfroostering door werknemers. Het kunnen uitoefenen van invloed op je eigen rooster creëert binding en draagvlak, is de achterliggende gedachte.

Kortom:

- * Een loonsverhoging van 3,5% per 1 oktober 2008;
- * Meer aandacht voor ouderen, bijvoorbeeld d.m.v. arbeidsduur-verkortening, seniorenregeling, aanvullende ziektekosten-verzekering, loopbaanontwikkeling en werkdrukbestrijding;
- * De mogelijkheid voor personeel tot zelfroostering.

Wil je meer weten over de cao recreatie?

FNV Recreatie komt graag langs bij jouw bedrijf om een workshop over dit onderwerp te geven, voor jou en je collega's. Aan deze workshop zijn geen kosten verbonden! Wanneer je de workshop bijwoont, is het mogelijk gebruik te maken van de speciale regeling Vakbondsverlof die in de cao Recreatie is opgenomen. Jouw werkgever kan via deze regeling de loonkosten van jouw workshop-uren declareren bij het Sociaal Fonds Recreatie (SFR). Op die manier word jij tijdens de workshop gewoon doorbetaald. Voor meer informatie over de workshops of de regeling Vakbondsverlof stuur je een e-mail via info@fnvrecreatie.nl naar sectorbestuurder FNV Recreatie Johan Bijlsma.



FNV Recreatiebestuurder Johan Bijlsma:

"Uit onderzoek van FNV Recreatie begin dit jaar bleek dat het recreatiepersoneel, naast een flinke loonsverhoging, arbeidsvoorwaarden wil waardoor men zijn ei kwijt kan in het werk. Zo wilde men bijvoorbeeld meer invloed op het indelen van de werkroosters en het afstemmen van arbeidstijden op privéleven en leeftijd. Met deze cao doen we het komende jaar een stap in de goede richting."

Tekst: Camilla Hut. Beeld: P&I

Loontabellen cao recreatie

Dit zijn de lonen die per 1 oktober 2008 gelden.

Deze lonen gelden voor een werknemer met een arbeidsduur van 38 uur per week.

VAKVOLWASSEN WERKNEMER

Bedragen in euro's per maand

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
0	1.479,03	1.520,59	1.588,34	1.658,63	1.796,70	1.935,39	2.212,14	2.488,26	2.765,03
1	1.523,78	1.560,02	1.627,73	1.696,50	1.835,88	1.980,95	2.260,62	2.535,06	2.817,47
2		1.599,48	1.667,10	1.734,33	1.875,06	2.026,50	2.309,09	2.581,83	2.869,85
3		1.638,92	1.706,49	1.772,20	1.914,23	2.072,06	2.357,53	2.628,60	2.922,27
4		1.678,35	1.745,89	1.810,06	1.953,42	2.117,63	2.405,99	2.675,38	2.974,68
5		1.717,81	1.785,28	1.847,91	1.992,60	2.163,18	2.454,46	2.722,15	3.027,10
6		1.757,25	1.824,67	1.885,75	2.031,77	2.208,72	2.502,93	2.768,93	3.079,51
7		1.796,70	1.864,06	1.923,60	2.070,96	2.254,27	2.551,39	2.815,69	3.131,92
8			1.903,45	1.961,46	2.110,16	2.299,82	2.599,85	2.862,47	3.184,34
9				1.999,31	2.149,34	2.345,39	2.648,32	2.909,27	3.236,75
10					2.188,50	2.390,95	2.696,75	2.956,01	3.289,15
11						2.436,49	2.745,21	3.002,80	3.341,58

VAKVOLWASSEN WERKNEMER

Bedragen in euro's per vier weken

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
0	1.365,24	1.403,62	1.466,16	1.531,05	1.658,48	1.786,52	2.041,97	2.296,85	2.552,33
1	1.406,59	1.440,02	1.502,53	1.566,00	1.694,67	1.828,57	2.086,72	2.340,03	2.600,74
2		1.476,44	1.538,86	1.600,93	1.730,82	1.870,63	2.131,46	2.383,23	2.649,10
3		1.512,85	1.575,21	1.635,88	1.766,99	1.912,68	2.176,18	2.426,41	2.697,48
4		1.549,25	1.611,59	1.670,82	1.803,16	1.954,74	2.220,91	2.469,58	2.745,87
5		1.585,66	1.647,95	1.705,75	1.839,34	1.996,78	2.265,65	2.512,75	2.794,23
6		1.622,07	1.684,32	1.740,70	1.875,48	2.038,83	2.310,39	2.555,93	2.842,62
7		1.658,48	1.720,68	1.775,64	1.911,67	2.080,86	2.355,13	2.599,09	2.891,01
8			1.757,02	1.810,58	1.947,83	2.122,92	2.399,85	2.642,29	2.939,39
9				1.845,51	1.984,00	2.164,98	2.444,60	2.685,47	2.987,77
10					2.020,15	2.207,03	2.489,33	2.728,62	3.036,13
11						2.249,08	2.534,04	2.771,82	3.084,53

VAKVOLWASSEN WERKNEMER

Bedragen in euro's per week

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
0	341,31	350,91	366,53	382,76	414,64	446,62	510,50	574,21	638,09
1	351,64	360,01	375,63	391,51	423,67	457,14	521,68	585,00	650,18
2		369,10	384,72	400,22	432,70	467,65	532,85	595,17	662,28
3		378,22	393,82	408,97	441,76	478,17	544,04	606,59	674,37
4		387,31	402,88	417,71	450,78	488,69	555,24	617,41	686,45
5		396,43	411,99	426,44	459,82	499,20	566,41	628,18	698,55
6		405,52	421,08	435,17	468,87	509,71	577,59	638,99	710,66
7		414,64	430,17	443,90	477,91	520,22	588,78	649,78	722,75
8			439,26	452,65	486,97	530,73	599,97	660,56	734,85
9				461,38	496,00	541,24	611,15	671,37	746,94
10					505,04	551,76	622,32	682,15	759,04
11						562,26	633,50	692,95	771,13

Loontabellen cao recreatie

Dit zijn de lonen die per 1 oktober 2008 gelden.

Deze lonen gelden voor een werknemer met een arbeidsduur van 38 uur per week.

JEUGDSCHALEN

Bedragen in euro's per maand

Leeftijd	Perc.*	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
15 jaar	35	517,66	532,21	555,92	580,52	628,83	677,40	774,25	870,89	967,76
16 jaar	37,5	554,64	570,21	595,62	621,98	673,75	725,76	829,55	933,09	1.036,88
17 jaar	42,5	628,58	646,25	675,05	704,91	763,60	822,54	940,16	1.057,50	1.175,15
18 jaar	50	739,52	760,30	794,18	829,31	898,35	967,69	1.106,06	1.244,13	1.382,51
19 jaar	60	887,41	912,35	953,00	995,17	1.078,01	1.161,24	1.327,28	1.492,95	1.659,02
20 jaar	70	1.035,31	1.064,41	1.111,83	1.161,05	1.257,69	1.354,77	1.548,50	1.741,79	1.935,52
21 jaar	80	1.183,22	1.216,48	1.270,66	1.326,91	1.437,36	1.548,31	1.769,72	1.990,61	2.212,03
22 jaar	90	1.331,12	1.368,54	1.429,50	1.492,78	1.617,01	1.741,85	1.990,93	2.239,44	2.488,52
22,5 jaar	100	1.479,03	1.520,59	1.588,34	1.658,63	1.796,70	1.935,39	2.212,14	2.488,26	2.765,03

JEUGDSCHALEN

Bedragen in euro's per 4 weken

Leeftijd	Perc.*	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
15 jaar	35	477,83	491,27	494,15	535,87	580,48	625,30	714,69	803,91	893,31
16 jaar	37,5	511,96	526,36	549,81	574,15	621,93	669,93	765,74	861,32	957,12
17 jaar	42,5	580,23	596,54	623,11	650,69	704,85	759,27	867,84	976,16	1.084,74
18 jaar	50	682,62	701,81	733,08	765,52	829,24	893,26	1.020,98	1.148,44	1.276,18
19 jaar	60	819,15	842,17	879,70	918,63	995,09	1.071,91	1.225,18	1.378,11	1.531,40
20 jaar	70	955,68	982,53	1.026,31	1.071,73	1.160,93	1.250,55	1.429,39	1.607,80	1.786,64
21 jaar	80	1.092,19	1.122,89	1.172,92	1.224,83	1.326,80	1.429,21	1.633,58	1.837,49	2.041,88
22 jaar	90	1.228,72	1.263,26	1.319,55	1.377,96	1.492,65	1.607,85	1.837,78	2.067,17	2.297,10
22,5 jaar	100	1.365,24	1.403,62	1.466,16	1.531,05	1.658,48	1.786,52	2.041,97	2.296,85	2.552,33

JEUGDSCHALEN

Bedragen in euro's per week

Leeftijd	Perc.*	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
15 jaar	35	119,46	122,81	128,29	133,97	145,12	156,33	178,66	200,98	223,33
16 jaar	37,5	127,99	131,58	137,45	143,53	155,49	167,49	191,44	215,33	239,28
17 jaar	42,5	145,06	149,13	155,78	162,67	176,22	189,82	216,95	244,03	271,19
18 jaar	50	170,65	175,45	183,28	191,39	207,31	223,32	255,25	287,11	319,04
19 jaar	60	204,79	210,54	219,93	229,66	248,77	267,98	306,30	344,53	382,85
20 jaar	70	238,92	245,63	256,58	267,94	290,25	312,63	357,34	401,94	446,65
21 jaar	80	273,05	280,72	293,24	306,22	331,69	357,30	408,39	459,36	510,47
22 jaar	90	307,18	315,82	329,88	344,49	373,16	401,97	459,45	516,80	574,28
22,5 jaar	100	341,31	350,91	366,53	382,76	414,64	446,62	510,50	574,21	638,09

* Dit getal geeft aan op welk percentage van het vakvolwassen loon je recht hebt.

Loontabellen cao recreatie

Dit zijn de lonen die per 1 oktober 2008 gelden.

Deze lonen gelden voor een werknemer met een arbeidsduur van 38 uur per week.

De leerling ontvangt gedurende het eerste leerjaar een salaris op basis van salarisschaal 2 bij 0 functie-periodieken. Dit betekent een salaris (in euro's) voor deze leerlingen van:

LONEN EERSTEJAARS LEERLINGEN

Leeftijd	38 uren werkweek (geen schooldag)		32 uren werkweek (één schooldag)	
	Per week	Per maand	Per week	Per maand
15 jaar	122,81	532,21	103,42	448,17
16 jaar	131,59	570,21	110,81	480,19
17 jaar	149,12	646,25	125,59	544,21
18 jaar	175,45	760,30	147,76	640,25
19 jaar	210,54	912,36	177,31	768,29
20 jaar	245,64	1.064,41	206,86	896,34
21 jaar	280,72	1.216,47	236,40	1.024,39
22 jaar	315,82	1.368,53	265,95	1.152,45
22,5 jaar en ouder	350,90	1.509,85	295,50	1.280,50



Beeld: Anne Hamers

De leerling ontvangt vanaf het tweede leerjaar een salaris op basis van salarisschaal 3 bij 0 functieperiodieken. Dit betekent een salaris (in euro's) voor deze leerlingen van:

LONEN LEERLINGEN VANAF TWEEDE LEERJAAR

Leeftijd	38 uren werkweek (geen schooldag)		32 uren werkweek (één schooldag)	
	Per week	Per maand	Per week	Per maand
15 jaar	128,29	555,92	108,03	468,14
16 jaar	137,45	595,63	115,75	501,57
17 jaar	155,78	675,05	131,19	568,45
18 jaar	183,28	794,17	154,33	668,79
19 jaar	219,93	953,00	185,20	802,53
20 jaar	256,58	1.111,84	216,06	936,28
21 jaar	293,23	1.270,66	246,93	1.070,03
22 jaar	329,88	1.429,50	277,79	1.203,80
22,5 jaar en ouder	366,55	1.588,34	308,67	1.337,54

Deze tabellen zijn met uiterste zorgvuldigheid opgesteld. Desondanks kunnen er onverhoopt fouten in zijn geslopen en kunnen er geen rechten aan ontleend worden.



De keuzes van Guy Rijkers, floormanager in opleiding bij Center Parcs De Kempervennen.

ELF DUIVELSE DILEMMA'S

Guy Rijkers werkt als floormanager in opleiding bij Center Parcs De Kempervennen bij Eindhoven. Van huis uit is hij kok, maar nu stuurt hij samen met twee collega's de medewerkers van supermarkt en bakkerij aan.

Na zes jaar in de keuken van De Kempervennen begon Guy Rijkers (30) tegen de onregelmatige werktijden aan te hikken. Het botste met zijn drukke sociale leven. Nu volgt zijn rooster de winkeltijden. Vrijdag en maandag, de wisseldagen, zijn het drukst. Dan melden zich de nieuwe gasten op het park.

op de werkvloer. Eenmaal per vier weken zit hij een dag in het opleidingscentrum om zich verder te verdiepen in zaken als leidinggeven, werving & selectie, financiën en HACCP. "Werkend leren, dat past perfect bij mij. Ik ben een man van de praktijk. Ik vind het heerlijk om met mensen te werken. Zowel met mijn collega's als met de gasten op ons park, die altijd in vakantiestemming zijn. Ik wil zeker door in het vak van floormanager. Ik voel me thuis bij Center Parcs."

De opleiding tot floormanager retail bij Center Parcs duurt twee jaar. Guy is nu op de helft. Hij leert het vak grotendeels

1. Camping of hotel?

"Ik kies voor het hotel. Lekker comfortabel. Campings vind ik ook leuk, maar ik ben niet het type dat in de regen geultjes graaft rond zijn tent."

2. Duitse of Nederlandse gasten?

"Ze zijn mij allemaal even lief, want eenmaal op het park is iedereen vriendelijk. Maar de Duitse gasten besteden meer, dat is gunstig voor de cijfers."

3. Vaste werktijden of onregelmatig rooster?

"Als kok heb ik ervaren wat onregelmatig werken inhoudt. Ik stond vaak 's avonds en in het weekeinde achter de kachel. Ik wilde meer tijd voor mijn vriendin met wie ik samenwoon. En ook voor het voetballen, ik miste veel trainingen en wedstrijden. Ik ben blij dat ik nu vaste werktijden heb."

4. Squashbaan of subtropisch zwembad?

"Het subtropische zwembad heb ik meestal binnen tien minuten gezien, dat gaat mij snel vervelen. Ik ben niet zo'n waterrat. Laat mij maar een uurtje zweten op de squashbaan."

5. Katja Schuurman of Paul de Leeuw?

"Paul de Leeuw vind ik erg leuk en ik weet niet of Katja er over tien jaar nog zo goed uitziet."

6. Minder werkdruk of meer salaris?

"De werkdruk kan ik goed aan. Ik werk regelmatig over, maar als je het goed plant, is het prima te doen. Het is een kwestie van voldoende medewerkers inroosteren voor de drukke momenten. Mij maak je niet snel gek, want in mijn vorige functie was ik gewend om heftige pieken op te vangen. Geef mij dus maar wat meer salaris."

7. Bier of cocktails?

"Ik ben niet zo van de sterke drank, ik drink liever een lekker biertje. Dat past ook goed bij het voetballen."

8. Parkmanager of eigen recreatiebedrijf?

Twijfelt lang: "Denk ik amper over na, want ik zit nog volop in het opleidingstraject. Maar als ik moet kiezen: eigen bedrijf. Als ik dan toch een hele onderneming moet leiden, dan doe ik dat het liefste voor mijzelf."

9. Wolter Kroes of Bløf?

"Ik hou wel van een feestje, dus Wolter Kroes. Ik ga regelmatig op stap in mijn woonplaats Valkenswaard en kom dan graag in gezellige cafés als Old Dutch en Ditsit. Daar klinkt Wolter Kroes regelmatig uit de luidsprekers."

10. Autoreis of vliegvakantie?

"Dat is heel simpel: autoreis. Ik heb namelijk vlieg angst, mij krijg je niet in zo'n toestel. Dit jaar heb ik mijn vakantiegeld en vakantiedagen in ons nieuwe huis gestopt."

11. Leven lang leren of nooit meer naar school?

"Ik werk al vanaf mijn achttiende en dat is niet voor niks. De opleiding die ik nu volg is boeiend en leuk om te doen, maar je moet mij niet de hele week in de schoolbanken zetten."



Tekst: Karel de Vos. Beeld: Anne Hamers.



Groei!

Loopbaan en persoonlijke ontwikkeling in de recreatiesector.

Ontwikkelingen in de recreatiebranche gaan snel. Trends volgen elkaar op, nieuwe vormen van recreatie ontstaan (zoals de Restinn: comfortabele vakantiehuisjes op het platteland) en nieuwe opleidingen in de sector worden in het leven geroepen (Vacansoleil Leisure Academy en Aqua & Leisure Host en Executive bijvoorbeeld). Om deze veranderingen te kunnen bijhouden en er als werkgever of werknemer in de recreatie goed op in te spelen, heb je de juiste kennis en vaardigheden nodig.

Jezelf blijven ontwikkelen is belangrijk in de recreatiesector. Aan de ene kant zul je op de hoogte moeten blijven, nieuwe dingen leren en blijven groeien als werknemer. De ervaring leert ons dat kennis snel verouderd – juist door de snelle ontwikkelingen in de sector – waardoor het eigenlijk noodzakelijk is constant je kennis en vaardigheden te vernieuwen én te vergroten. Dit kun je doen door bijvoorbeeld een opleiding of cursus te volgen. Het blijkt overigens dat opleidingen niet alleen een instrumentele functie hebben, maar juist ook inspirerend en motiverend werken; je wordt uitgedaagd om nieuwe oplossingen te bedenken en te ontwikkelen én je bent hiertoe beter in staat door de nieuwe kennis die je vergaard hebt. Voor bedrijven zou het opleiden van werknemers dan ook een continu karakter moeten hebben, ook met het oog op hun eigen concurrentiepositie.

Aan de andere kant is het belangrijk om te blijven groeien als persoon en jezelf te blijven ontwikkelen. Werken aan jezelf, zoals dat zo mooi heet. De hedendaagse personeelsafdeling – of de human resource management afdeling – zou het zogenaamde ‘menselijk kapitaal’ als belangrijkste productiefactor moeten ontwikkelen. Natuurlijk moet de werkgever dit soort kansen wel aanbieden aan zijn werknemers. Niet alleen ‘praktische’ en noodzakelijke opleidingen of cursussen als HACCP of EHBO, maar juist ook een ander soort bijeenkomsten, waarin je als werknemer bijvoorbeeld uitgedaagd wordt over je eigen loopbaan in de recreatie na te denken. Hoe ziet mijn eigen carrière er eigenlijk uit, en wat zijn de daarbij behorende stappen? En past deze baan werkelijk bij mij als persoon? Doe ik de dingen waar ik het best in ben én die ik het leukst vind?

De rol van de werkgever

Dat je als werknemer aandacht besteedt aan loopbaan en persoonlijke ontwikkeling is dus belangrijk in de recreatiesector. Maar hoe ligt dat aan de kant van de werkgever? Hoe pakken bedrijven dit nou eigenlijk aan? Wat doen ze om hun werknemers (blijvend) te laten leren? Welke mogelijkheden bieden ze? We gingen langs bij drie bedrijven in de recreatie: zwembad De Sprenkelaar te Apeldoorn, Ardoer camping De Pekelinge te Oostkapelle en het Hof van Saksen te Nooitgedacht, om te zien hoe zij met ontwikkeling van hun medewerkers in de breedste zin van het woord omgaan.

De Sprenkelaar – Apeldoorn

Bij zwembad De Sprenkelaar heeft men persoonlijke en loopbaanontwikkeling hoog in het vaandel staan. Bij dit relatief kleine bedrijf met veertig medewerkers (goed voor zo'n twintig volledige banen) en betrekkelijk weinig verloop, blijkt dat het initiatief van het management om meer tijd en aandacht aan dit onderwerp te besteden volledig in samenspraak is met de behoefte vanuit de werknemers zelf. Naast verplichte opleidingen als bijvoorbeeld bedrijfshulpverlening, EHBO of Lifeguard, is er ruimte om er samen met de managers via zogenaamde ontwikkelgesprekken achter te komen wat medewerkers zelf willen: hoe zien zij hun toekomst bij dit zwembad? Willen ze verder groeien, zijn ze eigenlijk wel

“Ik heb na afloop met mijn team deze workshop in grote lijnen doorgesproken. Iedereen weet nu waar hij staat en wat zijn taken zijn. Zelf ben ik ‘teruggeroepen’ door deze workshop. Ik was eigenlijk te opvliegend. Nu is het eerst denken en dan pas doen! Ik vond de workshop leuk, maar vooral ook zeer leerzaam.”

Medewerker Hof van Saksen

tevreden met waar ze nu zitten? En wat hebben ze bijvoorbeeld nodig van De Sprenkelaar om van toezichthouder naar zwemonderwijzer te groeien? “We willen alle kansen benutten”, aldus manager Anne Kremers, “ook al zijn onze mogelijkheden als klein bedrijf wellicht beperkter. Als medewerkers verder willen groeien, staan wij daar open voor en helpen wij ze ook waar we kunnen.” Naast deze ontwikkelgesprekken heeft De Sprenkelaar ook meegedaan aan de workshop ‘Loopbaan in de Recreatie’, georganiseerd door FNV Recreatie. Een echte eyeopener, met als focus onder meer de verschillende menstypes. Gewoontes, normen en waarden bepalen de zogenaamde klik tussen mensen, zowel privé als op de werkvloer. Als jij bijvoorbeeld gewend bent om met zachte stem op bedachtzame wijze mensen aan te spreken, kun je je misschien wel overdonderd voelen door een extraverte persoon die zijn mening met veel gebaren uitdraagt. Als je je bewust bent van je eigen menstype (Ben je introvert of extravert? Ben je meer mens- of juist meer taakgericht?) snap je je eigen gedragingen beter. Frappant om te ontdekken was dat er relatief veel introverte mensen werken in De Sprenkelaar, terwijl je op het eerste gezicht – gezien de werkzaamheden en het contact met gasten – juist zou verwachten dat de extraverte medewerkers in de meerderheid zouden zijn.

De Pekelinge – Oostkapelle

Bij Ardoer camping De Pekelinge in Oostkapelle doen ze het weer net wat anders, ook al realiseert men zich hier eveneens dat het blijven ontwikkelen van je werknemers een belangrijk goed is.



“Desondanks vindt men het belangrijk dat werknemers goed in hun vel (blijven) zitten en dat ze zich blijven ontwikkelen.”



“Gewoontes, normen en waarden bepalen de zogenaamde klik tussen mensen, zowel privé als op de werkvloer.”

Zelfs als je een klein recreatiebedrijf als De Pekelinge bent (twintig werknemers in het hoogseizoen, zeven als het rustig is, in totaal negen fte). Loopbaanontwikkeling lijkt dan misschien niet logisch, omdat de doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf redelijk beperkt zijn. Desondanks vindt men het belangrijk dat werknemers goed in hun vel (blijven) zitten en dat ze zich blijven ontwikkelen.

Een eerste inventarisatie (Heb je behoefte aan een opleiding of cursus in je huidige functie? Zou je willen doorgroeien naar een andere functie?) wordt tijdens de functioneringsgesprekken gedaan. Twan Vermeulen (eigenaar): “Zo hebben we ooit iemand op een cursus gestuurd waarbij hij leerde de gasinstallaties van caravans op veiligheid te keuren.” Andere werkgerelateerde cursussen als bedrijfshulpverlening en EHBO worden ook aangeboden. En als een receptionist(e) zich verder wil bekwamen in voor hem/haar nuttige programma's als Windows en Office wordt dat van harte toegejuicht. Verder wordt er aandacht besteed aan cursussen gericht op gastvriendelijkheid.

Het ontwikkelen van de persoon is in zo'n klein bedrijf eigenlijk belangrijker dan het ontwikkelen van de werknemer, al kan het een natuurlijk niet zonder het ander. Voor iedereen is persoonlijke ontwikkeling belangrijk, terwijl er in De Pekelinge vervolgens niet veel concrete mogelijkheden zijn om deze persoonlijke ontwikkelingen om te zetten in loopbaanontwikkeling. Dit kan weleens lastig zijn, maar belangrijk blijft dat werknemers zich op hun plek blijven voelen in 'hun' bedrijf. Dit levert directe kwaliteit op in de omgang met klanten. Een andere manier om aandacht te vestigen op (persoonlijke) ontwikkeling is het organiseren van de personeelsdag. Alle veertien Zeeuwse Ardoer campings doen dit gezamenlijk. Ze brengen een bedrijfsbezoek, doen een leuke activiteit en genieten van een lekkere maaltijd. Buiten het feit dat dit natuurlijk enorm gezellig is, is het vooral een ideale manier voor medewerkers van verschillende (kleinere en grotere) campings om ervaringen uit te wisselen: hoe pakken jullie dat aan? Wat voor opleiding heb jij gedaan om te komen waar je nu bent? Hoe zie jij je toekomst in deze sector? Een dag die ontzettend gewaardeerd wordt door alle medewerkers.

Vakantieresort Hof van Saksen – Nooitgedacht
Ook op Hof van Saksen (150 en tijdens pieken 200-250 medewerkers) is men zich ervan bewust dat bij een bedrijf waar de lat hoog ligt qua (voorzieningen)niveau, de lat ook hoog ligt voor (de kwaliteit van) het personeel. Bij dit relatief jonge bedrijf, dat pas vorig jaar juni zijn deuren opende, is het personeelsbeleid wat betreft educatie en persoonlijke ontwikkeling nog volop in ontwikkeling. Dit weerhield het management er niet van om met een groep medewerkers mee te doen aan de workshop 'Loopbaan in de Recreatie', georganiseerd door FNV Recreatie. In deze workshop werden werknemers ook uitgedaagd om, in samenspraak met hun (directe) collega's, de algehele koers die het Hof van Saksen zou moeten varen de komende jaren in kaart te brengen. Letterlijk in kaart te brengen! Aan de hand van vragen als 'Wat is collegialiteit?', 'Wat is kwaliteit?', 'Wat gaat er goed én minder goed?' en 'Wat zijn je eigen ambities?' werd iedereen geprikkeld om gedachtes om te zetten in geografische elementen.

"De workshop heeft me aangezet om te werken aan mijn zwakke punten. Ik probeer het advies op te volgen dat beschreven is in mijn persoonlijke stijlanalyse. Nog steeds herken ik mij in het profiel! Het was een heel leuke en gezellige dag en ik vond het interessant om te zien hoe collega's van andere afdelingen Hof van Saksen zien. Uiteindelijk moeten we er met elkaar voor zorgen dat de gast met een goed gevoel het resort verlaat. De verschillende afdelingen moeten dus goed met elkaar samenwerken en communiceren, dit kwam ook naar voren bij het maken van de landkaart."

Medewerker Hof van Saksen

Een speelse manier om over dit soort grote onderwerpen na te denken en er met elkaar over te praten: functioneren alle afdelingen als afzonderlijke eilandjes of moeten we het eigenlijk meer als een schiereiland zien? En hoe visualiseer je ambitie, is het een kronkelend weggetje, een open zee vol mogelijkheden of neem je simpelweg het vliegtuig en ben je er patsboem? Geloof in eigen kunnen werd een kerk, kennis vergaren een museum en zo kwamen de twee groepen – opgebouwd uit mensen die op verschillende afdelingen werken – samen tot twee mooie kaarten. Stap voor stap werden Het Land van Verwondering en Het Land in Opbouw geboren; via het Woud van Belofte met de rijdende trein richting Succes via de hoofdstad Gast en de Golf van Communicatie.

Na het gezamenlijke kaarten maken lag de focus, net als bij De Sprenkelaar, op het eigen ik: wat voor menstype ben ik eigenlijk? Ben ik in essentie nou introvert of juist extravert? Waarom voelt het niet goed als mijn leidinggevende mij een opdracht geeft met weinig uitleg en nog minder details? Ben ik misschien meer taak- dan mensgericht? Als je je tegelijkertijd bewust bent van hoe je team in elkaar zit, kun je individuele teamleden beter en effectiever aansturen. Een heel nuttig instrument dus, deze stijlanalyse! En opmerkelijk voor velen was dat hun persoonlijke analyses volledige voltreffers waren. Frappant dat je aan de hand van je gedragingen en een aantal vragen mensen zó precies blijkt te kunnen typeren. In essentie niets nieuws onder de zon, maar wel een behoorlijke vergroting van je zelfkennis.

Tekst: Camilla Hut. Beeld: Anne Hamers, De Sprenkelaar en Ardoer Campings.



Poeh. pensioen...

Voor veel mensen is 'pensioen' zo'n woord dat in hetzelfde rijtje hoort als 'later als ik oud ben' en 'ver-van-mijn-bedshow'. Veel mensen weten niet wat voor inkomen ze later - na hun 65e - zullen hebben en hoe dit inkomen opgebouwd is. Pensioenen worden vaak als lastig en ingewikkeld gezien en dat is jammer, want het gaat wél om je maandelijkse inkomen als je straks niet meer werkt!



Kijk als je meer wilt weten over ouderdomspensioen of wat je moet doen als bijvoorbeeld je omstandigheden veranderen (als je trouwt bijvoorbeeld) op www.recreatiefondsen.nl. Daar kun je ook de nieuwe folder van de Stichting Pensioenfonds Recreatie downloaden.

Wil je meer te weten komen over pensioenopbouw binnen de recreatiesector? Kijk dan op pagina 5 hoe je in contact kunt komen met FNV Recreatie. Zij komen graag een workshop over dit onderwerp in jouw bedrijf geven!



Hoe zit dat met de pensioenregeling in de recreatie?

De pensioenregeling voor werknemers in de recreatie bestaat uit meerdere soorten pensioen. Zo heb je naast het ouderdomspensioen – zeg maar het 'normale' pensioen – ook het partnerpensioen en het wezenpensioen.

Partnerpensioen

Het partnerpensioen valt standaard onder de pensioenregeling recreatie. Let op: je partner heeft alleen recht op partnerpensioen als je overlijdt terwijl je nog werkzaam bent in de recreatiesector! Het partnerpensioen is dan gebaseerd op het pensioen dat je bereikt zou hebben op je 65e jaar.

Vanaf je 21e jaar

Sinds 1 januari 2008 doen alle medewerkers die 21 jaar of ouder zijn én die in dienst zijn bij een werkgever die is aangesloten bij de Stichting Pensioenfonds Recreatie mee aan de pensioenregeling. Voorheen begon je pas op je 25e met het betalen van premie voor je ouderdomspensioen en bouwde je dus ook pas na die leeftijd pensioen op. Een belangrijk nadeel daarvan is dat veel werknemers in de praktijk op hun 65ste geen volledig pensioen hadden opgebouwd.

Dit kwam dan doordat ze een onderbreking van de opbouw hebben gehad omdat ze een aantal jaren niet of veel minder hadden gewerkt, bijvoorbeeld vanwege de verzorging van kinderen, het volgen van scholing of werkloosheid. Door de aanvangsleeftijd te verlagen, is het nu veel beter mogelijk dergelijke 'pensioengaten' te compenseren.

Hoe bouw je pensioen op?

Het bedrag dat je jaarlijks kwijt bent aan je pensioenregeling wordt berekend met de volgende formule:

$$\text{pensioengrondslag} \times \text{opbouwpercentage}$$

Je pensioengrondslag wordt berekend door van je zogenaamde 'pensioengevend salaris' (dat wil zeggen je salaris plus je vakantietoeslag plus je vaste toeslagen) de 'franchise' af te trekken. Deze franchise is het bedrag waarover je geen pensioenpremie betaalt en dus geen pensioen opbouwt. Dit is ingebouwd, omdat je op je 65e van de overheid sowieso een AOW-uitkering ontvangt. Dit bedrag is in 2008 vastgesteld op € 11.190,54. Het opbouwpercentage bedraagt in 2008 2,15 %.

Concreet kan dat er als volgt uitzien:
Rekenvoorbeeld ouderdomspensioen

Naam:	Peter
Leeftijd:	21 jaar
Pensioengevend salaris:	€ 15.247,92
Franchise:	€ 11.190,54
Pensioengrondslag:	€ 15.247,92 - € 11.190,54 = € 4.057,38
Opbouwpercentage:	2,15 %
Pensioenopbouw p. jaar:	2,15 % van € 4.057,38 = € 87,23
Bij doorwerken tot 65 jaar:	44 jaar (van 21 jaar tot 65 jaar) X € 87,23 = € 3.838,28
Vanaf 65 jaar:	elk jaar € 3.838,28 plus AOW-uitkering

LET OP: dit is een rekenvoorbeeld waarin geen rekening is gehouden met eventuele loonsverhogingen (op je 21e ben je bijvoorbeeld ook nog niet vakvolwassen) of veranderingen (in bijvoorbeeld het opbouwpercentage). Het bedrag zal normaal gesproken een stuk hoger uitvallen, zie ook de folder van Pensioenfonds Recreatie (www.recreatiefondsen.nl).

Voor je 65e met pensioen?

Je kunt ook besluiten om voor je 65e al met pensioen te gaan. Dit kan alleen als je voldoende jaren aan de pensioenregeling hebt deelgenomen. Je pensioenuitkering is dan wel lager dan de uitkering die je normaal gesproken op je 65e zou ontvangen. Houd er overigens wél rekening mee dat de AOW-uitkering die je van de overheid ontvangt altijd pas vanaf je 65e verjaardag ingaat!

Wat is er recentelijk veranderd op pensioengebied?

Het Pensioenfonds Recreatie probeert elk jaar het (opgebouwde) pensioen te verhogen, als compensatie voor prijsstijgingen (gericht op oud-werknemers die geen pensioen meer opbouwen, omdat ze bijvoorbeeld al met pensioen zijn, waardoor zij met hun pensioen feitelijk minder zouden kunnen doen) en loonsverhogingen (de gemiddelde cao-loonsverhogingen, gericht op werknemers die nog pensioen opbouwen bij het pensioenfonds). Op 1 januari 2008 is het opgebouwde pensioen van werknemers in de sector met 3,28% verhoogd, terwijl gepensioneerden en oud-werknemers die hun pensioen bij dit fonds hebben laten staan (de zogenaamde slapers) een verhoging van 0,7% kregen. Deze verhogingen compenseren

zowel de prijsstijgingen voor meer dan de helft voor de oud-werknemers en gepensioneerden als de loonsverhoging en (eenmalig) de premies WAO-hiaat over de jaren 2004 en 2005 voor de werknemers.

Hoe zat het dan ook alweer met die WAO-hiaatpremies in 2004-2005?

In 2004 en 2005 was een zogenaamde WAO-hiaatverzekering ook onderdeel van de pensioenregeling recreatie. Je betaalde als werknemer premie voor deze verzekering, maar door een maatregel van de regering eind 2005 werd de regeling voor het WAO-hiaat teruggedraaid. Met terugwerkende kracht was er over de jaren 2004 en 2005 dus feitelijk niets verzekerd. En was deze premie, met terugwerkende kracht, onnodig door de werknemers betaald. FNV Recreatie heeft vervolgens het initiatief genomen om deze feitelijk te veel betaalde WAO-hiaatpremies over deze jaren 'terug te geven' aan de deelnemers van het Pensioenfonds Recreatie. Het bestuur van het Pensioenfonds heeft met dit voorstel ingestemd, waardoor de opgebouwde pensioenaanspraken per 1 januari 2008 aanzienlijk verhoogd zijn.



En hoe zit het ook alweer met...

Onduidelijkheden, vragen en lastige zaken in de recreatie

ONDUIDELIJKE INSCHALINGSMETHODIEK

Het blijkt dat veel werknemers de inschaling in het Handboek Referentiefuncties voor de Recreatie onduidelijk vinden. Bij welke functie passen jouw werkzaamheden het beste?

Voor deze inschaling is het van belang om te weten:

- In welke sector je werkzaam bent: groenvoorziening, management of bijvoorbeeld entertainment
- Wat de hoogte is van je vooropleiding
- Wat de invloed is van de hiërarchie van het bedrijf: ben je (mede)verantwoordelijk of eindverantwoordelijk?
- Of je bijvoorbeeld veel of weinig klantencontact hebt
- Of je leiding geeft of niet

Zelfs na beantwoording van deze vragen is het vaak moeilijk te zien wat de verschillen zijn tussen verschillende functie-groepen. Het blijft dan lastig te bepalen in welke groep jij valt. In het Handboek Referentiefuncties voor de Recreatie staan die bepalingen vermeld. Dit boek kun je bestellen via het Voorlichting- en Informatiecentrum van FNV Recreatie (0900-202 23 23, € 0,20 ct/min voor leden, 0900-239 10 00, € 0,50 ct/min voor niet-leden). Mocht je er zelf niet uitkomen, dan kun je je inschaling door het Voorlichting- en Informatiecentrum van FNV Recreatie laten checken.

VERREKENING MIN- EN PLUSUREN

Over bepaalde functies op recreatieparken ontstaat soms discussie met betrekking tot de aan te houden cao. Er zijn nu eenmaal enorm veel verschillende afdelingen én enorm veel verschillende functies op dergelijke parken. Het is daarom soms lastig te bepalen of je nu wel of juist niet binnen de cao recreatie valt. Een voorbeeld: je werkt in een restaurant (cao horeca) in een recreatiepark (cao recreatie): welke cao geldt dan voor jou? Dit soort kwesties moet vaak per situatie worden uitgezocht. Er is dus helaas geen pasklaar antwoord op deze vraag! Neem in zo'n geval dan ook contact op met het Voorlichting- en Informatiecentrum van FNV Recreatie.

ONDER WELKE CAO VAL IK EIGENLIJK?

Het verrekenen van de min- en plusuren is soms best ingewikkeld. Gelukkig kun je in de cao een uitgebreide én duidelijke regeling over deze uren terugvinden (artikel 11). In het kort zit deze regeling zo in elkaar: Je werkgever houdt een administratie bij van je plus- en minuren en deze uren worden maandelijks of periodiek schriftelijk door je werkgever verantwoord. Hij kan een spaarsysteem hanteren voor het sparen van de plusuren (tot maximaal het aantal plusuren overeengekomen in je arbeidsovereenkomst). Deze 'spaarrekening' kun je inzetten als er minuren ontstaan. Je werkgever mag deze minuren trouwens niet verrekenen met vakantie- of andere vrije dagen, tenzij jij hier expliciet om vraagt! Overigens vervallen minuren wanneer ze niet binnen de gestelde termijn zijn gecompenseerd. Houd er wel rekening mee dat er andere regelingen kunnen gelden voor fulltimers en flexitimers! Hoe dit precies zit, lees je in de cao recreatie 2008-2009. De hele cao recreatie kun je vinden op www.fnvrecreatie.nl.

WERK- EN RUSTTIJDEN

Ook over werk- en rusttijden is in de cao Recreatie een duidelijk omschreven regeling getroffen (zie artikel 10 voor meer informatie). In het kort komt het hierop neer:

Als je jonger dan 18 jaar bent, gelden de volgende regels betreft werktijden:

- maximaal 9 uur per dag;
- maximaal 45 uur per week;
- maximaal 160 uur per vier weken;
- maximaal op zes dagen aaneengesloten arbeid;
- acht vrije dagen per vier weken met een minimum van één dag per week. Van deze acht vrije dagen moeten er minimaal tweemaal twee dagen aaneengesloten zijn.

Als je 18 jaar of ouder bent, zijn de regels net iets anders:

- maximaal 12 uur per dag;
- maximaal 52 uur per week;
- maximaal 205 uur per vier weken;
- maximaal op zeven dagen aaneengesloten arbeid;
- acht vrije dagen per vier weken met een minimum van één dag per week. Van deze acht vrije dagen moeten er minimaal tweemaal twee dagen aaneengesloten zijn.

Voor iedereen gelden de volgende minimale rusttijden:

- 36 uur aaneengesloten rusttijd per week;
- In een periode van 9 dagen 60 uur aaneengesloten rust. In een periode van 5 weken mag deze rustperiode eenmaal worden ingekort naar 32 uur rust.

Meer over bijvoorbeeld de onafgebroken rusttijd, pauzes en vrije weekenden lees je in de cao recreatie 2008-2009 op www.fnvrecreatie.nl.

REISKOSTENVERGOEDING

In de cao recreatie zijn geen afspraken over reiskostenvergoedingen opgenomen. Als jij vindt of denkt dat je voor een reiskostenvergoeding in aanmerking komt, moet je hierover zelf afspraken maken met je werkgever. Let op: leg dit soort afspraken altijd vast in je contract, zodat er later geen misverstanden over kunnen ontstaan!

FISCALE VERWERKING VAKBONDS-CONTRIBUTIE

In de cao recreatie is de fiscale verwerking van je vakbondscontributie geregeld. En wel in Artikel 28 lid 2. Als je je werkgever daar schriftelijk om verzoekt, zal de werkgever de door jou betaalde jaarcontributie aan de vakbond eenmaal per jaar met je verrekenen onder gelijktijdige verlaging van het brutoloon met hetzelfde bedrag. Let op: deze verplichting van de werkgever geldt alleen als je een bewijs van betaling van je contributie aan je werkgever kunt tonen!

A young man with dark hair, smiling, is standing in a supermarket aisle. He is wearing a red polo shirt with white stripes on the sleeves and a name tag. He is holding a bottle of dark liquid, possibly a beverage, in his left hand. The background shows shelves stocked with various products, including bottles and boxes. The lighting is bright, typical of a supermarket.

'Ik heb het hier prima naar mijn zin! Na mijn studie 'Sport en Bewegen' wil ik of de fysiotherapie in of hier de opleiding tot floormanager volgen. Dat lijkt me wel wat!'

Mark van Seters (18 jaar) werkt als weekendhulp (hoofd vulploeg) in Center Parks park de Kemper-

vennen (Eindhoven). Hij volgt de opleiding 'Sport en Bewegen' aan de ROC Sportacademie.