

RECREATIE

RECREATIE | EEN MAGAZINE VOOR MENSEN DIE WERKEN IN DE RECREATIE | JAARGANG 1 | 2006/2007



Hoe zit het
in de cao
met...

P 2, 3 & 4



Gezond aan 't
werk. lekker
in je vel

P 5



Investeren in
ontplooiing en
doorstroming

P 12, 13, 14 & 15

Leeftijds-
bewust
personeels-
beleid

P 6 & 7



Verdien
je wel
genoeg?

DE LOONTABELLEN

P 8, 9 & 10

Wat
vind
jij van
de cao?

P 16



Hoe zit het in de cao met...

Verlof

Naar de dokter

Als je tijdens werktijd naar de dokter, specialist of tandarts moet, krijg je de daarvoor benodigde tijd vergoed, met een maximum van twee uur. Als je bezoek langer duurt, kun je die uren inhalen in overleg met je werkgever.

Kortdurend zorgverlof

Heeft je echtgenoot, partner of huisgenoot verzorging nodig? Dan heb je recht op verlof. Dit verlof is drie keer de arbeidstijd per week, met een maximum van 15 dagen per jaar. Gedurende de eerste week zal 100% van het loon worden doorbetaald, daarna 70%. Dit verlof geldt overigens ook voor noodzakelijke verzorging van een (pleeg)kind of een van je ouders.

Calamiteitenverlof

Calamiteitenverlof is bedoeld voor onvoorziene noodsituaties. Bijvoorbeeld als je kind plotseling ziek is geworden en je een oppas moet regelen. Of als je noodgedwongen thuis moet blijven omdat de waterleiding is gesprongen. Je mag dan niet langer wegblijven van je werk dan de tijd die nodig is om de calamiteit op te lossen. Alles in het redelijke en zonder behoud van loon. Je hebt wel het recht om de niet-gewerkte tijd in te halen of om bovenwettelijke vakantiedagen in te leveren.

Vakbondsverlof

Als je lid bent van een vakbond, heb je recht op vakbondsverlof voor het bijwonen van landelijke bijeenkomsten. Dit geldt ook voor het bijwonen van

scholings- en vormingscursussen gehouden door werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao. Je kunt hiervoor maximaal 8 dagen verlof krijgen met behoud van salaris (kaderleden 11 dagen). Je werkgever kan trouwens de salariskosten in rekening brengen bij de Stichting Sociaal Fonds Recreatie.

Bevallings- en adoptieverlof

In aanvulling op het wettelijke bevallingsverlof (16 weken) heb je recht op 2 extra weken bevallingsverlof, die je direct voorafgaand aan het wettelijke bevallingsverlof moet opnemen. Bij adoptie van een kind heb je gedurende een tijdvak van 18 weken recht op 4 weken verlof zonder behoud van loon. Je hebt overigens wel recht op een uitkering volgens de wet arbeid en zorg. Meer informatie hierover op www.inderecreatie.nl.

Ouderschapsverlof

Een werknemer die ten minste een jaar in dienst is van dezelfde werkgever heeft recht op ouderschapsverlof. Dit is zonder behoud van loon. Recht op ouderschapsverlof bestaat tot je kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt. Het totaal aantal uren verlof bedraagt maximaal 13 maal de arbeidstijd per week. Let op: je moet het voornemen tot ouderschapsverlof ten minste drie maanden voor de ingangsdatum bij je werkgever melden. Je werkgever kan tot vier weken voor de ingangsdatum op grond van gewichtige redenen de spreiding van uren wijzigen.

Kinderopvang

Heb je kinderen tussen 0 en 12 jaar? Gaan ze naar een kinderdagverblijf, een erkende gastouder, naar een centrum voor buitenschoolse opvang of naar opvang in een gelijkwaardige door de werkgever ter beschikking gestelde voorziening? Dan kan je werkgever een zesde deel van de kosten van deze kinderopvang vergoeden tot een maximum van 0,4% van de totale loonsom van alle werknemers die werkzaam zijn in het bedrijf en op wie de cao van toepassing is. Je moet wel zelf om die vergoeding vragen. Dit geldt niet voor degenen die gebruik willen maken van een andere interne voorziening voor kinderopvang.



Contracten

In afwijking van wat er in het Burgerlijk Wetboek staat, kun je in een periode van zes jaar maximaal vier arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangaan. De vijfde arbeidsovereenkomst in deze periode wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Om de verlengde arbeidsovereenkomsten te beëindigen, hoef je niet officieel op te zeggen.

Als je bij de verlenging niets anders hebt afgesproken, wordt de voortgezette arbeidsovereenkomst geacht voor eenzelfde periode te zijn verlengd. Echter met een maximum van een jaar.



Fotografie: Voermans van Bree

Flexitimer

Een flexitimer werkt op wisselende tijden/dagen, maar minimaal voor 20 uur per maand/18 uur per vier weken. Bij een arbeidsovereenkomst van 60 uur per maand (of minder), kan de werkgever de flexitimer verplichten meer te werken. Dit tot een maximum van 5 uur extra per week. Alleen als je zelf geen bezwaar hebt, mag je voor meer extra uren dan het maximum worden ingezet. Bij een arbeidsovereenkomst van meer dan 60 uur per maand kun je als flexitimer verplicht worden maximaal 10 uur per week extra te werken. Meer uren dan dit maximum kan alleen als je daar zelf geen bezwaar tegen hebt.

Met een flexitimer kan een arbeidsovereenkomst worden afgesproken van ten minste 12 uur per maand zonder dat je verplicht bent om extra werkzaamheden te verrichten. Verder gelden verschillende bepalingen. Die hangen af van de duur van de arbeidsovereenkomst en de openstelling van het bedrijf waarin je als flexitimer werkzaam bent. Zie hiervoor www.inderecreatie.nl.

Hele jaar open?

Is het bedrijf waar je werkt het hele jaar open voor gasten, dan moet je als flexitimer minimaal voor 50% van de overeengekomen arbeidstijd per maand worden ingeroosterd. Dit geldt bij een arbeidsovereenkomst van meer dan 12 maanden of bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Deels gesloten?

Is het bedrijf waar je werkt niet het hele jaar open voor gasten? Dan mag jouw werkgever een flexitimer maximaal 4 maanden niet inroosteren. Dit geldt als je een arbeidsovereenkomst hebt voor bepaalde tijd van meer dan 7 maanden of bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Toeslagen en vergoedingen

Zondagstoelage

Werk je op zondag tussen 02.00 uur en 02.00 uur van de daaropvolgende dag, dan krijg je per gewerkt uur een toeslag van 25%. Deze zondagstoelage wordt gegeven in de vorm van vrije tijd. Dit is niet van toepassing op een hulpkracht. Je krijgt dus voor elk gewerkt uur 15 minuten vrije tijd. Er geldt een overgangsregeling voor medewerkers die al voor 1 juli 2005 in dienst waren. Zie hiervoor www.inderecreatie.nl en kijk onder cao.

Feestdag

Werk je op – contractueel vastgelegde – vaste dagen? En ben je fulltime of parttime in dienst? Dan heb je voor elke

erkende feestdag recht op een vrije dag met behoud van loon. De feestdag moet wel vallen op je vaste werkdag en het bedrijf/de afdeling moet op die dag gesloten zijn. Als je vaste werkdagen niet contractueel zijn vastgelegd, geldt een referentieperiode van een half jaar, dat wil zeggen dat je pas recht op compensatie hebt na dat halfjaar. Per kalenderjaar hoef je op twee erkende feestdagen niet te werken. Dit geldt niet voor hulpkrachten. Je mag op basis van je religie – desgevraagd – christelijke feestdagen omruilen voor andere feestdagen. Deze data moet je wel jaarlijks schriftelijk kenbaar maken aan je werkgever.

Nachtdienst

Voor een dienst waarvan minimaal vijf uur vallen tussen 22.00 en 6.00 uur, ontvang je per gewerkt uur een toeslag van 20%. Dit wordt gegeven in vrije tijd. Dus voor elk gewerkt uur in de nachtdienst ontvang je 12 minuten vrije tijd. Als je voor een gewerkt uur recht hebt op meerdere hierboven genoemde toeslagen, dan geldt alleen de hoogste toeslag. Compensatie in vrije tijd stelt de werkgever na overleg met jou vast. Voor zover niet opgenomen in vrije tijd, is de uitbetaling van uren voor:
overwerk 150%
zondagstoelage 25%
feestdagen 100%
nachtdienst 20%

Vakantie

Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december. Bij een fulltimedienstverband heb je recht op 25 vakantiedagen. Als parttimer krijg je vakantiedagen naar evenredigheid van de voor jou geldende arbeidstijd. Ben je voor vier weken of korter aangenomen, dan krijg je je vakantierechten bij beëindiging van het dienstverband.

Vaststellen vakantie

Je werkgever stelt de tijdstippen van begin en einde van de vakantie vast. Dit overeenkomstig jouw wensen, tenzij er gewichtige redenen zijn die zich daartegen verzetten. Als je je vakantieverzoek schriftelijk aanvraagt en je werkgever heeft hier niet binnen twee weken op gereageerd, dan is de vakantie vastgesteld. Je hebt recht op een vakantie van drie aaneengesloten weken. Als je het zelf wilt of als je werkzaamheden dit noodzakelijk maken, kan de aaneengesloten vakantie worden beperkt tot twee weken. In dat geval heb je nog recht op een aaneengesloten vakantie van een week.



Verlofsparen

De regeling verlofsparen is van toepassing op gespaarde overuren, bovenwettelijke vakantie-uren en plusuren van de flexitimer. Als je de gespaarde tijd inclusief een verloftegoed (reguliere aantal vakantiedagen) wenst op te nemen moet je dat uiterlijk zes maanden van tevoren schriftelijk verzoeken aan je werkgever. Je werkgever zal dit verzoek toestaan, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dat niet toelaten. In overleg wordt dan een andere periode afgesproken.

De gespaarde verloftijd mag maximaal een jaar bedragen. Als norm geldt je normale werktijd in het voorafgaande kalenderjaar. Dit gespaarde verlof dient uiterlijk vijf jaar na de laatste dag van het jaar waarin het recht is ontstaan te zijn opgenomen.

Ziekte

Als je ziek bent en daardoor niet in staat om te werken, moet je je aan de volgende regels houden:

- meld je direct ziek bij je werkgever;
- roep geneeskundige hulp in;
- houd je aan de arboregels;
- zorg dat je bereikbaar bent en maak contact mogelijk.

Ben je weer beter, laat dat je werkgever direct weten en ga zo snel mogelijk weer aan het werk.

Loondoorbetaling

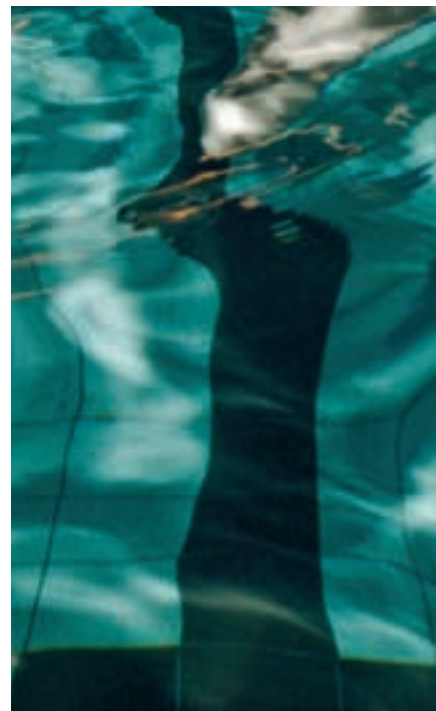
Tijdens het eerste ziektejaar krijg je je loon als volgt doorbetaald:

- 95% van je loon in de eerste zes maanden
- 90% van je loon in de tweede zes maanden

Tijdens het tweede ziektejaar krijg je:

- 85% van je loon in de eerste zes maanden
- 80% van je loon in de tweede zes maanden

Bij de bepaling van het salaris voor de flexitimer en hulpkracht geldt het gemiddelde salaris over 13 weken voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid.



Tekst: Anja Lems, Christien Scholten

De tekst op deze en voorafgaande pagina's is bedoeld als algemene informatie en suggereert geen volledigheid, zodat onder bepaalde omstandigheden iets anders kan gelden. Hieraan kunnen daarom geen rechten worden ontleend. Bij twijfel is het raadzaam contact op te nemen met het Voorlichtings- en Informatiecentrum van de FNV Horecabond: 0900 - 202 23 23 (€ 0,10 p/min).

Gezond aan 't werk, lekker in je vel

Tillen, trekken, duwen en andere vormen van lichamelijke belasting. Ongewenst en soms zelfs agressief gedrag van gasten. Ziekteverzuim en een re-integratie na ziekte. En voor de collega's in de zweminrichtingen ook nog eens lawaai, temperatuur, vocht en chemische stoffen. Hoog tijd voor de Keep it Cool-campagne, een plan van aanpak tegen ziekteverzuim en stress in de recreatiesector.

Werknemers en werkgevers in de sector hebben samen met het ministerie van Sociale Zaken de handen ineengeslagen om aan deze knelpunten iets te doen. Allereerst is een groot onderzoek gedaan onder werknemers in de verblijfsrecreatie en zweminrichtingen. Meer dan 1000 werknemers hebben aan dit onderzoek meegedaan. Zo is goed in beeld gebracht waar de problemen precies liggen. Vervolgens is er hard gewerkt aan een breed scala van oplossingen voor zowel werknemers als werkgevers. Een 'branchearrangement' waardoor werkgevers goed verzekerd zijn tegen de risico's van verzuim, en werknemers op een snelle en zorgvuldige manier weer terug aan het werk geholpen worden.

Plan van aanpak

Het motto van de Keep it Cool-campagne, het plan van aanpak tegen ziekteverzuim en stress in de recreatiesector is: gezond aan 't werk, lekker in je vel. De campagne besteedt aandacht aan zaken als gezond en veilig werken, omgaan met

agressie, verantwoord tillen én bescherming van het gehoor. Branchebreed worden workshops gegeven en nuttige informatie verstrekt. Verder is een toolkit Verzuim samengesteld zodat werknemer en werkgever hier ook zelf op een deskundige manier mee aan de slag kunnen. En er is een simpele maar goede risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) opgesteld, zodat risico's op het werk goed in beeld gebracht worden om tot de juiste aanpak te komen. Want iedereen heeft er baat bij dat je gezond aan 't werk bent en lekker in je vel zit!

Tekst: Philippe Penders



Gezond aan 't werk, lekker in je vel.

www.keep-it-cool.nl

Op de speciale website www.keep-it-cool.nl vind je meer over de campagne Keep it Cool. Via deze site kun je je ook inschrijven voor verschillende trainingen. Deze zijn gratis en de werkgever krijgt een fors deel van de loonkosten vergoed.

Ook als werknemer kun je het initiatief nemen om met de hulpmiddelen of de trainingen aan de slag te gaan. Regelmatig komen nieuwsbrieven uit die werknemers en werkgevers op de hoogte houden van nieuwe ontwikkelingen in de Keep it Cool-campagne.

Leeftijdsbewust personeelsbeleid

We leven langer en tegelijkertijd worden er minder kinderen geboren. Dat gaan we merken op de arbeidsmarkt, ook in de recreatie, bijvoorbeeld door personeelstekort. Zo zullen we op latere leeftijd pas kunnen stoppen met werken. Om daar nu al op in te spelen, zijn in de cao afspraken gemaakt over leeftijdsbewust personeelsbeleid. Bij Landal GreenParks hebben ze er al een start mee gemaakt.

Een paar jaar geleden had Maaïke Martens (26) nog nooit van leeftijdsbewust personeelsbeleid (LBP) gehoord, nu weet ze er alles van. Want in het kader van haar studie personeel & arbeid deed ze er onderzoek naar voor Landal. Dat onderzoek heeft ze afgerond en inmiddels werkt ze bij dezelfde werkgever als medewerker trainingen en opleidingen. "Eigenlijk zou ik liever spreken van levensfasebewust dan leeftijdsbewust", vindt Martens. "Iemand van 20 jaar met jonge kinderen heeft waarschijnlijk dezelfde wensen als iemand van 40 jaar met jonge kinderen, bijvoorbeeld tijdelijk wat minder uren kunnen werken. Hun leeftijden zijn verschillend, maar ze zitten wel in dezelfde levensfase. Waar het om gaat is dat werknemers van het begin af aan gemotiveerd zijn en tijdens hun loopbaan die motivatie houden, doordat hun werk door de jaren heen uitdagend is. Oftewel dat ze inzetbaar en gemotiveerd blijven tot aan hun allerlaatste werkdag. Bijvoorbeeld door opleidingen te blijven volgen en door te groeien. Of door enkele fysiek zware taken aan een jongere collega over te laten als je zelf wat ouder bent, zonder dat je hele functie compleet verandert. Of door juist geen verandering aan te brengen in je werk, omdat je er happy mee bent. Leeftijdsbewust personeelsbeleid is maatwerk en afhankelijk van ieders persoonlijke situatie."

Ontplooiën

Martens interviewde zo'n 45 Landal-medewerkers. Zo ook Jannie van der Veen (61) die al ruim twintig jaar financieel-administratief medewerker is. Ze gaat in 2007 met de VUT en moet erg aan dat idee wennen. Zij is niet iemand die reikhalzend uitkijkt naar die laatste werkdag. "Ik vind het prettig dat ik nu als oudere wat minder uren per week werk, maar

helemaal ophouden, daar heb ik moeite mee", vertelt Van der Veen. "Ik heb altijd opengestaan voor cursussen en om nieuwe dingen te leren. Zo heb ik net geleerd hoe ik facturen moet scannen. Erg leuk! Maar een zware cursus hoeft van mij niet meer."

"We hebben op een van de parken een horecamedewerkster van 63 die helemaal niet met de VUT wil", haakt Cees Bruinenberg (52), group manager P&O, hier op in. "Zij wil niet weg en wij willen haar niet kwijt, maar ze vindt het werk wel zwaar. Na overleg roosteren we haar niet meer tijdens piekdrukke in, zoals tijdens de weekends, maar door de week. Dan hebben we veel 55-plussers als gast en die vinden het bovendien fijn dat ze bediend worden door een ouder iemand die ervaring en de tijd voor ze heeft. Zoals dit voorbeeld aangeeft en Maaïke ook al heeft gezegd, gaat het om maatwerk. Wat wil iemand? En daar kom je achter in een functioneringsgesprek. Vandaar dat leidinggevend, in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid, in functioneringsgesprekken

Inzetbaar en gemotiveerd tot aan de laatste werkdag



Fotografie: Voermans van Bree



Fotografie: Landal Groenparcs

meer nadruk leggen op wat medewerkers willen. Hoe ze hun loopbaan zien en hoe ze zich willen ontplooiën.”
 “Ik heb dat gemerkt”, reageert Martens. “Tijdens mijn laatste functioneringsgesprek werd expliciet gevraagd wat mijn ambities zijn.”

Ouder worden

Opvallend vond Martens dat jongeren in de interviews positiever stonden tegenover langer doorwerken dan ze van tevoren had gedacht. Martens: “En jongeren denken helemaal niet zo negatief over ouder worden. Ze denken dat hun capaciteiten alleen maar groeien, dat ze met de jaren steeds meer kunnen en dat dat nooit stopt. Terwijl oudere collega’s het op een gegeven moment wel goed vinden en niet meer willen veranderen. Maar de belangrijkste conclusie is denk ik wel dat iedereen anders is en dat je niet iedereen over een kam kunt scheren. Ook niet medewerkers van dezelfde leeftijd. De kern van leeftijdsbewust personeelsbeleid is dan ook dat het altijd om maatwerk gaat.”

Tekst: Aafke Jochems

Gratis zelfbeoordelingstest

Werk je in de recreatie en wil je je verder ontplooiën? Dat is mogelijk, want het Sociaal Fonds Recreatie heeft een zogenaamd e-assessment ontwikkeld voor alle werknemers in de verblijfsrecreatiebranche. Met e-assessment leer je je ontplooiingsmogelijkheden ontdekken. Dit doe je aan de hand van een uitgebreide zelfbeoordelingstest waarin vaardigheden en mogelijkheden aan het licht komen. De rapportage die je na afloop ontvangt is vertrouwelijk. Aan jou de keus of je de resultaten wilt bespreken met je werkgever, bijvoorbeeld als je loopbaanontwikkeling aan de orde komt.

Ga naar www.sectorrecreatie.nl en download het aanvraagformulier. Dit formulier stuur je naar het secretariaat SFRecreatie. Binnen twee weken stuurt het secretariaat de gegevens – zoals een inlogcode – naar je toe die nodig zijn om deze test te maken. Er zijn geen kosten verbonden aan e-assessment, want de test valt onder de regeling Subsidie Educatief Verlof. Als je aan de voorwaarden van deze regeling voldoet, kost het je dus niks. Een voorwaarde is onder meer dat je bij een bij SFRecreatie aangesloten zwembad, buitensport- of recreatiebedrijf werkt. Je kunt de test eenmaal in de drie jaar aanvragen.

Heb je nog vragen over wat e-assessment voor je kan betekenen, bel dan naar het secretariaat van het Sociaal Fonds Recreatie: (0183) 64 50 35.

LONEN CAO RECREATIE PER 1 OKTOBER 2006

Lonen en salarisgroepen per 1 oktober 2006 (bij een arbeidsduur van 38 uur per week).

BRUTOLONEN VAKVOLWASSEN WERKNEMERS (VANAF 22,5 JAAR)

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	€ 1.400,99	€ 1.440,36	€ 1.504,54	€ 1.571,12	€ 1.701,90	€ 1.833,27	€ 2.095,42	€ 2.356,98	€ 2.619,15
1	€ 1.443,38	€ 1.477,72	€ 1.541,85	€ 1.606,99	€ 1.739,02	€ 1.876,43	€ 2.141,34	€ 2.401,30	€ 2.668,81
2		€ 1.515,09	€ 1.579,14	€ 1.642,82	€ 1.776,13	€ 1.919,58	€ 2.187,25	€ 2.445,61	€ 2.718,43
3		€ 1.552,45	€ 1.616,45	€ 1.678,70	€ 1.813,24	€ 1.962,74	€ 2.233,15	€ 2.489,91	€ 2.768,09
4		€ 1.589,79	€ 1.653,77	€ 1.714,56	€ 1.850,35	€ 2.005,90	€ 2.279,05	€ 2.534,23	€ 2.817,74
5		€ 1.627,18	€ 1.691,09	€ 1.750,41	€ 1.887,47	€ 2.049,05	€ 2.324,96	€ 2.578,53	€ 2.867,38
6		€ 1.664,54	€ 1.728,40	€ 1.786,25	€ 1.924,57	€ 2.092,19	€ 2.370,85	€ 2.622,83	€ 2.917,03
7		€ 1.701,90	€ 1.765,71	€ 1.822,11	€ 1.961,70	€ 2.135,33	€ 2.416,77	€ 2.667,13	€ 2.966,68
8			€ 1.803,02	€ 1.857,97	€ 1.998,82	€ 2.178,48	€ 2.462,68	€ 2.711,44	€ 3.016,33
9				€ 1.893,82	€ 2.035,94	€ 2.221,65	€ 2.508,59	€ 2.755,77	€ 3.065,97
10					€ 2.073,03	€ 2.264,80	€ 2.554,47	€ 2.800,05	€ 3.115,61
11						€ 2.307,94	€ 2.600,37	€ 2.844,37	€ 3.165,27

BRUTOLONEN VAKVOLWASSEN WERKNEMERS (VANAF 22,5 JAAR)

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	€ 1.293,22	€ 1.329,57	€ 1.388,80	€ 1.450,27	€ 1.570,99	€ 1.692,25	€ 1.934,23	€ 2.175,67	€ 2.417,67
1	€ 1.332,36	€ 1.364,04	€ 1.423,24	€ 1.483,37	€ 1.605,25	€ 1.732,09	€ 1.976,62	€ 2.216,58	€ 2.463,52
2		€ 1.398,54	€ 1.457,67	€ 1.516,45	€ 1.639,50	€ 1.771,92	€ 2.019,00	€ 2.257,49	€ 2.509,32
3		€ 1.433,03	€ 1.492,11	€ 1.549,57	€ 1.673,76	€ 1.811,76	€ 2.061,37	€ 2.298,38	€ 2.555,16
4		€ 1.467,50	€ 1.526,56	€ 1.582,67	€ 1.708,02	€ 1.851,60	€ 2.103,74	€ 2.339,29	€ 2.600,99
5		€ 1.502,01	€ 1.561,00	€ 1.615,76	€ 1.742,28	€ 1.891,43	€ 2.146,11	€ 2.380,18	€ 2.646,81
6		€ 1.536,50	€ 1.595,44	€ 1.648,85	€ 1.776,53	€ 1.931,26	€ 2.188,47	€ 2.421,07	€ 2.692,64
7		€ 1.570,99	€ 1.629,88	€ 1.681,95	€ 1.810,80	€ 1.971,07	€ 2.230,86	€ 2.461,97	€ 2.738,48
8			€ 1.664,33	€ 1.715,04	€ 1.845,06	€ 2.010,90	€ 2.273,24	€ 2.502,87	€ 2.784,30
9				€ 1.748,14	€ 1.879,33	€ 2.050,75	€ 2.315,62	€ 2.543,78	€ 2.830,13
10					€ 1.913,57	€ 2.090,59	€ 2.357,98	€ 2.584,66	€ 2.875,94
11						€ 2.130,41	€ 2.400,35	€ 2.625,57	€ 2.921,79

BRUTOLONEN VAKVOLWASSEN WERKNEMERS (VANAF 22,5 JAAR)

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	€ 323,30	€ 332,39	€ 347,20	€ 362,57	€ 392,75	€ 423,06	€ 483,56	€ 543,92	€ 604,42
1	€ 333,09	€ 341,01	€ 355,81	€ 370,84	€ 401,31	€ 433,02	€ 494,16	€ 554,15	€ 615,88
2		€ 349,64	€ 364,42	€ 379,11	€ 409,88	€ 442,98	€ 504,75	€ 564,37	€ 627,33
3		€ 358,26	€ 373,03	€ 387,39	€ 418,44	€ 452,94	€ 515,34	€ 574,60	€ 638,79
4		€ 366,88	€ 381,64	€ 395,67	€ 427,00	€ 462,90	€ 525,93	€ 584,82	€ 650,25
5		€ 375,50	€ 390,25	€ 403,94	€ 435,57	€ 472,86	€ 536,53	€ 595,04	€ 661,70
6		€ 384,12	€ 398,86	€ 412,21	€ 444,13	€ 482,81	€ 547,12	€ 605,27	€ 673,16
7		€ 392,75	€ 407,47	€ 420,49	€ 452,70	€ 492,77	€ 557,72	€ 615,49	€ 684,62
8			€ 416,08	€ 428,76	€ 461,27	€ 502,73	€ 568,31	€ 625,72	€ 696,08
9				€ 437,04	€ 469,83	€ 512,69	€ 578,90	€ 635,95	€ 707,53
10					€ 478,39	€ 522,65	€ 589,49	€ 646,16	€ 718,99
11						€ 532,60	€ 600,09	€ 656,39	€ 730,45

JEUGDLONEN PER 1 OKTOBER 2006

In euro's per maand

Leeftijd	%	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
22,5 jaar	100%	€ 1.400,99	€ 1.440,36	€ 1.504,54	€ 1.571,12	€ 1.701,90	€ 1.833,27	€ 2.095,42	€ 2.356,98	€ 2.619,15
22 jaar	90%	€ 1.260,89	€ 1.296,33	€ 1.354,08	€ 1.414,01	€ 1.531,71	€ 1.649,94	€ 1.885,88	€ 2.121,28	€ 2.357,23
21 jaar	80%	€ 1.120,79	€ 1.152,29	€ 1.203,63	€ 1.256,90	€ 1.361,52	€ 1.466,62	€ 1.676,34	€ 1.885,58	€ 2.095,32
20 jaar	70%	€ 980,69	€ 1.008,25	€ 1.053,18	€ 1.099,79	€ 1.191,33	€ 1.283,29	€ 1.466,79	€ 1.649,88	€ 1.833,40
19 jaar	60%	€ 840,59	€ 864,22	€ 902,72	€ 942,67	€ 1.021,14	€ 1.099,96	€ 1.257,25	€ 1.414,19	€ 1.571,49
18 jaar	50%	€ 700,49	€ 720,18	€ 752,27	€ 785,56	€ 850,95	€ 916,64	€ 1.047,71	€ 1.178,49	€ 1.309,57
17 jaar	42,5%	€ 595,42	€ 612,15	€ 639,43	€ 667,73	€ 723,31	€ 779,14	€ 890,55	€ 1.001,72	€ 1.113,14
16 jaar	37,5%	€ 525,37	€ 540,14	€ 564,20	€ 589,17	€ 638,21	€ 687,48	€ 785,78	€ 883,87	€ 982,18
15 jaar	35%	€ 490,34	€ 504,13	€ 526,59	€ 549,89	€ 595,67	€ 641,64	€ 733,40	€ 824,94	€ 916,70

JEUGDLONEN PER 1 OKTOBER 2006

In euro's per vier weken

Leeftijd	%	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
22,5 jaar	100%	€ 1.293,22	€ 1.329,57	€ 1.388,80	€ 1.450,27	€ 1.570,99	€ 1.692,25	€ 1.934,23	€ 2.175,67	€ 2.417,67
22 jaar	90%	€ 1.163,90	€ 1.196,61	€ 1.249,92	€ 1.305,24	€ 1.413,89	€ 1.523,02	€ 1.740,81	€ 1.958,10	€ 2.175,91
21 jaar	80%	€ 1.034,57	€ 1.063,65	€ 1.111,04	€ 1.160,21	€ 1.256,79	€ 1.353,80	€ 1.547,39	€ 1.740,54	€ 1.934,14
20 jaar	70%	€ 905,25	€ 930,70	€ 972,16	€ 1.015,19	€ 1.099,69	€ 1.184,57	€ 1.353,96	€ 1.522,97	€ 1.692,37
19 jaar	60%	€ 775,93	€ 797,74	€ 833,28	€ 870,16	€ 942,59	€ 1.015,35	€ 1.160,54	€ 1.305,40	€ 1.450,60
18 jaar	50%	€ 646,61	€ 664,78	€ 694,40	€ 725,13	€ 785,49	€ 846,12	€ 967,12	€ 1.087,84	€ 1.208,84
17 jaar	42,5%	€ 549,62	€ 565,07	€ 590,24	€ 616,36	€ 667,67	€ 719,21	€ 822,05	€ 924,66	€ 1.027,51
16 jaar	37,5%	€ 484,96	€ 498,59	€ 520,80	€ 543,85	€ 589,12	€ 634,59	€ 725,34	€ 815,88	€ 906,63
15 jaar	35%	€ 452,63	€ 465,35	€ 486,08	€ 507,59	€ 549,84	€ 592,29	€ 676,98	€ 761,49	€ 846,19

JEUGDLONEN PER 1 OKTOBER 2006

In euro's per week

Leeftijd	%	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
22,5 jaar	100%	€ 323,30	€ 332,39	€ 347,20	€ 362,57	€ 392,75	€ 423,06	€ 483,56	€ 543,92	€ 604,42
22 jaar	90%	€ 290,97	€ 299,15	€ 312,48	€ 326,31	€ 353,47	€ 380,76	€ 435,20	€ 489,53	€ 543,98
21 jaar	80%	€ 258,64	€ 265,91	€ 277,76	€ 290,05	€ 314,20	€ 338,45	€ 386,85	€ 435,13	€ 483,53
20 jaar	70%	€ 226,31	€ 232,67	€ 243,04	€ 253,80	€ 274,92	€ 296,14	€ 338,49	€ 380,74	€ 423,09
19 jaar	60%	€ 193,98	€ 199,43	€ 208,32	€ 217,54	€ 235,65	€ 253,84	€ 290,13	€ 326,35	€ 362,65
18 jaar	50%	€ 161,65	€ 166,20	€ 173,60	€ 181,28	€ 196,37	€ 211,53	€ 241,78	€ 271,96	€ 302,21
17 jaar	42,5%	€ 137,40	€ 141,27	€ 147,56	€ 154,09	€ 166,92	€ 179,80	€ 205,51	€ 231,17	€ 256,88
16 jaar	37,5%	€ 121,24	€ 124,65	€ 130,20	€ 135,96	€ 147,28	€ 158,65	€ 181,33	€ 203,97	€ 226,66
15 jaar	35%	€ 113,16	€ 116,34	€ 121,52	€ 126,90	€ 137,46	€ 148,07	€ 169,25	€ 190,37	€ 211,55



Wil je meer weten over alles wat te maken heeft met je werk en inkomen?

Ga dan naar
www.inderecreatie.nl.

Benieuwd naar de integrale tekst van de cao?
Deze kun je downloaden via de website www.horecabond.nl.

LONEN CAO RECREATIE PER 1 OKTOBER 2006

LONEN VOOR EERSTEJAARSLEERLINGEN

Leeftijd	%	38-urige werkweek			32-urige werkweek		
		geen schooldag			één schooldag		
		per maand	per week	per uur	per maand	per week	per uur
22,5 jaar	100%	€ 1.440,36	€ 332,39	€ 8,75	€ 1.212,94	€ 279,91	€ 8,75
22 jaar	90%	€ 1.296,33	€ 299,15	€ 7,87	€ 1.091,64	€ 251,92	€ 7,87
21 jaar	80%	€ 1.152,29	€ 265,91	€ 7,00	€ 970,35	€ 223,93	€ 7,00
20 jaar	70%	€ 1.008,25	€ 232,67	€ 6,12	€ 849,06	€ 195,94	€ 6,12
19 jaar	60%	€ 864,22	€ 199,43	€ 5,25	€ 727,76	€ 167,95	€ 5,25
18 jaar	50%	€ 720,18	€ 166,20	€ 4,37	€ 606,47	€ 139,95	€ 4,37
17 jaar	42,5%	€ 612,15	€ 141,27	€ 3,72	€ 515,50	€ 118,96	€ 3,72
16 jaar	37,5%	€ 540,14	€ 124,65	€ 3,28	€ 454,85	€ 104,97	€ 3,28
15 jaar	35%	€ 504,13	€ 116,34	€ 3,06	€ 424,53	€ 97,97	€ 3,06

De leerling ontvangt gedurende het eerste leerjaar een salaris op basis van salarisschaal 2 bij 0 functieperiodieken.

LONEN VOOR LEERLINGEN VANAF HET TWEEDE LEERJAAR

Leeftijd	%	38 urige werkweek			32-urige werkweek		
		geen schooldag			één schooldag		
		per maand	per week	per uur	per maand	per week	per uur
22,5 jaar	100%	€ 1.504,54	€ 347,20	€ 9,14	€ 1.266,98	€ 292,38	€ 9,14
22 jaar	90%	€ 1.354,08	€ 312,48	€ 8,22	€ 1.140,28	€ 263,14	€ 8,22
21 jaar	80%	€ 1.203,63	€ 277,76	€ 7,31	€ 1.013,58	€ 233,90	€ 7,31
20 jaar	70%	€ 1.053,18	€ 243,04	€ 6,40	€ 886,88	€ 204,67	€ 6,40
19 jaar	60%	€ 902,72	€ 208,32	€ 5,48	€ 760,19	€ 175,43	€ 5,48
18 jaar	50,0%	€ 752,27	€ 173,60	€ 4,57	€ 633,49	€ 146,19	€ 4,57
17 jaar	42,5%	€ 639,43	€ 147,56	€ 3,88	€ 538,47	€ 124,26	€ 3,88
16 jaar	38%	€ 564,20	€ 130,20	€ 3,43	€ 475,12	€ 109,64	€ 3,43
15 jaar	35%	€ 526,59	€ 121,52	€ 3,20	€ 443,44	€ 102,33	€ 3,20

De leerling ontvangt gedurende het eerste leerjaar een salaris op basis van salarisschaal 3 bij 0 functieperiodieken.

WETTELIJK MINIMUMLOON PER 1 JULI 2006

WETTELIJK MINIMUM(JEUGD)LOON PER 1 JULI 2006

Leeftijd	%	per maand	per 4 weken	per week	per uur
23 jaar+	100,0%	€ 1.284,60	€ 1.185,78	€ 296,45	€ 7,80
22 jaar	85,0%	€ 1.091,90	€ 1.007,91	€ 251,98	€ 6,63
21 jaar	72,5%	€ 931,35	€ 859,71	€ 214,93	€ 5,66
20 jaar	61,5%	€ 790,05	€ 729,28	€ 182,32	€ 4,80
19 jaar	52,5%	€ 674,40	€ 622,52	€ 155,63	€ 4,10
18 jaar	45,5%	€ 584,50	€ 539,54	€ 134,88	€ 3,55
17 jaar	39,5%	€ 507,40	€ 468,37	€ 117,09	€ 3,08
16 jaar	34,5%	€ 443,20	€ 409,11	€ 102,28	€ 2,69
15 jaar	30,0%	€ 385,40	€ 355,75	€ 88,94	€ 2,34

Oproep

Vind je het ook belangrijk dat jouw mening meetelt als het gaat om je werk? Een manier om dat te doen is meedoen aan onderzoek van de stichting Onderzoek Horeca Recreatie en Catering.

Geef je op via
www.SOHRC.nl

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

Met dank aan: Luciano Pitzalis



Investeren in ontplooiing en doorstroming

Recreatiecentra Nederland (RCN) telt 120 vaste krachten. Ze werken op negen vakantieparken in Nederland en krijgen tijdens de hoogtijdagen gezelschap van ongeveer 880 seizoenskrachten. In beide groepen wordt geïnvesteerd via opleidingen, cursussen en workshops. >>

“Het past bij
onze filosofie
dat mensen zich
moeten kunnen
ontplooiën.”





Fons van den Brink, directeur RCN



Vader & zoon Strijker

Wim Strijker (55) werkt op het hoofdkantoor van Recreatiecentra Nederland (RCN) van waaruit de negen vakantieparken in Nederland en zes in Frankrijk geleid worden. RCN is eigendom van een interkerkelijke stichting en het hoofdkantoor is gevestigd in Doorn. Wim Strijker is al sinds zijn negentiende bij RCN in dienst, sinds 1988 als hoofd personeelszaken.

Sander Strijker (25) kreeg het werk in de recreatiecentra van RCN met de paplepel ingegoten. Als 14-jarige werkte hij al op het centrum in Ouddorp, zowel in de horeca als in andere functies. Sinds vijf jaar heeft hij een vaste baan op RCN-park Het Grote Bos in Doorn. Hij werkt daar in de frontoffice, bij de receptie. In zijn vrije tijd volgt hij de cursus Hotel Management van NTI, die voor de helft door RCN wordt betaald.

De recreatiesector heeft nog maar relatief kort een branchebrede cao, sinds 1996. Recreatiecentra Nederland (RCN) investeerde ook al veel in opleidingen voor de medewerkers toen deze cao er nog niet was. Directeur Fons van den Brink: "Voordat we de cao hadden, waren dit soort zaken vastgelegd in een eigen reglement van RCN. Het is een goede zaak dat we nu een branchebrede aanpak hebben. Samen sta je sterker, de hele sector wordt er beter van."

Via het branchebrede Sociaal Fonds Recreatie wordt heel wat geld vrijgemaakt voor opleidingen, weet Van den Brink. "Op dit fonds doen beslist niet alleen de grotere recreatiebedrijven een beroep. Ik zit dicht bij het vuur en het valt me telkens weer op, dat ook veel kleine bedrijven veel geld investeren in de vorming van hun mensen. Vaak zie je dat een aantal recreatiebedrijven op lokaal niveau de handen ineenslaat en samen optrekt bij het verzorgen van opleidingen."

Opleidingskosten

Sander Strijker doet in zijn vrije tijd de driejarige NTI-studie Hotel Management. Het levert hem weinig problemen op om dit te combineren met zijn werk op de receptie van Het Grote Bos in Doorn. "Het is een leuk vak en dus raas je er doorheen", zegt Sander. De NTI-cursus is opgedeeld in

modules als frontoffice management, communicatie en logistiek. Gesprekstechnieken maken ook onderdeel uit van de opleiding. "Als iemand bij de receptie komt met een klacht, moet je in staat zijn de gast weer tevreden gesteld de deur uit te laten gaan", licht Sander toe.

Hij weet zich bij zijn opleiding gesteund door zijn werkgever. RCN neemt 50 procent van de opleidingskosten voor zijn rekening, de andere helft moet Sander zelf betalen. "Nee, er geldt geen terugbetalingsplicht, ook niet als Sander naar een andere werkgever vertrekt", licht vader Wim toe in zijn functie als chef personeelszaken. "Bij RCN moet je alleen een deel terugbetalen als wij de opleiding voor 90 procent hebben vergoed en je binnen twee jaar het bedrijf verlaat."

Doorstromers

Sander is niet van plan RCN te verlaten, maar toont met het volgen van de cursus wel aan dat hij ambities heeft. Als je hem vraagt waar hij over tien jaar wil zijn – als hij 35 jaar is – zegt Sander: "Ik heb in mijn achterhoofd wel de ambitie om ooit centrumdirecteur te worden, dus om leiding te geven aan een van de parken van RCN." Vader Wim kijkt zijn zoon lachend aan. "Moet ik dit zien als een open sollicitatie of zoiets?" >>



RCN-directeur Van den Brink glimlacht goedkeurend: "Het past bij onze filosofie om mensen de gelegenheid te geven zich te ontplooiën." Vader Strijker vult aan: "Ik kan van onze mensen in vaste dienst er zo enkele tientallen noemen die binnen de RCN zijn doorgestroomd." Doorstroming is een van de zaken die bijdragen aan een uitdagend werkklimaat, menen de heren. Dat de sfeer goed is, bewijst Wim Strijker trots als hij vertelt: "Vorig jaar lag ons ziekteverzuim op 1,2 procent. Nu hebben we nooit boven de 2,5 gezeten, maar een dergelijke lage score is wel heel bijzonder." Hij denkt dat het lage cijfer te danken is aan een nieuw protocol, waarbij na ziekmeldingen intensief contact met de werknemer wordt onderhouden.

Gezonde werkverhouding

Bovendien is de bedrijfscultuur van RCN open, zegt Wim, en ook dit draagt bij aan een gezonde werkverhouding. Sander kan zich vinden in de bewering van zijn vader. Hij merkt dagelijks dat hij als werknemer direct invloed kan uitoefenen op de gang van zaken. Dit geeft, meent Sander, veel bevrediging en voorkomt frustraties. Een voorbeeld? Sander merkte in de praktijk dat de kantoorindeling bij Het Grote Bos niet erg efficiënt was. Dit leidde tot onnodige handelingen, die zich vooral bij topdrukte wreekten. "Er zijn dagen dat er heel veel gasten tegelijk inchecken. Dan moet je zorgen dat de wachttijden zo kort mogelijk zijn", zegt Sander. Aan de kantoorinrichting bij de receptie werd op initiatief van Sander het nodige veranderd. Zo werd de printer verplaatst, waardoor wachtende gasten sneller bediend konden worden. "Het werkt nu in de praktijk veel plezieriger", is de slotsom van Sander. "En het is motiverend als je merkt dat je als medewerker invloed kunt uitoefenen."

Tekst: Ubel Zuiderveld

Fotografie: Anne Hamers

Tip van Ben Francooy, voorzitter FNV Horecabond:
"Zet bijscholing bij ieder beoordelingsgesprek op de agenda. Denk als werknemer na over trainingen en cursussen die je zou willen volgen. Denk als ondernemer na over kennis en vaardigheden die de medewerker nog mist. Samen kun je dan tot een goed opleidingstraject komen."

Meer informatie

Meer weten over zaken als opleidingsmogelijkheden, cursussen en educatief verlof in de recreatiebranche? Kijk op de website van het Sociaal Fonds Recreatie: www.sectorrecreatie.nl, of bel met (0183) 64 50 35, of mail info@sfvnet.nl.

Inspelen op piekdrukke

Werknemers in de recreatiesector mogen 205 arbeidsuren draaien in vier weken. Dit was in de vorige cao maximaal 177 uur. Met deze verruiming in de cao kunnen de vakantieparken en andere recreatiebedrijven beter inspelen op piekdrukke. Recreatiemedewerker Sander Strijker van RCN: "Geen dag is hetzelfde, het is altijd hectisch. Je moet je vrije tijd goed plannen en zorgen dat je dan wel je rust neemt."

De werkgevers compenseren de meer flexibele arbeidsuren met vrije tijd in rustige periodes. Ze kunnen met deze arbeidstijden beter inspelen op de trend dat steeds meer gasten pas op het laatste moment hun vakantie reserveren. Soms gebeurt dat zelfs een dag van tevoren, als onverwacht de zon doorbreekt. Op vakantieparken, zoals van Recreatiecentra Nederland (RCN), is er dan ineens sprake van een alle-hens-aan-deksituatie.

Klappen van de zweep

Als we Sander spreken, is het voorseizoen op 'zijn' park Het Grote Bos in Doorn al in volle gang. Sander werkt op de receptie van Het Grote Bos. "We zitten voor het derde week-einde op rij helemaal vol", stelt hij vast. Dat betekent op je tenen lopen, maar dat is voor Sander niets nieuws. Hij is als het ware vergroeid met recreatiewerk. Met zijn ouders vertoefde hij veel op de RCN-vakantieparken. Vader Wim Strijker werkt immers al tientallen jaren voor RCN. "Sander kent het klappen van de zweep", lacht vader Strijker. "Hij is er mee grootgebracht. Sander weet dus dat de telefoon elk moment kan rinkelen, omdat een gast een noodsituatie heeft." Buiten het seizoen is er meer ruimte om vrije dagen op te nemen en om kortere werkweken te draaien. Wat nog niet wil zeggen dat Sander in de slappe maanden op zijn lauweren kan rusten. De receptie van Het Grote Bos moet immers wel gewoon bemand zijn. "Op ons park in Doorn draait het toch wel redelijk volop door", zegt hij. "De telefoon blijft gewoon gaan. Mensen die informatie willen of willen reserveren."

Tekst: Ubel Zuiderveld

Fotografie: Anne Hamers



Van 45 naar 51,5 uur

Medewerkers van recreatiebedrijven draaiden tijdens de vorige cao werkweken van maximaal 45 uur gemiddeld. Dat maximum, gerekend over vier weken, is opgetrokken tot bijna 51,5 uur. In rustige periodes hebben werknemers dan meer vrije tijd. RCN-directeur Fons van den Brink is blij met deze verruimde mogelijkheden. Hij wijst zijn collega's er echter wel op dat verstandig met de nieuwe mogelijkheden moet worden omgesprongen: "Als je mensen drie maanden lang 52 uur per week laat werken, ben je wat mij betreft licht gestoord. Iedereen kan bedenken dat zoiets niet goed is voor een werknemer."

Colofon

Deze special over de recreatie-cao, bestemd voor de werknemers in de recreatie, is geproduceerd door de FNV Horecabond
Adres: Louis Armstrongweg 100, Postbus 1435, 1300 BK Almere | telefoon 0900 - 202 23 23 (€ 0,10 p/min), fax (036) 536 33 97
e-mail: redactie@horecabond.fnv.nl | Oplage: 5000 | Redactie: Johan Bijlsma, Sharon Jones, Anja Lems, Sheila Lutgens, Chantal Oppenheimer
Eindredactie: Aafke Jochems, Petra Portengen | Hoofdredactie: Ben Francooy | Correctie: Evelyn Jongman | Foto voorpagina: Anne Hamers, Voermans van Bree | Foto achterpagina: Anne Hamers | Vormgeving: ping-pong Design | Prepress en druk: Van der Weij B.V. Grafische Bedrijven, Hilversum. Deze special is mede tot stand gekomen door een bijdrage van het Sociaal Fonds Recreatie (SFR).



“Dan is het voor mij ook een stuk makkelijker om extra te werken als mijn baas daarom vraagt.”

Corine den Otter (28) geeft zwemles in Sportcomplex De Hoge Devel in Zwijndrecht. Ze vindt het fijn dat in de cao is geregeld dat haar werkgever meebetaalt aan de opvang voor haar zootje.