

RECREATIE

RECREATIE | EEN MAGAZINE VOOR MENSEN DIE WERKEN IN DE RECREATIE | JAARGANG 3 | 2007

Passie,
Trots &
Vakmanschap

Zes meest gestelde
vragen bij het VIC
P 2 & 3

Loontabellen
P 9, 10, 11, 12 & 13



Werken en leren
bij Optisport
Rivièrabad
in Spijkenisse

P 14, 15 & 16



LEER ALSOF JE
EEUWIG LEEFT

P 4, 5, 6, 7 & 8



Zwembaden
lichtend voor-
beeld verblijfs-
recreatie

P 17, 18 & 19

FNV RECREATIE

Zes meest gestelde vragen bij het VIC

Als de werkgever op een feestdag gesloten is en het is mijn vaste dag, heb ik dan recht op behoud van loon?

Als je dagen contractueel zijn vastgelegd, heb je op een feestdag waarop je was ingeroosterd recht op loon en een vervangende vrije dag. Is er geen sprake van vaste dagen, dan geldt er een periode van een half jaar waarin gekeken wordt of er een patroon van vaste werkdagen bestaat om na te gaan of je op deze feestdag had moeten werken.



Op hoeveel leeftijdsdagen heb ik recht? En hoe moet ik deze opnemen?

Fulltime werknemers hebben vanaf 1 januari van het jaar waarin ze 50 worden recht op één extra dag vrij per jaar. Fulltime werknemers die 55 respectievelijk 60 worden, hebben vanaf de eerste dag van de week waarin zij deze leeftijd bereiken recht op twee uur respectievelijk vier uur vrij per week, op te nemen in blokken van minimaal twee, door de werkgever in te roosteren. Of een werkweek van 4 x 9 respectievelijk 4 x 8,5 uur.

Hoeveel arbeidsovereenkomsten mogen er gegeven worden, voor ik recht heb op een vast contract?

Een werkgever mag in een periode van 6 jaar maximaal 4 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangaan. De 5de arbeidsovereenkomst in deze periode wordt geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd. Als de totale duur van de 4 tijdelijke overeenkomsten langer is dan 6 jaar,

dan is de laatste arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Is er sprake van seizoenswerk, dan kan een werkgever maximaal 3 arbeidsovereenkomsten per jaar afsluiten zonder dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand komt.



Heb ik recht op zondagtoeslag?

Voor door een werknemer (geen hulpkracht) gewerkte uren van zondag 02.00 tot maandag 02.00 uur geldt een toeslag van 25% in de vorm van vrije tijd. Voor werknemers die vóór 1 juli 2005 in dienst zijn gekomen geldt over het gehele jaar 2006 een aanvulling tot 50% toeslag indien zij op 1 januari 2007 nog steeds in dienst zijn. Over het hele jaar 2007 geldt een aanvulling tot 37,5% indien zij op 1 januari 2008 nog steeds in dienst zijn. Aanvullingen kunnen in geld of vrije tijd worden gegeven.

Hoeveel hoor ik te verdienen?

Dit hangt van veel factoren af zoals functie, leeftijd, dienstjaren, opleiding en ervaring en kan daarom niet gespecificeerd worden. Kun je je loon niet terugvinden of berekenen aan de hand van de cao, neem dan contact met ons op. De medewerkers van het Voorlichtings- en Informatiecentrum en de juristen van de Horecabond kunnen je helpen. Kijk eerst nog even op pagina 9, 10, 11, 12 en 13 van deze special.

Wat moet ik doorbetaald krijgen tijdens ziekte?

Gedurende het eerste halfjaar van ziekte wordt er 95% doorbetaald, het 2e halfjaar 90%. In het 2e ziektejaar wordt het eerste halfjaar 85% doorbetaald, het laatste halfjaar wordt er 80% doorbetaald. Als een werknemer niet meewerkt aan herstel of zich niet houdt aan de voorschriften bij ziekte kan het ziekgeld worden vermindert tot 70% van het geldende loon met een minimum van het wettelijk minimumloon, in ernstige gevallen kan het zelfs geheel worden ingehouden, mogelijk gevolgd door ontslag.

De tekst op deze en voorafgaande pagina 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 (VIC) van de FNV Horecabond: **0900 - 202 23 23 (€ 0,10 p/min)**.



Tekst: Erwin Koevoets en Chung Kin Man [Juridische dienstverlening FNV Horecabond]. Beeld: Anne Hamers



Jonge managers Overijssel Vakantiepark 't Mólke:

'Leer alsof
je eeuwig leeft'



Stagiaire Lisa Schuitemaker helpt gasten in de salonboot van 't Mólke.

Een leven lang leren. Voor Merlijn Pietersma (27) en Coen van Rhee (24) de gewoonste zaak van de wereld. Ze werken beiden fulltime bij Overijssel Vakantiepark 't Mólke, maar studeren en leren vrolijk verder. Bovendien begeleiden de jonge managers met veel passie de leerlingen en medewerkers op het gemeentelijke recreatiebedrijf. "Leren maakt je werk leuker", zeggen ze in koor.



'Wij doen actief aan job rotation. Goede begeleiding en opleiding is dus van belang'

Merlijn Pietersma en Coen van Rhee, bij het insteek-haventje op Overijssel Vakantiepark 't Mólke: "Wij hebben een voorbeeldfunctie."

Passie, Trots en Vakmanschap

Een leven lang leren

Je leven lang leren. Blijf bij in je vak. Zorg dat je meer kennis en vaardigheden krijgt. Dat maakt je werk leuker, je kansen op de arbeidsmarkt groeien, je kunt meer verantwoordelijkheid aan en je salaris gaat omhoog. Iedereen stimuleert het: de overheid, het onderwijs, het bedrijfsleven, de vakbonden. Neem daarom je toekomst in eigen hand en laat je regelmatig (bij)scholen.

Begin september ontvangen alle werknemers in de recreatiesector de cursusbrochure 2007-2008 van het Sociaal Fonds Recreatie.

Meer informatie: www.sectorrecreatie.nl

Als we Overijssel Vakantiepark 't Mólke bezoeken, geniet een groep actieve senioren in het restaurant van de koffie. In afwachting van de rondvaart met een salonboot over het schilderachtige riviertje de Regge, dat langs het park bij het buurtschap Zuna stroomt. Stagiaire Lisa Schuitemaker beantwoordt vriendelijk vragen van gasten, terwijl de kapitein in het insteekhaventje de boot in orde maakt.

Bij de receptie luistert een andere stagiair, Martijn Spin, geduldig naar een gast die een reservering wil plaatsen. Even verderop sjouwt Dennis Kremer, hoofd van de winkel en de recreatiebalie, met zwemvesten en roeipeddels. In de keuken begint chef-kok Rob Aarninkhof met de mise en place voor de lunch en op kantoor werkt stagiaire Marjolein Eisink aan het animatieprogramma voor de zomervakantie. Omdat het op deze donderdagmorgen rustig is, serveert receptioniste Denise van de Maat koffie uit op het terras.

Teamgeest

Korte lijnen, persoonlijke aandacht, positieve instelling. Dat is samengevat in zes woorden de kracht van het opleidingsbeleid bij 't Mólke, vertellen parkmanager Merlijn Pietersma en horecamanager Coen van Rhee. Twee gedreven 'jonge honden', waar de passie voor het recreatievak van afstraalt, hoewel ze beiden een cijfertjesopleiding op hbo-niveau hebben.

Merlijn: "Wij maken onderdeel uit van het team, wij zweven er niet boven. Dat zit in ons en in de bedrijfscultuur. Eigenaar Bert van de Maat is een echte ondernemer, maar als er handen te kort zijn, bakt hij ook biefstukken of maait hij het gras. Die betrokkenheid is heel belangrijk in het begeleiden van leerlingen en medewerkers. Als iemands verkering uit is of een ouder naar het ziekenhuis moet, bieden we een luisterend oor. Maar we treden ook direct op als iemand zonder reden te laat komt. Verder praten we veel met medewerkers. Als we merken dat iemand behoefte heeft aan een opleiding, maken we een persoonlijk plan dat aansluit bij de wensen en de functie. De visie van de eigenaar luidt heel simpel: hoe meer je als bedrijf in iemand investeert, hoe meer je terugkrijgt."

Flexibel en leergierig

En wat krijgt het bedrijf dan terug? "Een flexibel, leergierig en gastgericht team, dat zich niet vastklampt aan de eigen functie. Ons streven is natuurlijk om medewerkers ritme, regelmaat en structuur te bieden. Maar dat botst soms met de praktijk, want ons bedrijf is niet supergroot, dus mensen moeten op meerdere plekken inzetbaar zijn. Bij sollicitatiegesprekken komt die flexibele instelling gericht ter sprake, want het is bittere noodzaak. Hoewel we het hele jaar open zijn, ligt de piek toch in de zomer", legt Merlijn uit.

Coen vult, vanuit zijn horecafunctie aan: "Job rotation is bij ons daarom vanzelfsprekend. Je moet mensen inzetten waar het druk is. Als het restaurant volstroomt, vragen we rustig iemand van de receptie om bij te springen. Die moet dan wel weten wat hij of zij moet doen. Dus is goede opleiding en begeleiding van belang."

Stagiairs die langere tijd blijven, doorlopen daarom bijna alle onderdelen van het bedrijf. Van schoonmaak tot keuken, van animatieteam tot bediening. Alleen bij de receptie ligt de lat iets hoger, daar moeten ze wel iets ouder en geschikter voor zijn. 't Mólke ziet leerlingen niet als goedkope extra handjes, maar als potentiële werknemers voor de toekomst. Kennisoverdracht staat hoog in het vaandel bij het bedrijf, vandaar dat het vakantiepark ook al sinds het begin van de jaren tachtig erkend leerbedrijf is.

Leerbedrijf van het Jaar

De buitenwereld erkent de opleidingskwaliteiten van Overijssel Vakantiepark 't Mólke. Het bedrijf is namelijk door een onafhankelijke vakjury uitgeroepen tot Leerbedrijf van het Jaar 2006 in de sector recreatie. Deze jury bleek zeer onder de indruk van de bevolgen manier waarop het 't Mólke leerlingen en medewerkers opleidt. Het vakantiepark was voorgedragen door ROC Twente en versloeg in de finale bekende bedrijven als De Efteling en Center Parcs De Kempervennen. De verkiezing Leerbedrijf van het Jaar komt uit de koker van Kenwerk. Deze organisatie maakt zich sterk voor goed beroepsopleiding en prima leerbedrijven. Jongeren krijgen zo de kans een carrière op te bouwen en de bedrijven zijn verzekerd van goed opgeleid personeel. Binnen Kenwerk werken ROC's, werkgevers en werknemers nauw samen.

Meer informatie: www.kenwerk.nl



Chef-kok Rob Aarninkhof begint met de voorbereidingen voor de lunch.



Dennis Kremer, hoofd van de winkel en de recreatiebalie op het vakantiepark.

't Mólke in het kort

Overijssel Vakantiepark 't Mólke ligt verscholen in het groen, aan het riviertje de Regge in het kleine dorpje Zuna bij Nijverdal. Het in 1973 opgerichte familiebedrijf telt circa 300 plaatsen: 120 jaarplaatsen, 100 toeristische kampeerplaatsen en 80 stacaravans en bungalowen (chalets). Belangrijkste voorzieningen: overdekt zwembad, restaurant, binnen- en buitenterras, overdekte kinderspeelplaats, sportveld en een salonboot voor rondvaarten. Partycentrum 't Mólke vormt een aparte poot van het bedrijf, met zeven feestzalen en een activiteitenafdeling.

Eigenaar is Bert van de Maat, die de dagelijkse leiding overlaat aan parkmanager Merlijn Pietersma. Bij 't Mólke werken twaalf mensen in vaste dienst, ondersteund door enkele stagiairs/leerlingen. In het hoogseizoen komen daar ongeveer veertig oproepkrachten bij. Het bedrijf is het gehele jaar open.

Meer informatie: www.molke.nl

Drie redenen om op te leiden

In het personeelsbeleid van Overijssel Vakantiepark 't Mólke staan drie redenen om het (laten) opleiden van leerlingen en medewerkers te bevorderen.

1. De morele verplichting richting samenleving om jongeren op te leiden.
2. Het investeren in jonge mensen biedt het bedrijf na verloop van tijd opbrengsten in de vorm van goed opgeleide, verantwoordelijke medewerkers: de afgelopen vier jaar kregen drie voormalige leerlingen een fulltimecontract.
3. De kans bestaat dat stagiairs na hun leerperiode aan de slag kunnen bij het vakantiepark als weekend- of vakantiekracht.



Martijn Spin, stagiair receptie, in gesprek met een zojuist gearriveerde gast.



Receptioniste Denise van de Maat serveert koffie uit op het terras.



Stagiaire Marjolein Eisink werkt aan het animatieprogramma voor de zomervakantie.

Van hot naar her

Coen van Rhee is zelf het levende bewijs van die job rotation. Op zijn zestiende reed hij met zijn scootertje het park op. "Een vakantiebaantje in het partycentrum van 't Mólke leek me wel wat. Ik werkte vervolgens achter de bar, bakte patat, maakte deel uit van het animatieteam en zat op zaterdagen bij de receptie. Tot Bert voor de periode van twee jaar een ander vakantiepark pachtte, viersterrencamping De Prins in Holten, met 180 plaatsen. Ik werd er bedrijfsleider, als broekie van amper twintig. Daar ben ik gehard in het vak, leerde op eigen benen staan."

Na twee jaar stopte het avontuur, want het contract liep af en koop zat er niet in. Coen keerde terug naar 't Mólke en stond plotseling salades en desserts te bereiden. Een stap terug?

'Als wij actief leren, stimuleert dat het team, wij hebben een voorbeeldfunctie'

"Nou, ik moest verder met mijn opleiding en als hulpkok kreeg ik die tijd. Bovendien wilde ik de processen in de keuken leren kennen."

Begin dit jaar kwam de functie van horecamanager vrij en die baan paste precies bij de ambities van Coen, die nu het partycentrum en de horeca in het park aanstuurt.

Beste leerbedrijf

Een leven lang leren, dat spreekt de twee jonge managers zeker aan. Merlijn volgt momenteel een avondopleiding bedrijfskunde. Coen deed al de cursus sociale hygiëne en een HACCP-training en is nu bezig om zich te bekwamen als leermeester. Op zijn lijstje voor de nabije toekomst staat ook nog bedrijfshulpverlening.

Merlijn en Coen: "Leren doen we elke dag. Niet alleen uit de boeken, maar ook in de praktijk. Wij hebben als leidinggevenden een voorbeeldfunctie.

Als wij actief leren, stimuleert dat het team. Je hoort de mensen erover praten welke cursussen ze moeten volgen. 't Mólke is uitgeroepen tot Leerbedrijf van het Jaar 2006 in de recreatie. We merken dat dat medewerkers inspireert om ook weer trainingen te volgen of meer begeleiding te vragen op de werkvloer."

Op tafel ligt de presentatie die 't Mólke gaf aan de jury die uiteindelijk het beste leerbedrijf moest kiezen. De laatste sheet bevat een wijsheid van Mahatma Gandhi (1869-1948), de beroemde geestelijk en politiek leider van India. Hij zei ooit: "Leer alsof je eeuwig leeft. Leef alsof het je laatste dag is."

EVC Vaktest helpt

Geen diploma's, toch een kanjer!

Je bent een kei in je werk, je loopt al een tijdje mee, maar eigenlijk heb je nooit een diploma gehaald. Dat is balen, denk je dan. Maar er is nu een oplossing. Je kunt een beroep doen op Erkenning Verworven Competenties (EVC). In gewoon Nederlands: je kunt je kennis en werkervaring laten meten en dan in aanmerking komen voor diploma's, certificaten of vrijstellingen van opleidingen, zonder eerst cursussen te volgen. Het Sociaal Fonds Recreatie werkt de regeling momenteel uit omdat veel werknemers in de recreatie er belangstelling voor hebben. In de horeca wordt al enige tijd met EVC gewerkt.

Wat betekent EVC in de praktijk?

- 1.** Er komt een overzicht van de diploma's en certificaten van opleidingen waarvoor je je kunt aanmelden, met daarbij de voorwaarden. Mogelijk kun je via internet al aardig inschatten of je voor een diploma of certificaat in aanmerking komt. Dan kan dan via een zelftest.
- 2.** Je vraagt een EVC Vaktest aan. Deze bestaat in de horeca uit twee delen. Eerst zet je op papier welke kennis en ervaring je bezit: werkervaring, gevolgde cursussen (wel of niet afgerond), vrijwilligerswerk, visitekaartjes etc. Daarna volgt een gesprek met een deskundige die je informatie toetst aan de hand van vragen.
- 3.** Na enige tijd krijg je te horen of je inderdaad een diploma of certificaat ontvangt. Het kan ook zijn dat je eerst nog een praktijktoets krijgt of een (verkorte) cursus moet volgen.

4. Voordelen

- Je zet je kennis en ervaring om in erkende diploma's of certificaten
- Je verhoogt je waarde op de arbeidsmarkt
- Je maakt voor jezelf een 'tussenstand' op in je carrière

5. Nadelen

- Het kost geld. Hoeveel is nog niet bekend, maar in de horeca betaal je voor de EVC Vaktest 865 euro. Voor een extra praktijktoets mag je daar nog 415 euro bij optellen. Mogelijk is je werkgever bereid mee te betalen. Ook kun je in aanmerking komen voor een belastingvoordeel van 300 euro.
- Het kost tijd. Het opstellen van een overzicht van je kennis en werkervaring vergt een paar uurtjes en ook voor de test moet je tijd vrijmaken.

6. Hoe gaat het verder?

Zodra het plan afgerond is, verschijnt de informatie op www.sectorrecreatie.nl. Houd die site dus in de gaten. Interesse? Begin alvast met het op papier zetten van kennis en werkervaring en bespreek het met je werkgever.

VOLWASSENENLONEN CAO recreatie

LONEN PER 1 OKTOBER 2006. ARBEIDSDUUR: 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	1400,99	1440,36	1504,54	1571,12	1701,90	1833,27	2095,42	2356,98	2619,15
1	1443,38	1477,72	1541,85	1606,99	1739,02	1876,43	2141,34	2401,30	2668,81
2		1515,09	1579,14	1642,82	1776,13	1919,58	2187,25	2445,61	2718,43
3		1552,45	1616,45	1678,70	1813,24	1962,74	2233,15	2489,91	2768,09
4		1589,79	1653,77	1714,56	1850,35	2005,90	2279,05	2534,23	2817,74
5		1627,18	1691,09	1750,41	1887,47	2049,05	2324,96	2578,53	2867,38
6		1664,54	1728,40	1786,25	1924,57	2092,19	2370,87	2622,83	2917,03
7		1701,90	1765,71	1822,11	1961,70	2135,33	2416,77	2667,13	2966,68
8			1803,02	1857,97	1998,82	2178,48	2462,68	2711,44	3016,33
9				1893,82	2035,94	2221,65	2508,59	2755,77	3065,97
10					2073,03	2264,80	2554,47	2800,05	3115,61
11						2307,94	2600,37	2844,37	3165,27

VAKVOLWASSEN WERKNEMER

Bedragen in euro's per 4 weken

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
0	1293,21	1329,56	1388,80	1450,27	1570,98	1692,26	1934,24	2175,67	2417,67
1	1332,37	1364,04	1423,25	1483,37	1605,25	1732,09	1976,62	2216,57	2463,52
2		1398,54	1457,67	1516,46	1639,50	1771,93	2019,00	2257,49	2509,33
3		1433,03	1492,10	1549,57	1673,76	1811,76	2061,36	2298,39	2555,16
4		1467,51	1526,56	1582,67	1708,02	1851,61	2103,74	2339,28	2600,99
5		1502,00	1561,00	1615,75	1742,29	1891,43	2146,11	2380,18	2646,80
6		1536,49	1595,45	1648,86	1776,53	1931,25	2188,49	2421,08	2692,64
7		1570,98	1629,89	1681,95	1810,80	1971,07	2230,87	2461,96	2738,48
8			1664,31	1715,05	1845,06	2010,91	2273,24	2502,88	2784,30
9				1748,14	1879,32	2050,75	2315,62	2543,78	2830,13
10					1913,57	2090,59	2357,99	2584,66	2875,94
11						2130,41	2400,34	2625,58	2921,78

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	323,30	332,39	347,20	362,57	392,76	423,06	483,57	543,91	604,42
1	333,09	341,02	355,81	370,85	401,31	433,02	494,16	554,14	615,87
2		349,63	364,42	379,11	409,87	442,98	504,74	563,76	627,33
3		358,26	373,04	387,39	418,45	452,94	515,33	574,59	638,79
4		366,87	381,63	395,67	427,00	462,90	525,94	584,83	650,24
5		375,51	390,25	403,94	435,56	472,86	536,53	595,04	661,70
6		384,13	398,86	412,21	444,13	482,81	547,12	605,27	673,17
7		392,76	407,47	420,48	452,70	492,77	557,72	615,50	684,62
8			416,09	428,76	461,27	502,73	568,31	625,71	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	600,08	656,39	730,44



JEUGDLONEN CAO RECREATIE

LONEN PER 1 OKTOBER 2006, ARBEIDSDUUR: 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	35,00	490,34	504,13	526,59	549,89	595,66	641,66	733,40	824,94	916,70
16 jaar	37,50	525,37	540,13	564,20	589,17	638,21	687,47	785,78	883,86	982,18
17 jaar	42,50	595,41	612,16	639,43	667,72	723,31	779,14	890,56	1001,71	1113,15
18 jaar	50,00	700,50	720,19	752,27	785,56	850,95	916,64	1047,71	1178,49	1309,57
19 jaar	60,00	840,59	864,22	902,72	942,67	1021,14	1099,97	1257,25	1414,18	1571,49
20 jaar	70,00	980,69	1008,25	1053,17	1099,79	1191,33	1283,29	1466,80	1649,89	1833,40
21 jaar	80,00	1120,79	1152,29	1203,62	1256,90	1361,52	1466,62	1676,34	1885,58	2095,32
22 jaar	90,00	1260,89	1296,33	1354,08	1414,02	1531,70	1649,95	1885,88	2121,28	2357,23
22,5 jaar	100,00	1400,99	1440,36	1504,54	1571,12	1701,90	1833,27	2095,42	2356,98	2619,15

JEUGDSCHALEN

Bedragen in euro's per vier weken

Leeftijd	Perc.	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
15 jaar	35,00	452,62	465,35	486,08	507,60	549,85	592,30	676,98	761,49	846,18
16 jaar	37,50	484,95	498,59	520,80	543,85	589,12	634,59	725,34	815,87	906,62
17 jaar	42,50	549,62	565,07	590,24	616,36	667,66	719,21	822,05	924,66	1027,51
18 jaar	50,00	646,61	664,78	694,40	725,13	785,49	846,13	967,11	1087,84	1208,84
19 jaar	60,00	775,93	797,74	833,28	870,17	942,59	1015,35	1160,54	1305,40	1450,60
20 jaar	70,00	905,25	930,69	972,16	1015,19	1099,68	1184,57	1353,97	1522,97	1692,37
21 jaar	80,00	1034,57	1063,65	1111,04	1160,21	1256,79	1353,80	1547,39	1740,54	1934,15
22 jaar	90,00	1163,89	1196,61	1249,93	1305,25	1413,89	1523,02	1740,81	1958,11	2175,90
22,5 jaar	100,00	1293,21	1329,56	1388,80	1450,27	1570,98	1692,26	1934,24	2175,67	2417,67

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	35,00	113,16	116,33	121,52	126,90	137,46	148,08	169,24	190,37	211,55
16 jaar	37,50	121,24	124,64	130,20	135,96	147,28	158,66	181,34	203,97	226,66
17 jaar	42,50	137,40	141,26	147,56	154,09	166,92	179,80	205,50	231,16	256,88
18 jaar	50,00	161,65	166,20	173,61	181,29	196,37	211,54	241,78	271,96	302,21
19 jaar	60,00	193,98	199,43	208,32	217,54	235,65	253,84	290,14	326,35	362,65
20 jaar	70,00	226,31	232,67	243,04	253,80	274,93	296,14	338,49	380,74	423,09
21 jaar	80,00	258,65	265,91	277,76	290,06	314,19	338,45	386,84	435,13	483,54
22 jaar	90,00	290,97	299,16	312,47	326,31	353,47	380,76	435,21	489,53	543,98
22,5 jaar	100,00	323,30	332,39	347,20	362,57	392,76	423,06	483,57	543,91	604,42

VOLWASSENENLONEN CAO recreatie

LONEN PER 1 OKTOBER 2007. ARBEIDSDUUR: 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	1429,01	1469,17	1534,63	1602,54	1735,94	1869,94	2137,33	2404,12	2671,53
1	1472,25	1507,27	1572,69	1639,13	1773,80	1913,96	2184,17	2449,33	2722,19
2		1545,39	1610,72	1675,68	1811,65	1957,97	2231,00	2494,52	2772,80
3		1583,50	1648,78	1712,27	1849,50	2001,99	2277,81	2539,71	2823,45
4		1621,59	1686,85	1748,85	1887,36	2046,02	2324,63	2584,91	2874,09
5		1659,72	1724,91	1785,42	1925,22	2090,03	2371,46	2630,10	2924,73
6		1697,83	1762,97	1821,98	1963,06	2134,03	2418,29	2675,29	2975,37
7		1735,94	1801,02	1858,55	2000,93	2178,04	2465,11	2720,47	3026,01
8			1839,08	1895,13	2038,80	2222,05	2511,93	2765,67	3076,66
9				1931,70	2076,66	2266,08	2558,76	2810,89	3127,29
10					2114,49	2310,10	2605,56	2856,05	3177,92
11						2354,10	2652,38	2901,26	3228,58

VAKVOLWASSEN WERKNEMER

Bedragen in euro's per 4 weken

Periodiek	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
0	1319,07	1356,15	1416,58	1479,28	1602,40	1726,11	1972,92	2219,18	2466,02
1	1359,02	1391,32	1451,72	1513,04	1637,36	1766,73	2016,15	2260,90	2512,79
2		1426,51	1486,82	1546,79	1672,29	1807,37	2059,38	2302,64	2559,52
3		1461,69	1521,94	1580,56	1707,24	1848,00	2102,59	2344,36	2606,26
4		1496,86	1557,09	1614,32	1742,18	1888,64	2145,81	2386,07	2653,01
5		1532,04	1592,22	1648,07	1777,14	1929,26	2189,03	2427,78	2699,74
6		1567,22	1627,36	1681,84	1812,06	1969,88	2232,26	2469,50	2746,49
7		1602,40	1662,49	1715,59	1847,02	2010,49	2275,49	2511,20	2793,25
8			1697,60	1749,35	1881,96	2051,13	2318,70	2552,94	2839,99
9				1783,10	1916,91	2091,77	2361,93	2594,66	2886,73
10					1951,84	2132,40	2405,15	2636,35	2933,46
11						2173,02	2448,35	2678,09	2980,22

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	329,77	339,04	354,14	369,82	400,62	431,52	493,24	554,79	616,51
1	339,75	347,84	362,93	378,27	409,34	441,68	504,04	565,22	628,19
2		356,62	371,71	386,69	418,07	451,84	514,83	575,04	639,88
3		365,43	380,50	395,14	426,82	462,00	525,64	586,08	651,57
4		374,21	389,26	403,58	435,54	472,16	536,46	596,53	663,24
5		383,02	398,06	412,02	444,27	482,32	547,26	606,94	674,93
6		391,81	406,84	420,45	453,01	492,47	558,06	617,38	686,63
7		400,62	415,62	428,89	461,75	502,63	568,87	627,81	698,31
8			424,41	437,34	470,50	512,78	579,68	638,22	710,00
9				445,78	479,23	522,94	590,48	648,67	721,68
10					487,96	533,10	601,28	659,08	733,37
11						543,25	612,08	669,52	745,05



JEUGDLONEN CAO RECREATIE

LONEN PER 1 OKTOBER 2007, ARBEIDSDUUR: 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	35,00	500,15	514,21	537,12	560,89	607,57	654,49	748,07	841,44	935,03
16 jaar	37,50	535,88	550,93	575,48	600,95	650,97	701,22	801,50	901,54	1001,82
17 jaar	42,50	607,32	624,40	652,22	681,07	737,78	794,72	908,37	1021,74	1135,41
18 jaar	50,00	714,51	734,59	767,32	801,27	867,97	934,97	1068,66	1202,06	1335,76
19 jaar	60,00	857,40	881,50	920,77	961,52	1041,56	1121,97	1282,40	1442,46	1602,92
20 jaar	70,00	1000,30	1028,42	1074,23	1121,79	1215,16	1308,96	1496,14	1682,89	1870,07
21 jaar	80,00	1143,21	1175,34	1227,69	1282,04	1388,75	1495,95	1709,87	1923,29	2137,23
22 jaar	90,00	1286,11	1322,26	1381,16	1442,30	1562,33	1682,95	1923,60	2163,71	2404,37
22,5 jaar	100,00	1429,01	1469,17	1534,63	1602,54	1735,94	1869,94	2137,33	2404,12	2671,53

JEUGDSCHALEN

Bedragen in euro's per vier weken

Leeftijd	Perc.	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4	Schaal 5	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 9
15 jaar	35,00	461,67	474,66	477,44	517,75	560,85	604,15	690,52	776,72	863,10
16 jaar	37,50	494,65	508,56	531,22	554,73	600,90	647,28	739,85	832,19	924,75
17 jaar	42,50	560,61	576,37	602,04	628,69	681,01	733,59	838,49	943,15	1048,06
18 jaar	50,00	659,54	678,08	708,29	739,63	801,20	863,05	986,45	1109,60	1233,02
19 jaar	60,00	791,45	813,69	849,95	887,57	961,44	1035,66	1183,75	1331,51	1479,61
20 jaar	70,00	923,36	949,30	991,60	1035,49	1121,67	1208,26	1381,05	1553,43	1726,22
21 jaar	80,00	1055,26	1084,92	1133,26	1183,41	1281,93	1380,88	1578,34	1775,35	1972,83
22 jaar	90,00	1187,17	1220,54	1274,93	1331,36	1442,17	1553,48	1775,63	1997,27	2219,42
22,5 jaar	100,00	1319,07	1356,15	1416,58	1479,28	1602,40	1726,11	1972,92	2219,18	2466,02

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	35,00	115,42	118,66	123,95	129,44	140,21	151,04	172,62	194,18	215,78
16 jaar	37,50	123,66	127,13	132,80	138,68	150,23	161,83	184,97	208,05	231,19
17 jaar	42,50	140,15	144,09	150,51	157,17	170,26	183,40	209,61	235,78	262,02
18 jaar	50,00	164,88	169,52	177,08	184,92	200,30	215,77	246,62	277,40	308,25
19 jaar	60,00	197,86	203,42	212,49	221,89	240,36	258,92	295,94	332,88	369,90
20 jaar	70,00	230,84	237,32	247,90	258,88	280,43	302,06	345,26	388,35	431,55
21 jaar	80,00	263,82	271,23	283,32	295,86	320,47	345,22	394,58	443,83	493,21
22 jaar	90,00	296,79	305,14	318,72	332,84	360,54	388,38	443,91	499,32	554,86
22,5 jaar	100,00	329,77	339,04	354,14	369,82	400,62	431,52	493,24	554,79	616,51

LEERLINGENLONEN CAO RECREATIE

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

Dit betekent een salaris (in euro's) voor deze leerlingen van:

LONEN VOOR EERSTEJAARSLEERLINGEN per 01-10-2006

Leeftijd	38 urige werkweek geen schooldag		32-urige werkweek één schooldag	
	per week	per maand	per week	per maand
15 jaar	116,33	504,13	97,96	424,52
16 jaar	124,64	540,13	104,97	454,85
17 jaar	141,26	612,16	118,96	515,50
18 jaar	166,20	720,19	139,96	606,47
19 jaar	199,43	864,22	167,95	727,76
20 jaar	232,67	1008,25	195,94	849,05
21 jaar	265,91	1152,29	223,93	970,34
22 jaar	299,16	1296,33	251,92	1091,65
22,5 jaar	332,39	1430,19	279,91	1212,94

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 VOOR LEERLINGEN VANAF HET TWEDE LEERJAAR per 01-10-2006

Leeftijd	38 urige werkweek geen schooldag		32-urige werkweek één schooldag	
	per week	per maand	per week	per maand
15 jaar	1266,97	1266,97	1266,97	1266,97
16 jaar	1266,97	1266,97	1266,97	1266,97
17 jaar	1266,97	1266,97	1266,97	1266,97
18 jaar	1266,97	1266,97	1266,97	1266,97
19 jaar	1266,97	1266,97	1266,97	1266,97
20 jaar	1266,97	1266,97	1266,97	1266,97
21 jaar	1266,97	1266,97	1266,97	1266,97
22 jaar	1266,97	1266,97	1266,97	1266,97
22,5 jaar	1266,97	1266,97	1266,97	1266,97

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

Dit betekent een salaris (in euro's) voor deze leerlingen van:

LONEN VOOR EERSTEJAARSLEERLINGEN per 01-10-2007

Leeftijd	38 urige werkweek geen schooldag		32-urige werkweek één schooldag	
	per week	per maand	per week	per maand
15 jaar	118,66	514,21	99,92	433,01
16 jaar	127,14	550,93	107,06	463,95
17 jaar	144,08	624,40	121,34	525,81
18 jaar	169,52	734,59	142,76	618,60
19 jaar	203,42	881,51	171,31	742,31
20 jaar	237,33	1028,42	199,86	866,03
21 jaar	271,23	1175,33	228,41	989,75
22 jaar	305,14	1322,25	256,96	1113,48
22,5 jaar	339,03	1458,79	285,51	1237,20

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 VOOR LEERLINGEN VANAF HET TWEDE LEERJAAR per 01-10-2007

Leeftijd	38 urige werkweek geen schooldag		32-urige werkweek één schooldag	
	per week	per maand	per week	per maand
15 jaar	123,95	537,12	104,38	452,31
16 jaar	132,80	575,49	111,84	484,61
17 jaar	150,51	652,22	126,75	549,23
18 jaar	177,08	767,31	149,11	646,17
19 jaar	212,49	920,77	178,94	775,39
20 jaar	247,90	1074,24	208,75	904,62
21 jaar	283,31	1227,69	238,58	1033,85
22 jaar	318,72	1381,16	268,40	1163,09
22,5 jaar	354,15	1534,63	298,23	1292,31

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



Werken en leren bij Optisport Rivièreabad in Spijkenisse

“Steeds bezig met uitdagende organisatie”

De drempel naar een cursus of training hoog? Welnee! De recreatiesector kent een goede structuur voor opleidingen. Met steun van het SFRecreatie ofwel Sociaal Fonds Recreatie kunnen werknemers hun kennis en vaardigheden volop bijspijkeren. Er is ook een interessante tegemoetkoming in de kosten die dit met zich meebrengt, zowel voor de werknemer als de werkgever. De ins & outs in theorie, én de praktijk in het Rivièreabad in Spijkenisse.

Jazeker. Het bevalt hem prima in zijn nieuwe job bij het Rivièreabad in Spijkenisse. Koud vier weken is hij aan de slag. Toch heeft Cornel van Geelen (49) al twee opleidingen achter de rug. Dat is vlot, maar bij het Rivièreabad vanzelfsprekend. “Na het aannamesprek boeken we dadelijk de cursussen in. Dat is bij ons standaard”, vertelt zwembadmanager Ton Bothoff.

Optisport, beheerder van het Rivièreabad, draagt klantvriendelijkheid en servicegerichtheid hoog in het vaandel. Dat voel je meteen na binnenkomst al bij de balie van het zwembad in Spijkenisse. Na een welgemeend “Goedemorgen dames” informeert de receptioniste twee senior-zwemsters vriendelijk dat het zwemwater vandaag ongeveer een graad kouder is dan normaal. Er is namelijk een pomp defect. “Geen probleem”, lachen de dames. “Dan zwemmen we gewoon een verzetje hoger om warm te blijven.”

Niet alleen bij de balie in Spijkenisse voelt het meteen of je in een warm bad terecht komt. Ook bij de horeca en de andere disciplines van het Rivièreabad worden de bezoekers op hun

wenken bediend en met een glimlach tegemoet getreden. “De gast moet zich bij ons prettig voelen”, zegt Ton Bothoff. Bothoff (31) voert sinds een jaar de scepter over een team van 50 parttimers en fulltimers. “Met z’n allen willen we onze 350.000 bezoekers per jaar graag tevreden stellen.”

Klant centraal

Cornel van Geelen zit er in de sfeervolle horecacorner bij alsof hij al jaren in het Rivièreabad werkzaam is. De werkelijkheid is dus, dat hij als relatieve nieuweling de gelederen kwam versterken. Van Geelen is sinds enkele weken verantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de horeca en de receptie. Is met zijn 49 jaar natuurlijk geen jonkie meer. Van Geelen beschikt al over de nodige werkervaring, opgedaan in andere zwembaden en fitnesscentra. Maar ook hij volgde de cursus ‘De Klant Centraal’. Van Geelen weet nu dus – net als de rest van het team – hoe serieus Optisport het kietelen van de zwembadklant neemt.

Optisport besteedt de trainingen en cursussen uit bij een extern bureau, dat werkt binnen het kader van het Sociaal

Fonds Recreatie (SFRecreatie). Dit betekent dat Optisport als werkgever de opleiding goeddeels vergoed krijgt. "Voor ons is het een heel belangrijk instrument", zegt Bothoff. "Als we een werknemer een cursus of training aanbieden, toetsen we eerst of die onder het SFRecreatie valt." Door van deze mogelijkheid optimaal gebruik te maken kan Optisport een groot deel van het team trainen, bij de les houden én kansen bieden om via cursussen hoger op te komen.

Bij een nieuwkomer als Van Geelen bleef het dan ook niet bij 'De Klant Centraal'.

Vanwege zijn leidinggevende functie volgde Van Geelen een cursus in het voeren van functioneringsgesprekken. Heeft hij er veel van opgestoken? Cornel van Geelen glimlacht bevestigend: "Jazeker." Waaronder een paar gesprekstucjes die hij nu even liever voor zichzelf houdt. Maar één concreet voorbeeld van een wijze les wil hij wel geven. Als je tijdens een functiegesprek iemand wilt wijzen op iets wat beter kan, doceert Van Geelen, moet je het gesprek bij voorkeur beginnen met "Ik zie dat..." en níet met "Ik vind dat...".

De twee formuleringen zijn immers het verschil tussen een objectieve waarneming en een – wellicht subjectieve – mening.

Verplichte kost

Veel opleidingen in de zwemsector zijn onontkoombaar. De zwemrecreatie heeft immers volop te maken met regeltjes en verplichtingen. Een deel van de cursussen is dus gewoon verplichte kost. Zoals trainingen op het gebied van bedrijfs-hulpverlening, EHBO en hygiëne (van zowel het zwemwater als de horeca). Deze onvermijdelijke vormen van 'bijspijkeren' slokken vanzelfsprekend een deel van het budget op. Manager Bothoff schat dat het gaat om een aandeel van 50 tot 60 procent. Daarnaast zijn er nog de cursustrajecten die parallel lopen met het bedrijfsbelang, zoals de genoemde training in klantvriendelijkheid.

Maar bij dit soort verplichte nummers blijft het bij Optisport Rivièrabad niet. Er is volgens Bothoff altijd nog sprake van voldoende ruimte om specifieke, persoonsgebonden opleidingswensen te honoreren.

Zulke wensen zijn in veel gevallen een uitvloeisel van persoonlijke gesprekken met de medewerkers. Optisport voert ze met alle personeelsleden minimaal twee keer per jaar. Eén functioneringsgesprek, één beoordelingsgesprek.

Op basis van vrijwilligheid wordt met medewerkers een plan voor persoonlijke ontwikkeling opgesteld. Als voor het bereiken van de doelstelling cursussen nodig zijn, worden die aangeboden. Bothoff: "Vanzelfsprekend geldt dit niet voor alle medewerkers. Er zijn mensen die volmaakt happy zijn met hun

functie. Die willen het graag houden zoals het is. Bovendien moet je natuurlijk niet alle mensen elke twee jaar op cursus sturen. Vooral jongere mensen maken veelvuldig gebruik van de mogelijkheden. De jeugd die nog in de kinderschoenen van zijn carrière staat."

Van Geelen put uit zijn eigen, nog maar korte loopbaan bij het Rivièrabad: "We hebben nu een meisje aan het werk van 18. Loopt hier stage vanuit haar opleiding. Is hier helemaal op haar plek. Ze weet zeker dat ze wil doorgroeien. Naar een functie van toezichthouder. Kortgeleden hebben we haar aangenomen als garderobemedewerkster. We hebben al een heel doorgroeitraject met haar doorgenomen." Moet ze natuurlijk wél onderweg de juiste diploma's nog halen.

De praktijk heeft bewezen dat het werkt om ambitieplannen te maken, zegt Bothoff. Zo is met een andere ambitieuze medewerkster jaren geleden een plan in gang gezet, dat uiteindelijk realiteit werd. Ook deze medewerkster begon ooit als stagiaire. Via de functies van toezichthouder en zweminstructeur groeide ze door naar coördinator groepsactiviteiten.

Uitdaging

Zulke jonge mensen met ambitie zijn een zegen voor het Rivièrabad. Immers: mensen met potentie wil je graag aan je binden. "Bovendien", zegt Bothoff, "is het voor elke organisatie noodzakelijk dat je een zekere verfrissing en verjonging blijft nastreven. Dat houdt de boel uitdagend. Het is in deze tijd een vereiste om als zwembad vernieuwend te kunnen blijven. Zeker in deze tijd, want de klanten zijn steeds weer op zoek naar iets nieuws."



Doorstroming bij Optisport

Doorstroming is bij Optisport volop mogelijk. Het bedrijf beheert vele tientallen zwembaden in verschillende Nederlandse gemeenten. Op commerciële basis, zodat de lokale overheid er nauwelijks meer omkijken naar heeft.

Het bedrijf breidde zijn horizon enige tijd geleden zelfs verder uit tot accommodaties als theaters, sportcentra, ijsbanen en andere (voorheen collectieve recreatieve) voorzieningen. Optisport geldt zelfs als een van de snelst groeiende bedrijven in Europa. Een dergelijke schaalgrootte biedt voordelen voor ambitieuze jongeren. Ton Bothoff, locatiemanager in Spijkenisse: "We hebben laatst nog iemand met potentie over kunnen plaatsen naar een ander filiaal. Hier in Spijkenisse hadden we op dat moment geen mogelijkheden om de persoon in kwestie te laten doorgroeien."

www.optisport.nl

Nog héél wat bij te spijkeren

In de recreatiesector valt nog meer dan genoeg bij te spijkeren. Vooral in de verblijfsrecreatie heeft maar een handjevol werknemers een diploma of certificaat voor het werk dat hij of zij doet. Begin dit jaar werden cijfers over de opleidingsgraad gepresenteerd. Als het goed is heb je thuis de speciale uitgave van Actua hierover ontvangen. Mocht dat niet zo zijn, bel dan naar SFRrecreatie (0183-645035) en vraag deze aan.

Verblijfsrecreatie

Bij de verblijfsrecreatie (campings, vakantieparken e.a.) bleek maar een op de vijf werknemers – totaal 23.600 werknemers – een branchegerichte beroepsopleiding te hebben gevolgd. Bovendien bleek dat er maar uitermate mondjesmaat gebruik wordt gemaakt van opleidingen tijdens het werk via Educatief Verlof. In 2005 deed maar 4 procent dit.

Zwembaden

Bij zwembaden werken ongeveer 10.000 mensen. Het aantal beroepsopgeleiden is aanmerkelijk hoger dan in de verblijfsrecreatie. Liefst 45 procent van de werknemers is namelijk gekwalificeerd voor zijn werk, waarbij naast beroepsopleidingen ook trainingen als 'Omgaan Met Agressie' zijn inbegrepen. Wel bleek dat maar 21 procent van de werkenden op de hoogte was van de opleidingsmogelijkheden via het SFRrecreatie.

Andere branches


Overigens steekt de opleidingsgraad van de recreatiesector helemaal niet zo schril af bij sommige andere sectoren. Zo hebben in de horeca nog geen 2 op de 10 werkenden een papiertje.

'n Catalogus vol cursussen en trainingen

Cursus of training gezocht? Sla er dan de catalogus ofwel het cursusaanbod 2006-2007 van het Sociaal Fonds Recreatie eens op na! In september 2007 komt de nieuwe brochure voor 2007-2008 uit. Zowel voor leidinggevenden als voor alle andere disciplines is er een uitgebreid aanbod beschikbaar.

Een greep uit de ongeveer 100 trainingen, cursussen en opleidingen: Effectief Communiceren, Praktijkbegeleider, Telefoontraining, Klein Europees Computer Rijbewijs, Veilig Werken met de Motorkettingzaag, Zwembadtechniek, Nordic Walking, Sauna en Thermen Basiscursus, en Snorkelen.

De cursussen zijn onderverdeeld in de categorieën Management, Ontvangst (van de gasten), Vaktechnieken, Sport en Water en Groen en Recreatie. De cursussen worden gegeven door 23 opleidingsinstituten, die door SFRrecreatie zijn erkend.

Daarnaast zijn er nog de trainingen onder het  logo, zoals de cursus Omgaan met Agressie.

- www.sectorrecreatie.nl
(Met veel informatie over cursussen en trainingen voor mensen die nu al in de recreatiesector werken.)
- www.recreatieonderwijs.nl
(Informatie voor jongeren die een beroepsopleiding bij een ROC of AOC willen gaan volgen in de recreatiesector, maar ook voor mensen die nu al in de recreatiesector werkzaam zijn.)



Geef me de vijf!

Geef me de vijf! Kun je eens per jaar uitroepen tegen je baas. Tenminste, als je leergierig bent. Je hebt namelijk jaarlijks recht op vijf betaalde verlofdagen als je in de recreatiesector werkt én een cursus of training wilt volgen. Het moet wél gaan om een cursus die erkend is door het SFRrecreatie.

Wordt de cursus of beroepsopleiding afgesloten met een examen? Geen probleem. Want in dit geval kun je nog eens twee dagen vrij nemen terwijl je gewoon doorbetaald wordt. Meer weten?

Kost het? Weinig tot niets. Zowel voor jou als voor jouw baas. Jouw werkgever kan de salaris- en cursuskosten declareren bij SFRrecreatie tot een bedrag van maximaal 500 euro per jaar.

Je kunt ook zelf als werknemer op eigen houtje een erkende cursus gaan volgen bij een SFR-erkend instituut. Ook in dat geval heb je recht op maximaal 500 euro subsidie per jaar! De kosten van de cursus moet je dan wel zélf rechtstreeks declareren bij het SFRrecreatie.

PS: Indirect betaal je trouwens zelf mee aan al deze mogelijkheden om je kennis en vaardigheden bij te spijkeren. Elke werknemer betaalt namelijk premie voor het Sociaal Fonds Recreatie. Werknemers dragen 0,4 procent van hun salaris bij aan het SFRrecreatie, jouw baas dokt eveneens 0,4 procent.



Onderzoek:
meer mogelijkheden
opleiding gewenst

CHAPEAU: Zwembaden lichtend voorbeeld verblijfsrecreatie



Een 'wake up call' voor werkgevers in de verblijfsrecreatie. Uit een recent onderzoek van SFRecreatie blijkt dat de sector in 2005 op een aantal belangrijke punten minder florissante scores boekte dan twee jaar eerder. Medewerkers geven een lager waarderingcijfer voor het werk, het salaris, de verlofdagen en de opleidingsmogelijkheden. Maar de studie levert ook positieve conclusies op. Lees meer over wat 33.600 medewerkers in de verblijfsrecreatie én zwembaden beweegt.



Tijdelijk in dienst, vrouwelijk, relatief jong en zonder beroepsdiploma op zak. Rara, wie voldoet aan deze kwalificaties? Het antwoord: heel wat medewerkers in de verblijfsrecreatie. Natuurlijk, er zijn volop uitzonderingen, maar het blijkt dat de sector betrekkelijk veel mensen herbergt die over deze eigenschappen beschikken.

Ga maar na: ruim de helft van het personeelsbestand is hulpkracht of op een andere manier tijdelijk in dienst. Verder zijn medewerkers in vergelijking met de rest van de beroepsbevolking jong, hoewel ook sprake is van een behoorlijke groep van vijftig jaar en ouder. Niet meer dan ruim een vijfde van het personeelsbestand heeft een branchegerichte mbo- of hbo-opleiding voltooid. Maar liefst zes op de tien werknemers zijn vrouw. Er zijn nauwelijks allochtonen werkzaam in de branche. Dat laat zich verklaren door het feit dat in regio's met veel verblijfsrecreatie doorgaans weinig allochtonen wonen.

Het is een kleine greep uit de flinke hoeveelheid resultaten die het onderzoek van SFRrecreatie heeft opgeleverd. De stichting Sociaal Fonds Recreatie, ofwel SFRrecreatie, heeft als doel activiteiten te financieren, subsidiëren en ontwikkelen die gericht zijn op het zo goed mogelijk functioneren van de sector. De activiteiten zijn vooral bedoeld om de kwaliteit van scholing te verhogen. Voor het onderzoek zijn zowel in 2003 als in 2005 medewerkers ondervraagd die beroepshalve actief zijn in de verblijfsrecreatie of zwembaden.

Verskil

Opvallend is soms het verschil tussen de twee sectoren. Werknemers van zwembaden kenden in 2005 een redelijk tot goede score toe aan werk, salaris, verlofdagen en opleidingsmogelijkheden. Medewerkers in de verblijfsrecreatie zijn juist minder te spreken over deze punten. Het onderzoeksrapport vermeldt zelfs: 'De scores zijn aanzienlijk omlaaggegaan.' Hoe ziet het personeelsbestand van de verblijfsrecreatie in ons land eruit? Het gaat om 23.600 mensen van wie de helft zich verdienstelijk maakt in een bedrijf met minstens vijftig medewerkers. De meeste werknemers zetten zich in op de afdelingen horeca/bar/counter (25%), huishouding (10%), keuken, receptie en groen (alle 9%).

Maar wat minstens zo belangrijk is: bevalt het werk al die mensen een beetje? Jazeker, luidt het antwoord. Ruim de helft van de medewerkers (56%) zegt 'goed op het werk te zitten' en slechts 3% 'helemaal niet'. De hoogste rapportcijfers zijn voor: plezierige gasten (geen last van discriminatie of ongewenst gedrag), betrokkenheid, taakhoud en leiding en collega's. Afwisselend en boeiend. Met die twee woorden is het algemene oordeel van werknemers over de sector het best samen te vatten. Natuurlijk, het is hard werken, maar de sfeer binnen het bedrijf en de organisatie binnen het bedrijf zijn normaal gesproken goed, terwijl de medewerkers erg betrokken zijn. Minpunt: zij schatten hun salaris als relatief laag in.

Extra scholing

Je bent nooit uitgeleerd. Het staat met vetgedrukte letters in het rapport vermeld. Dat is niet voor niets. Heel wat medewerkers blijken er waarde aan te hechten. In de praktijk zijn 'opleidingen'

Colofon

Deze special over werken in de recreatie is bestemd voor de werknemers in de recreatie. De recreatiespecial is geproduceerd door  en mede tot stand gekomen door een bijdrage van het Sociaal Fonds Recreatie (SFR). * 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: 20.000 * Redactie: Johan Bijlsma en Max Mulders * Eindredactie: Petra Portengen * Hoofdredactie: Ben Francooy * Correctie: Evelyn Jongman * Foto voorpagina: Anne Hamers en Karel de Vos * Foto en tekst achterpagina: Anne Hamers, Petra Portengen * Vormgeving: PingPong Design * Prepress en druk: Van der Weij B.V. Grafische Bedrijven, Hilversum.

'Een derde stelt in de toekomst een cursus of opleiding nodig te hebben voor zijn of haar beroep'


en 'verder leren' bekende fenomenen bij de grote bedrijven. Meestal zijn dat ketenbedrijven. Kleinere ondernemingen bieden die mogelijkheden in minder grote mate. Opmerkelijk, want werknemers die grotendeels actief zijn in de verblijfsrecreatie, zeggen behoefte te hebben aan extra scholing.

Een derde stelt in de toekomst een cursus of opleiding nodig te hebben voor zijn of haar beroep. Het blijkt dat driekwart van de medewerkers is geïnteresseerd in een EVC-systeem. Dat is een systeem Erkenning Verworven Competenties. Zouden werknemers gebruikmaken van een opleidings- of loopbaanadviseur als een van de organisaties in de bedrijfstak die beschikbaar zou stellen? Ruim de helft antwoordt volmondig 'ja'. De sector mag dan veel tijdelijke krachten tellen, het leeuwendeel van de medewerkers benadert de zaken uiterst serieus. Zo is de helft van mening dat zijn of haar baan grote vakbekwaamheid vereist en dat die nog beter kan worden ontwikkeld.

Zwembaden

Hoe zit het eigenlijk met de zwembadmedewerkers? Dat zijn er in ons land 10.000. De helft verdient zijn salaris bij een bedrijf met minder dan vijftig medewerkers. Het merendeel richt zich op taken direct rondom het zwembad. Daarna volgen receptie (12%) en horeca/bar/counter (8%). Kenmerkend voor de zwembadenbranche is dat er veel deeltijdwerk wordt verricht. Sterker, voltijds dienstverbanden komen nauwelijks voor. Ook hier geldt: er lopen relatief veel vrouwen (68%) rond. Dat heeft weer te maken met die goede mogelijkheden om deeltijds te werken. Medewerkers in de zwembadsector zijn nóg een beetje positiever over de inhoud van hun activiteiten dan hun collega's in de verblijfsrecreatie. De hoogste cijfers gaan naar: plezierige gasten, taakhoud, betrokkenheid, leermogelijkheden en werkorganisatie. Over het algemeen heerst de opvatting dat het werk plezierig, afwisselend en boeiend is en dat het creativiteit en een grote vakbekwaamheid vereist. Een niet zo positieve noot uit het rapport: 'Minder gunstig zijn de beperkte regel mogelijkheden, incidenten met agressie en discriminatie, de geestelijke inspanning van het werk en het lage salaris.'

Zoals gemeld: in tegenstelling tot medewerkers in de verblijfsrecreatie zijn werknemers van zwembaden wél lovend over hun leermogelijkheden. Zij krijgen regelmatig cursussen aangeboden. Een voorbeeld: menige werkgever vraagt subsidie aan voor trainingen 'Omgaan met agressie'. Zwembadmedewerkers zijn doordrongen van het belang zich te ontwikkelen. De helft van hen denkt een opleiding of cursus nodig te hebben in de toekomst. Bovendien zou maar liefst 70% een beroep doen op een opleidings- of loopbaanadviseur. Maar liefst 87% zou willen profiteren van een EVC-systeem.



Martien en Bea de Smet, pachters van CAMPING SEEL

21 seizoenen geleden namen Martien en Bea een goede beslissing. Zij werden pachters van Camping Seel in Renesse. En pachtten de camping van de Vereniging Openbaar Onderwijs. Zonder ervaring en zonder opleiding in onze gastvrijheidssector namen zij de stap. En daar hebben ze geen spijt van.

"Het contact met de gasten is echt het allerleukste", zegt Bea. "En we hebben natuurlijk een heel leuk product. In het seizoen werken we 7 dagen per week. En we zijn 24 uur per dag aanwezig. Dit is voor ons geen probleem. We doen dit echt met veel plezier."