

RECREATIE

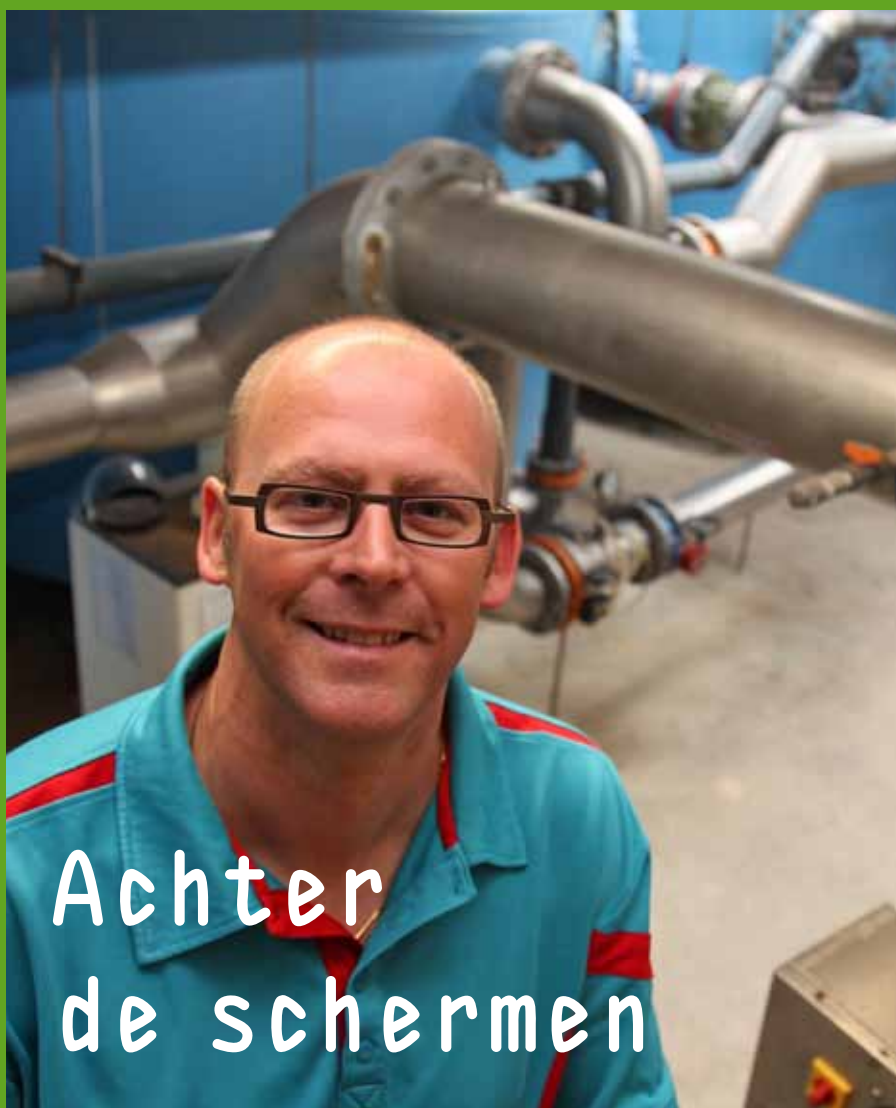
RECREATIE | EEN MAGAZINE VOOR MENSEN DIE WERKEN IN DE RECREATIE | JAARGANG 6, NR.2 | 2011

“Druk, druk,
druk!”



AOW nu
en in de
toekomst

Loontabellen



Achter
de schermen



11

Duivelse
Dilemma's



VIC
geeft
antwoord!



INHOUDSOPGAVE

Achter de schermen	p. 3 t/m 7
“Druk, druk, druk!”	p. 8 & 10
Loontabellen	p. 11 t/m 13
AOW nu en in de toekomst	p. 14 & 15
Elf Duivelse Dilemma's	p. 16 & 17
VIC geeft antwoord!	p. 18 & 19



Colofon

Deze Special is bestemd voor 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 Recreatie: 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: info@inderecreatie.nl | Oplage: 4.000 | Redactie: Ben Francooy, Gigi Siahaya, Laura Kapper | Eindredactie: Gigi Siahaya, Laura Kapper | Hoofredactie: Ben Francooy | Correctie: Evelyn Jongman | Vormgeving: Pingpongdesign | Prepress en druk: Van der Weij BV Grafische Bedrijven, Hilversum. www.inderecreatie.nl

Wil jij een gratis abonnement op de Recreatie Special? Stuur dan jouw NAW-gegevens naar info@inderecreatie.nl



ACHTER DE SCHERMEN

Als je achter de schermen werkt, ben je voor gasten vaak onzichtbaar, terwijl je wel sterk bijdraagt aan hun plezier en beleving. Gasten beseffen maar half hoeveel werk er al verricht is, voordat zij bij een bungalowpark, zwembad, camping, sportaccommodatie of attractiepark arriveren. Het lijkt allemaal zo vanzelfsprekend voor hen, terwijl de medewerkers achter de schermen onmisbaar zijn om ze een leuke dag of vakantie te bezorgen. Verslaggever Karel de Vos zoekt drie recreatiewerknemers op die achter de schermen opereren.



“Ik ben een druppeltje olie”

Bart ten Brink, hoofd technische dienst bij Landal GreenParks Heideheuvel



Badmeester in de machinekamer

Geert Byloos, hoofd floormanager bij Center Parcs De Kempervennen

Hoofd Technische Dienst Bart ten Brink (51) vat zijn werkzaamheden bij Landal GreenParks Heideheuvel in Beekbergen,

aan de rand van de Veluwe, samen in een mooie beeldende zin: “Ik ben een druppeltje olie dat de mensen en de middelen op het bungalowpark draaiende houdt.”

Bart behoort tot de ouwe getrouwen bij Landal, zoals hij het zelf lachend noemt. In 1983 maakte hij als hulpkracht zijn debuut op park Rabbit Hill. Hij zwierf langs een park of vijf en schopte het tot assistent-bedrijfsleider. In 2000 belandde hij op Texel, op park Sluftervallei, in 2009 vroeg hij om privéredenen overplaatsing aan. Hij wilde in Drenthe gaan wonen, maar Landal had daar toen geen vacatures. Bart vertrok, zijn baan met weemoed achterlatend. Toen hij na enkele maanden vroeg of er inmiddels wel wat vrij was, zat hij een week later op Heideheuvel. Vijf kwartier van zijn woonplaats. Op zijn kaartje staat nu ‘Property Manager’, maar zelf spreekt Bart liever van ‘hoofd Technische Dienst’, dat begrijpt iedereen tenminste. “Ik wil mij beslist niet belangrijker voordoen dan ik ben.”

Gek op teamwork

Met een korte onderbreking opereert hij dus nu al 28 jaar achter de schermen bij Landal. “Ik geniet het meeste van het teamwork. We zijn met zeven collega’s bij de technische dienst en voor mij is iedereen gelijk. Of ik nou met mijn goede rechterhand Harry Spinder in gesprek ben of met een stagiair sport en recreatie, ik behandel ze met evenveel respect. We zorgen er immers met z’n allen voor dat het de gast aan niets ontbreekt en dat alles goed geregeld is op het park. Ik moet zorgen dat er budget is voor onderhoud, voor gereedschap, voor nieuwe apparatuur en samen voeren we het uit.” Als we zijn verhaal horen, blijkt dat ‘het druppeltje olie’ overal tegelijk moet zijn: overleggen met zijn medewerkers,

administratie, procedures controleren, gasten helpen die met een acute vraag zitten (kapotte kraan, haperende verlichting, extra terrasstoelen nodig), contacten met leveranciers en ga zo maar door. “Het is belangrijk dat ik gestructureerd werk om overal grip op te houden, maar dat ligt me wel.”

Blauwe ordners

Als Bart de bureaustapel in zijn kantoortje opentrekt, begrijpen we meteen wat hij bedoelt met ‘gestructureerd werken’. De blauwe ordners met formulieren, nota’s, checklisten, reglementen en andere paperassen staan strak in het gelid. Op de rug van iedere map lezen we in keurige letters wat de inhoud is. “Het is voor mij als hoofd Technische Dienst een uitdaging om alle onderdelen van het werk voldoende aandacht te geven. Neem alleen al de wet- en regelgeving. We moeten alles registreren om te kunnen aantonen dat we veilig, hygiënisch en volgens de procedures werken. Als een instantie vragen heeft of als de kwaliteitsmanager van Landal voor de halfjaarlijkse controle komt, kan ik overal een antwoord op vinden. Of het nou gaat om brandblussers, de speeltoestellen, het voorkomen van legionella of de controle van elektrische installaties in de keuken ik bewaar alle documentatie en dat scheelt veel tijd en irritatie. En het geeft mij een rustig gevoel.”



Als een spin door zijn web beweegt

Geert Byloos (43) zich door zwemparadijs Aqua Mundo in Center Parcs De Kempervennen. Hij is manager, chef badmeester en technicus tegelijk. Vaak onzichtbaar voor de buitenwereld, maar altijd in dienst van de gasten.

Dat de bezoekers van Aqua Mundo vaak nauwelijks beseffen wat er achter de schermen gebeurt, deert Geert Byloos niets. Het hoort bij zijn job. “Wij verzetten al bergen werk voordat de deuren ’s morgens opengaan. Ik ben hier vaak als eerste en check dan de glijbanen op bramen, scheurtjes en andere oneffenheden. Collega’s stofzuigen de bodem van de diverse baden, zorgen dat alle vloeren droog zijn en reinigen het water. Als gasten ons overdag met een gietertje zien lopen, met een middel om de vloeren te desinfecteren, gaat er soms een lampje branden. Dan komen er vragen als: zijn jullie de bloemetjes aan het water geven?”

Briefing life guards

Geert stuurt als hoofd floormanager het gehele team van Aqua Mundo aan. “Zie het zwemparadijs maar als apart bedrijf, met 46 medewerkers. We werken tussen 08.00 en 21.30 uur in twee ploegen. Als floormanagers maken we de roosters en zijn we verantwoordelijk voor het aannemen en opleiden van medewerkers.” Voor de eerste zwemmers arriveren, leidt Geert een briefing voor alle life guards die toezicht houden op de mensen in het water. “Het eerste halfjaar is het in de gaten houden van de bezoekers heel lastig, want je mag je niet laten afleiden. Ik hamer daar elke dag op. Ze mogen rustig een kort praatje met gasten aangaan, maar de ogen moeten op het water gericht blijven.” Soms gooit Geert voor openingstijd ‘Erik’ in het golfslagbad, die vervolgens snel naar de bodem zinkt.

“Dat klinkt erger dan het is, want ‘Erik’ is een uit zeil gesneden figuur. Ik doe dat om de badmeesters te testen op alertheid; ze moeten meteen zien dat er iemand op de bodem ligt, want dat kan overdag ook gebeuren en dan is razendsnel ingrijpen van levensbelang.”

Echte technicus

Twintig jaar werkt de floormanager al bij Center Parcs. Eerst bij De Vossemeren in Lommel, nu al geruime tijd bij De Kempervennen bij Valkenswaard. Hij zit bovendien in de Centrale Ondernemingsraad van Center Parcs en in de Centrale Arbo Advies Commissie. Het zwemwater stroomt door zijn aderen, want zijn vader was ook badmeester. Maar hij is van vele markten thuis, zo blijkt als hij ons rondleidt. Tijdens die tour vallen vooral het koraalbad op (met prachtige, kleurrijke tropische vissen) en de immense machinekamer met grote blauwe waterreinigingsketels en talloze pompen. “Hier voel ik me thuis, want ik ben een echte technicus. Driemaal daags checken we de waterkwaliteit en iedere storing komt via de computer in ons kantoortje binnen. Iedere medewerker die het zwemwater meet en de machinekamer controleert, volgt een speciale cursus, want waterveiligheid staat bij ons voorop. De gast ziet dat niet, maar merkt het wel, want in ons zwembad krijg je geen prikkende ogen.”



De hectiek van het callcenter

Jurry Joesse, senior supervisor van het callcenter bij Roompot Vakanties

"Ik dacht dat achter de schermen werken saai zou zijn, maar het tegendeel is waar. Ik hou van de hectiek van het callcenter, het valt zelden stil."

Jurry Joesse (38) geniet zichtbaar van zijn baan als senior supervisor van het callcenter van Roompot Vakanties.

Het callcenter zit niet in een grijs kantoorgebouw, ver van de recreatiewereld, maar op het Roompot Beach Resort in het Zeeuwse Kamperland. Om de omvang van de drukte te onderstrepen, geeft Jurry enkele cijfers. "Per dag komen er, afhankelijk van de tijd van het jaar, 800 tot 1300 telefoontjes binnen en 500 tot 900 e-mails. Zeven dagen per week. Het team bestaat uit circa 50 medewerkers, dagelijks rooster ik er 12 of 13 in."

Jurry ziet de inhoud van het werk veranderen, omdat steeds meer gasten reserveren via internet. "Opa en oma boeken nu ook online een vakantiehuis. Ik kreeg laatst een man van 82 jaar aan de lijn, die voor het eerst via de website had gereserveerd. Die verandering betekent dat veel vragen over bestaande reserveringen gaan en die vragen komen vaak per mail. Van 100 procent verkoopcenter worden we meer een servicecenter."

Knalrode kop

Het bel- en mailteam krijgt altijd ondersteuning van een supervisor, die in het midden van de werkruimte zit. Medewerkers kunnen de supervisor vragen stellen of problemen voorleggen die langskomen. "Als ik iemand met een knalrode kop zie zitten, weet ik dat er een boze klager aan de lijn hangt. Het is dan prettig voor de medewerkers dat er een klankbord in de buurt is. Maar de vragen kunnen ook over specifieke faciliteiten gaan, over verzekeringen of over gasten die om trieste redenen een vakantie moeten annuleren",



vertelt Jurry, die sinds 2004 bij Roompot werkt. Hij draait regelmatig een dienst als supervisor mee. En bij drukte pakt hij zelf de telefoon op. "Die hectiek, daar zit ik graag middenin. Ik wil weten wat er speelt en wat gasten bezighoudt. Betrokkenheid is belangrijk. Daarom vind ik het ook heel goed dat medewerkers van het callcenter ieder jaar een gratis weekend of midweek mogen boeken op een van onze parken."

Duitse gesprekken

Bij de werving van nieuwe collega's staan vriendelijkheid en flexibiliteit (het callcenter is ook 's avonds en in het weekend bereikbaar) voorop. Telefoonangst is natuurlijk taboe en er geldt een extra voorwaarde: redelijke beheersing van het Duits, want Roompot krijgt veel Duitse gasten. "We laten de kandidaten altijd een verhaaltje vertellen in het Duits. Dat hoeft niet over het werk te gaan, als wij maar een indruk krijgen hoe taalvaardig ze zijn." Om de medewerkers scherp te houden, worden wekelijks enkele klantengesprekken opgenomen. Een speciale coach beluistert die en bespreekt ze maandelijks met de betrokkenen. Jurry: "Daarbij wordt vooral gelet op de vriendelijkheid, de juistheid van informatie en op de bijverkoop. De coach geeft tips als het nodig is en deelt bonussen uit. Voor ieder goed gevoerd gesprek krijgt de medewerker een bedrag dat voor fulltimers kan oplopen tot 200 euro per maand. Een prettige manier om gemotiveerd te worden. Die aanpak past bij de heldere no nonsense visie van Roompot die mij zeer aanspreekt."

GAST OP JE EIGEN WERK

De beste manier om de gasten van het bedrijf waar je werkt beter te leren kennen, is door zelf in de huid van de gast te kruipen. Bezoek het park, de attractie of het recreatiecentrum in je vrije tijd. Vooral als je achter de schermen actief bent (onderhoud, techniek, house-keeping, callcenter, kantoor), is zo'n uitstapje heel leerzaam. Kijk eens hoe bezoekers zich gedragen: bij de kassa of de receptie, in de horeca, bij de toiletten, in de attracties, in het zwembad. Let ook op wat voor soort gasten er allemaal komen: ouderen, gezinnen met jonge kinderen, tieners, sporters, genietters enzovoort.

Ga nooit alleen, want dan ga je toch weer als medewerker denken en voor je het weet sta je de hele dag met collega's te kletsen. Neem je partner mee, je kinderen, familie of een paar vrienden. Luister ook goed hoe zij het ervaren.

Gelukkig zijn er veel recreatieondernemingen die een bezoek aan je eigen werklocatie of bij een andere vestiging van het bedrijf stimuleren. Gratis of met een aantrekkelijke korting. Als dat niet het geval is, stel het dan voor bij het management of bij je direct leidinggevende. Iedereen wordt er namelijk wijzer van als je de gasten voor wie je werkt beter leert kennen. Bovendien is het gewoon heel leuk.



“DRUK, DRUK, DRUK!”

“Druk, druk, druk!” Inmiddels allang een clichéantwoord op de vraag hoe het gaat.

We hebben het allemaal altijd druk. Agenda's puilen uit en we verzuchten dat we moe zijn. Vooral door het werk. Een keer een drukke dag op je werk is natuurlijk niet erg. Twee dagen achter elkaar ook niet. Maar wat als wekenlange drukte omslaat in irritatie en je geen zin meer hebt om naar je werk te gaan? Wat als je er zelfs ziek van wordt? Dan is er sprake van een te hoge werkdruk.



Wat is werkdruk?

“Werkdruk is iets anders dan het druk hebben op je werk.”

Bron:
www.arboportaal.nl

Werkdruk op zich hoeft niet negatief te zijn. Sommige mensen presteren juist beter als er wat druk op de werkzaamheden ligt. Te hoge werkdruk ontstaat wanneer je niet of met veel moeite je werk op tijd afkrijgt en als je bijvoorbeeld zelf weinig kunt doen om de oorzaak van dit probleem op te lossen. Voor iedereen geldt dat er grenzen zijn aan wat men aankan. Persoonlijke kenmerken zijn van invloed op de manier waarop je werkdruk ervaart: de ene werknemer kan zijn functie heel zwaar vinden, terwijl een collega met dezelfde functie zich bijna verveelt. Mensen die heel nauwkeurig of onzeker zijn, ervaren werkdruk vaak sneller als hoog. Maar ook zaken als je opleiding en werkervaring kunnen hierin een rol spelen.

Hoe ontstaat werkdruk?

Werkdruk kan op veel verschillende manieren ontstaan. De werklast kan hoog zijn: je moet bijvoorbeeld in weinig tijd de bungalowhuisjes schoonmaken, of de gasten komen tegelijk in- of uitchecken. Het kan ook zijn dat de werkomstandigheden niet optimaal zijn: je werkt in een te warme ruimte (subtropisch zwembad), je hebt last van machines die lawaai maken, of je moet veel zware dozen tillen. Daarnaast kan het zijn dat je

te weinig kennis hebt om je werkzaamheden uit te voeren, waardoor je bijvoorbeeld langer bezig bent. Maar ook een probleem met je collega's of leidinggevende, onduidelijke communicatie of slechte arbeidsvoorwaarden kunnen voor een te hoge werkdruk zorgen. Soms ontstaat een hoge werkdruk niet alleen door je werk, maar hebben privéomstandigheden hier invloed op. Wanneer je bijvoorbeeld te maken krijgt met een echtscheiding, dan is het mogelijk dat de grens van wat je normaal gesproken aankunt, sneller wordt bereikt.

De recreatiebranche is volgens Mark Giethoorn, werkzaam als operations director Center Parcs Nederland, net zo gevoelig voor werkdruk als andere sectoren. Mark Giethoorn: “Wel geldt specifiek voor de recreatiebranche dat er veel wordt gewerkt met pieken. Per afdeling is dit verschillend, vandaar dat er ook per afdeling wordt bekeken hoe werkdruk kan worden beperkt. Bij de housekeeping is er bijvoorbeeld vooral sprake van lichamelijke werkdruk. Voor deze afdeling zorgen we dan ook voor afwisseling in de werkzaamheden: hoe is bijvoorbeeld de routing van de schoonmaak? Ook wordt gekeken naar bepaalde materialen die kunnen bijdragen aan het lichter maken van het

werk en is een soort ‘vliegende keep’ die helpt als er vragen zijn. Werk je bijvoorbeeld in het zwembad, dan heb je naast natuurlijk de warmte van het zwembad, vooral te maken met psychische werkbelasting. Je moet continu scherp blijven. Hiervoor is het belangrijk dat er afwisseling in het werk zit; toezichhouders wisselen bijvoorbeeld iedere 20 minuten van locatie.”

Wat doet werkdruk met je?

We hoeven je natuurlijk niet te vertellen dat overmatig eten en roken slecht is voor je gezondheid. Maar dat ook langdurig werken onder te grote druk schadelijk is voor je gezondheid, is minder bekend. Een te hoge werkdruk kan leiden tot werkstress en dat kan op den duur weer leiden tot ernstige gezondheidsschade. Psychische klachten, zoals bijvoorbeeld een burn-out, maar ook hart- en vaatziekten kunnen het gevolg zijn van aanhoudende werkdruk.

Wat te doen tegen een te hoge werkdruk?

Werkdruk hoeft niet erg te zijn, maar wanneer de werkdruk te hoog wordt kun je op den duur gezondheidsklachten krijgen. Het is belangrijk om iets te doen aan deze te hoge werkdruk om deze klachten te voorkomen:

- Trek op tijd aan de bel als je merkt dat je de werkdruk als te hoog ervaart. Praat erover met bijvoorbeeld je leidinggevende, je collega's of met een vertrouwenspersoon in het bedrijf. Zoek samen naar de oorzaken, en belangrijk: werk aan oplossingen! Leg je niet te gauw neer bij ‘het feit dat je er toch niets aan kunt veranderen’. Ga in gesprek, waarbij je duidelijk je argumenten aangeeft. Uiteindelijk zorgt dat voor zowel jou als je werkgever voor een bevredigende oplossing: een win-winsituatie dus.

- Probeer je tijdens je pauze te ontspannen. Ga dus niet in je pauze nog snel even iets afmaken en zorg ook buiten je werk voor de nodige ontspanning. Neem je lichaam serieus. Lichamelijke werkdruk in de recreatie komt veel voor en dit kan erg belastend zijn voor je lichaam. Ga dus met klachten naar je huisarts of arboarts.

- Je kunt de te hoge werkdruk ook aan de orde stellen in het werkoverleg. Misschien ervaren andere collega's hetzelfde en kun je dit gezamenlijk aanpakken in het overleg.

Zoals je net al hebt gelezen komen in de recreatie met name pieken voor met betrekking tot drukte. Mark Giethoorn: “Deze pieken kun je opvangen door van tevoren al bepaalde inschattingen te maken en in te spelen op de gasten en drukte. Voorbereiding is het halve werk! Ook belangrijk hierbij is dat men flexibel moet kunnen omgaan met deze pieken.”

Tevredenheidsonderzoek

Binnen Center Parcs wordt gewerkt met een (medewerkers) tevredenheidsonderzoek. Mark Giethoorn vertelt hierover: “Bij Center Parcs doen we al lange tijd tevredenheidsonderzoeken onder de medewerkers. Sinds vijf jaar meten we nu zowel de tevredenheid als de betrokkenheid onder onze medewerkers. Aangezien wij een people's business zijn en voor ons de beleving van de gast centraal staat, is ervoor gekozen om ook betrokkenheid onder de medewerkers te meten. Bij tevredenheid ligt meer de nadruk op hoe de werknemers vinden dat bepaalde zaken geregeld zijn zoals werkomstandigheden, coaching, management en communicatie. Bij betrokkenheid ligt de nadruk meer op overleg en inspraak.” Binnen Center Parcs is de werkdruk de afgelopen jaren

Will van Horen, floormanager Sport & Entertainment bij Center Parcs Limburgse Peel, over werkdruk:

“In mijn functie als floormanager Sport & Entertainment merk ik dat met name door schommelingen in de bezetting op het park het werk iedere keer anders is, maar dat noem ik niet per se werkdruk. Het belangrijkste is om hier goed op voorbereid te zijn. Center Parcs geeft ook voldoende ruimte om mee te denken en het werk goed uit te voeren. Uitval van een zieke collega is natuurlijk nooit te voorkomen, maar dan helpen we elkaar graag bij ons op de afdeling. Is er structurele werkdruk, wat met name het geval is bij een opeenstapeling van factoren, dan kun je gewoon binnenlopen, echt ‘open-deuren-beleid’. Drukke hoort er nou eenmaal bij in mijn functie, het bespreekbaar maken is het allerbelangrijkste!”

We stelden Johan Bijlsma, sectorbestuurder FNV Recreatie, een aantal vragen met betrekking tot werkdruk in de recreatie:

Hoe staat het met werkdruk in de recreatie?

“FNV Recreatie heeft voor de laatste cao-onderhandelingen onderzoek laten doen naar de wensen van recreatiewerknemers voor de cao recreatie. Hieruit kwam naar voren dat bij werknemers de werkdruk is toegenomen. Tijdens de laatste cao-onderhandelingen stond het onderwerp werkdruk daardoor ook op de agenda. Werkgevers herkennen niet dat werkdruk in de recreatiesector toeneemt. In 2012 zal daarom, mede op ons initiatief, een onafhankelijk arbeidsmarkt-onderzoek gehouden worden onder recreatiewerknemers waarbij extra aandacht is voor het onderwerp werkdruk.”

Hoe zie je de toekomstige ontwikkelingen?

“Ik krijg signalen dat er steeds meer stagiairs en nieuwe werknemers worden aangenomen. Dit is mede het gevolg van een grotere uitstroom van werknemers. Dit betekent dat de huidige werknemers veel bezig zijn met inwerken van deze nieuwe groep, wat weer zorgt voor een hogere werkdruk. Dit is een continuproces en ook mede door de huidige economische ontwikkelingen nemen werkgevers minder werknemers aan, wat de werkdruk ook niet ten goede komt.”



afgenomen. Dit is met name mogelijk gemaakt doordat er beter wordt gemeten en daardoor beter wordt gestuurd op werkdruk. Er wordt voortdurend bekeken hoe iets beter kan. Mark Giethoorn: "Daarbij proberen we ook de betrokkenheid onder de werknemers te stimuleren, zodat dit ook kan bijdragen aan het verlagen van werkdruk."

Arboverantwoord

Volgens de Arboret zijn werkgevers en werknemers verplicht om arbo-beleid te voeren om op die manier verzuim, arbeidsongeschiktheid en WAO-instroom te voorkomen. Center Parcs probeert vooral goed arboverantwoord te werken. Mark Giethoorn: "We begeleiden onze werknemers zo goed mogelijk op arbogebied. Dat doen we onder meer aan de hand van bepaalde werkmethodeken, denk bijvoorbeeld aan het omgaan met gevaarlijke stoffen. Daarnaast heeft Center Parcs verplichte trainingen die naast vakinhoudelijk ook gericht zijn op veiligheid. Ook is er een RI&E* aanwezig en hebben we binnen Center Parcs per park een arbeidsadviescommissie. Hierin zit een afgevaardigde van de OR, de general manager en een specialist in arbo, veiligheid en milieu. Zij controleren de arbeidsomstandigheden op elke afdeling van het park en geven hierover advies."

Arbocatalogus

De arbocatalogus voor de recreatiebranche laat zien wat je kunt doen om op een gezonde en verantwoorde manier te werken. In de arbocatalogus kun je verschillende hulpmiddelen vinden zoals checklists, praktische tips en instrumenten. In de catalogus ligt de nadruk op de onderwerpen lichamelijke belasting, agressie en geweld. Uit eerder onderzoek is namelijk gebleken dat hierbij veel knelpunten bestaan voor werknemers. De arbocatalogus beschrijft bijvoorbeeld hoe je agressie en geweld zo goed mogelijk kan voorkomen of hoe je je werkdag het beste kunt indelen zodat je jezelf niet te veel belast. Neem eens een kijkje op: www.recreatie.dearbocatalogus.nl.

* Elk bedrijf met personeel moet (laten) onderzoeken of het werk gevaar kan opleveren of schade kan veroorzaken aan de gezondheid van de werknemers. De RI&E, Risico Inventarisatie en -Evaluatie, is daarvoor het instrument. Voor de recreatiebranche is een speciale RI&E gemaakt, helemaal toegesneden op de recreatie en vastgelegd in de cao recreatie.

TEST:

HEB JIJ HET TE DRUK?

Zijn deze uitspraken op jou van toepassing? Als je drie of meer uitspraken herkent, is het tijd om serieus in kaart te brengen hoe hoog jouw werkdruk is.

- "Aan het eind van de dag ligt er meer werk dan toen ik de dag begon."
- "Ik heb het gevoel dat ik de hele tijd in een hogere versnelling aan het werken ben."
- "Buiten werktijd denk ik vaak aan mijn werk, aan hoe dingen anders kunnen en hoe ik mijn werk beter kan organiseren."
- "Er ligt te veel werk."
- "Mijn hoofd zit helemaal vol. Ik heb geen ruimte voor nieuwe ideeën."
- "Ik handel op de automatische piloot."
- "Ik weet dat ik mijn werk beter kan doen, maar ik kan me er niet toe zetten."

Tekst: Wendy Dekker, Laura Kapper, Beeld: Anne Hamers

LOONTABELLEN CAO RECREATIE

Dit zijn de huidige lonen die gelden per 1 oktober 2011
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	1.527,60	1.570,53	1.640,49	1.713,10	1.855,69	1.998,94	2.284,79	2.569,98	2.855,83
1	1.573,82	1.611,25	1.681,19	1.752,20	1.896,17	2.046,01	2.334,86	2.618,30	2.909,99
2		1.651,99	1.721,85	1.791,28	1.936,63	2.093,05	2.384,90	2.666,61	2.964,08
3		1.692,74	1.762,53	1.830,39	1.977,10	2.140,11	2.434,94	2.714,91	3.018,23
4		1.733,46	1.803,22	1.869,51	2.017,57	2.187,17	2.485,00	2.763,24	3.072,36
5		1.774,22	1.843,91	1.908,60	2.058,04	2.234,21	2.535,06	2.811,55	3.126,50
6		1.814,95	1.884,59	1.947,67	2.098,49	2.281,25	2.585,12	2.859,85	3.180,63
7		1.855,69	1.925,27	1.986,77	2.138,96	2.328,30	2.635,17	2.908,15	3.234,76
8			1.965,95	2.025,87	2.179,45	2.375,34	2.685,22	2.956,47	3.288,91
9				2.064,96	2.219,92	2.422,41	2.735,28	3.004,81	3.343,03
10					2.260,36	2.469,47	2.785,31	3.053,08	3.397,16
11						2.516,51	2.835,36	3.101,41	3.451,31

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	1.410,07	1.449,70	1.514,31	1.581,34	1.712,94	1.845,19	2.109,03	2.372,28	2.636,14
1	1.452,78	1.487,31	1.551,87	1.617,42	1.750,32	1.888,61	2.155,24	2.416,88	2.686,14
2		1.524,93	1.589,39	1.653,50	1.787,66	1.932,06	2.201,44	2.461,50	2.736,09
3		1.562,53	1.626,93	1.689,60	1.825,02	1.975,49	2.247,65	2.506,10	2.786,06
4		1.600,13	1.664,52	1.725,68	1.862,37	2.018,93	2.293,85	2.550,67	2.836,03
5		1.637,73	1.702,06	1.761,78	1.899,73	2.062,36	2.340,05	2.595,27	2.885,99
6		1.675,34	1.739,63	1.797,87	1.937,08	2.105,78	2.386,27	2.639,86	2.935,97
7		1.712,94	1.777,18	1.833,94	1.974,44	2.149,18	2.432,48	2.684,45	2.985,96
8			1.814,71	1.870,04	2.011,79	2.192,63	2.478,66	2.729,06	3.035,92
9				1.906,11	2.049,15	2.236,08	2.524,87	2.773,66	3.085,87
10					2.086,49	2.279,52	2.571,08	2.818,23	3.135,83
11						2.322,93	2.617,26	2.862,85	3.185,82

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	352,52	362,44	378,56	395,33	428,26	461,29	527,26	593,06	659,04
1	363,19	371,84	387,96	404,37	437,58	472,16	538,81	604,21	671,52
2		381,22	397,36	413,37	446,91	483,01	550,35	614,71	684,02
3		390,64	406,75	422,40	456,26	493,88	561,90	626,51	696,51
4		400,02	416,12	431,43	465,58	504,73	573,46	637,68	709,00
5		409,44	425,52	440,45	474,92	515,60	585,02	648,81	721,49
6		418,84	434,91	449,45	484,26	526,45	596,56	659,97	734,00
7		428,26	444,29	458,48	493,61	537,30	608,12	671,13	746,48
8			453,69	467,51	502,96	548,16	619,67	682,25	758,98
9				476,53	512,29	559,01	631,22	693,42	771,47
10					521,63	569,88	642,76	704,54	783,97
11						580,72	654,30	715,71	796,45

LOONTABELLEN CAO RECREATIE

Dit zijn de huidige lonen die gelden per 1 oktober 2011
Deze lonen gelden voor een jeugdige werknemer met een arbeidsduur van 38 uur per week

JEUGDSCHALEN		BEDRAGEN IN EURO'S PER MAAND			
Leeftijd	Percentage	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
15 jaar	35%	534,66	549,68	574,18	599,59
16 jaar	37,5%	572,86	588,93	615,18	642,41
17 jaar	42,5%	649,21	667,47	697,21	728,05
18 jaar	50%	763,80	785,26	820,25	856,55
19 jaar	60%	916,55	942,32	984,29	1.027,86
20 jaar	70%	1.069,31	1.099,37	1.148,34	1.199,18
21 jaar	80%	1.222,08	1.256,43	1.312,38	1.370,48
22 jaar	90%	1.374,84	1.413,48	1.476,44	1.541,81
22,5 jaar	100%	1.527,60	1.570,53	1.640,49	1.713,10

JEUGDSCHALEN		BEDRAGEN IN EURO'S PER VIER WEKEN			
Leeftijd	Percentage	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
15 jaar	35%	493,51	507,41	530,01	553,47
16 jaar	37,5%	528,77	543,64	567,87	592,99
17 jaar	42,5%	599,29	616,14	643,57	672,06
18 jaar	50%	705,04	724,86	757,16	790,65
19 jaar	60%	846,04	869,82	908,59	948,8
20 jaar	70%	987,07	1.014,79	1.060,01	1.106,93
21 jaar	80%	1.128,06	1.159,76	1.211,44	1.265,06
22 jaar	90%	1.269,07	1.304,74	1.362,88	1.423,20
22,5 jaar	100%	1.410,07	1.449,70	1.514,31	1.581,34

JEUGDSCHALEN		BEDRAGEN IN EURO'S PER WEEK			
Leeftijd	Percentage	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
15 jaar	35%	123,38	126,84	132,5	138,37
16 jaar	37,5%	132,19	135,91	141,96	148,25
17 jaar	42,5%	149,81	154,03	160,90	168,01
18 jaar	50%	176,25	181,22	189,30	197,68
19 jaar	60%	211,51	217,45	227,16	237,20
20 jaar	70%	246,77	253,69	265,01	276,74
21 jaar	80%	282,02	289,94	302,87	316,27
22 jaar	90%	317,26	326,19	340,71	355,80
22,5 jaar	100%	352,52	362,44	378,56	395,33

De jeugdlonen zijn per 1 oktober 2010 afgeschaft vanaf schaal 5. Werkgevers mogen de jeugdige werknemers vanaf schaal 5 een aanloopschaalsalaris van 85% van het cao-loon aanbieden.
Over de afbouw van de schalen 1 t/m 4 wordt een systeem van ervaringsjaren ontwikkeld.

HOE LEES JE DE LOONTABEL?

1. Ben je vakvolwassen of val je in de jeugdschaal?
2. In het Handboek Functie Indeling Recreatie vind je welke schaal bij jouw functie past.
3. Afhankelijk van het aantal functie jaren bij je huidige werkgever word je in een periodiek ingedeeld.
Bij de jeugdschalen is deze indeling afhankelijk van je leeftijd.

Let op: Voor leerlingen is het salaris afhankelijk van het studiejaar, de leeftijd en het aantal uren.

LOONSVERHOOGING

Per 1 oktober 2011 zijn de schaalsalarissen en de feitelijk uitbetaalde salarissen verhoogd met 1,5%. Alle persoonlijke toeslagen die in de individuele arbeidsovereenkomst staan, zijn van deze verhoging uitgesloten.

LOONTABELLEN CAO RECREATIE

Dit zijn de huidige lonen die gelden per 1 oktober 2011

LONEN EERSTEJAARS LEERLINGEN				
Leeftijd	38-urige werkweek (geen schooldag)		32-urige werkweek (1 schooldag)	
	Per week	Per maand	Per week	Per maand
15 jaar	126,84	549,68	106,81	462,89
16 jaar	135,92	588,93	114,45	495,96
17 jaar	154,02	667,47	129,72	562,08
18 jaar	181,22	785,26	152,61	661,27
19 jaar	217,45	942,33	183,14	793,52
20 jaar	253,70	1.099,37	213,65	925,77
21 jaar	289,94	1.256,42	244,17	1.058,03
22 jaar	326,19	1.413,47	274,69	1.190,30
22,5 jaar en ouder	362,43	1.559,43	305,21	1.322,56

LONEN LEERLINGEN VANAF TWEEDE LEERJAAR				
Leeftijd	38-urige werkweek (geen schooldag)		32-urige werkweek (1 schooldag)	
	Per week	Per maand	Per week	Per maand
15 jaar	132,50	574,18	111,58	483,52
16 jaar	141,96	615,19	119,56	518,04
17 jaar	160,90	697,21	135,49	587,13
18 jaar	189,30	820,24	159,40	690,75
19 jaar	227,16	984,29	191,29	828,89
20 jaar	265,01	1.148,35	223,16	967,02
21 jaar	302,86	1.312,38	255,04	1.105,17
22 jaar	340,71	1.476,44	286,92	1.243,33
22,5 jaar en ouder	378,57	1.640,49	318,80	1.381,47

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

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

BRUTO MINIMUM(JEUGD)LOON PER 1 JULI 2011

Leeftijd	Percentage	maand	week	dag
23 jaar	100%	1.435,20	331,20	66,24
22 jaar	85%	1.219,90	281,50	56,30
21 jaar	72,5%	1.040,50	240,10	48,02
20 jaar	61,5%	882,65	203,70	40,74
19 jaar	52,5%	753,50	173,90	34,78
18 jaar	45,5%	653,00	150,70	30,14
17 jaar	39,5%	566,90	130,80	26,16
16 jaar	34,5%	495,15	114,25	22,85
15 jaar	30,0%	430,50	99,35	19,87

Wettelijk minimumloon 2011

De loonsverhoging geldt niet als je als hulpkracht in dienst bent. Dan geldt het wettelijk minimum(jeugd)loon.

UURLOONBEREKENING:

Om je uurloon te berekenen, gebruik je de volgende formule:

$$\text{Brutomaandsalaris} / 164,67^* = \text{uurloon}$$

*38 (uur per week) x 52 (weken) : 12 (maanden)

Bijvoorbeeld: je bent ingeschaald in schaal 5, periodiek 2. Je verdient een brutomaandsalaris van € 1.936,63.
Jouw uurloonberekening wordt dan als volgt:

$$€ 1.936,63 / 164,67 = € 11,76$$

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

AOW nu en in de toekomst

Werk je in de recreatie én ben je ouder dan 21 jaar? Dan bouw je via jouw werkgever pensioen op bij het Pensioenfonds Recreatie. Naast dit pensioen ontvang je vanaf je vijftenzestigste van de overheid een Algemene Ouderdomswetuitkering (AOW). Om in aanmerking te komen voor dit basispensioen moet je aan allerlei voorwaarden voldoen. In vogelvlucht gaan wij in op de belangrijkste aspecten van de AOW en jouw rechten en plichten.

Recht op AOW

Iedereen die in Nederland woont of werkt en 15 jaar of ouder is, is automatisch verzekerd voor de AOW, ongeacht de nationaliteit. Het maakt hierbij niet uit hoeveel je verdient en of je een baan hebt. Elk jaar dat je verzekerd bent, bouw je 2% op. Ben je vanaf je vijftiende tot je vijftenzestigste verzekerd, dan heb je recht op een volledige AOW. Deze AOW noemen we ook wel de zelfstandige AOW. Na aftrek van belastingen is dit gelijk aan 50% van het netto minimumloon. Afhankelijk van je woonsituatie is het overheidspensioen hoger dan de zelfstandige AOW.

Partnertoeslag, hoe zit dat?

Als je een partner hebt die jonger is dan 65 jaar en jij vóór 1 januari 2015 in de AOW gaat, dan heb je nog recht op een partnertoeslag.

Let wel, de toeslag is afhankelijk van de inkomsten van je partner. Daarnaast wordt er vanaf 1 augustus 2011 ook gekeken naar het gezamenlijke inkomen. Bedraagt dit meer dan € 2.511,02 bruto per maand dan wordt de partnertoeslag verlaagd met maximaal 10%. Zodra je partner 65 jaar wordt, heeft hij/zij recht op de zelfstandige AOW en vervalt een eventuele partnertoeslag.

AOW-premie

Iedereen die in Nederland loon- en/of inkomstenbelasting betaalt en jonger is dan 65 jaar, betaalt AOW-premie¹. Op jouw loonstrook of overzicht van het UWW vind je deze premie niet, de premie is namelijk meegenomen in de loonheffing.

¹ AOW-premie = premiepercentage AOW x inkomen - Algemene heffingskorting.
Maximum AOW-premie = 17,9% x € 33.436 - € 1.078 = € 4.907 (2011)

Werken in het buitenland

Ga je in het buitenland werken dan blijf je meestal niet voor de AOW verzekerd. Dit geldt ook als je in het buitenland gaat wonen. Wel heb je de mogelijkheid om je vrijwillig voor de AOW te verzekeren. Dit kan voor maximaal een periode van tien jaar en je moet dit binnen een jaar regelen nadat je niet meer verplicht verzekerd bent. Indien je stage gaat lopen of studeren

in het buitenland, ben je waarschijnlijk ook niet verzekerd voor de AOW. Ga daarom als je naar het buitenland gaat van tevoren na hoe het zit in jouw situatie.

Voor het eerst in Nederland

Ben je na je vijftiende voor het eerst in Nederland komen wonen of werken, dan heb je waarschijnlijk niet vanaf je vijftiende AOW opgebouwd. Voor elk jaar dat je mist, zal op je vijftenzestigste het overheidspensioen 2 procent lager zijn. De gemiste jaren kun je onder voorwaarden inkopen. Je dient dit te regelen binnen tien jaar nadat je voor het eerst in Nederland bent komen wonen of werken. Koop je de jaren niet in, dan is er een kans dat jouw inkomen (AOW en aanvullend pensioen) op je vijftenzestigste lager is dan het in Nederland geldende sociaal minimum. Mocht dit het geval zijn, kom je mogelijk in aanmerking voor een aanvulling. De Sociale Verzekeringsbank (SVB) kan je hierbij helpen.

BRUTO AOW-BEDRAGEN PER MAAND VANAF 1 JULI 2011

	AOW	Vakantie-toeslag**
Zelfstandige AOW	€ 715,46*	€ 40,70
Alleenstaande	€ 1.041,74*	€ 56,98
Alleenstaande ouder met minderjarig(e) kind(eren)	€ 1.354,49*	€ 73,26
Samenwonend met partner jonger dan 65 jaar en een maximale partnertoeslag.	€ 1.430,92*	€ 81,40

* Exclusief de tegemoetkoming KOB van € 33,09

** De vakantietoeslag wordt in mei uitgekeerd

Tegemoetkoming AOW: hoe zit dat?

Als je 65 jaar of ouder bent kreeg je tot voor kort de tegemoetkoming AOW. Deze tegemoetkoming was bedoeld om de verminderde koopkracht te compenseren. Vanaf 1 juni 2011 bestaat deze niet meer. De tegemoetkoming is vervangen door de Koopkrachttegemoetkoming Oudere Belastingplichtigen (de tegemoetkoming KOB) en beide zijn even hoog. Voor velen is er in de praktijk dus niets veranderd. Woon je in het buitenland dan heb je mogelijk geen recht meer op de maandelijkse tegemoetkoming. Een en ander is namelijk afhankelijk van jouw inkomen in Nederland en in het buitenland.

STIJGING LEVENSV ERWACHTING, WAT ZIJN GEVOLGEN VOOR DE AOW?

In 2010 is gebleken dat we in Nederland steeds ouder worden, meer dan was verwacht. Ook in de toekomst blijft deze stijging zich doorzetten. Hierdoor moet de AOW langer worden uitgekeerd. Bovendien hebben we te maken met een vergrijzende bevolking (steeds minder werkenden en meer gepensioneerd). De kosten van de AOW worden daarom steeds hoger. Om de AOW betaalbaar te houden dienen er maatregelen te worden genomen. De overheid en werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zijn het hierover eens. Vandaar dat er plannen zijn om de AOW-leeftijd in de toekomst te gaan verhogen.

Aangezien de pensioenleeftijd gelijk is aan die van de AOW-leeftijd, zal een verhoging ook gevolgen hebben voor de pensioenregeling van Pensioenfonds Recreatie. Hoe, dat is nu nog niet bekend, want dit is onder andere afhankelijk van de verdere uitwerking van het AOW-pensioenakkoord.

Wil je op de hoogte blijven van de ontwikkelingen van de AOW en gevolgen voor de pensioenregeling houd dan de website in de gaten: www.inderecreatie.nl.

WWW.MIJNPENSIENOVERZICHT.NL

Het pensioenregister is de website www.mijnpensioenoverzicht.nl. en geeft je inzicht in jouw pensioenaanspraken (ouderdomspensioen en partnerpensioen). Ook de opgebouwde AOW- en nog op te bouwen AOW-rechten kun je hier vinden. Hierbij wordt wel uitgegaan van de zelfstandige AOW. Er wordt dus geen rekening gehouden met jouw feitelijke woonsituatie.

MEER INFORMATIE?

Wil je meer informatie, bijvoorbeeld over hoe het exact zit als je in het buitenland gaat werken of wonen, kijk dan op de website van het SVB: www.svb.nl. Op deze website vind je ook handige (reken)tools die je kunnen helpen bij jouw specifieke situatie.



ELF DUIVELSE DILEMMA'S

Op zijn vijftiende wandelde Koos Marijs (27) een zwembad binnen om te vragen of hij er in het weekend mocht komen werken. Sindsdien is hij niet meer bij Zwembad De Zwoer - inmiddels Laco Sportcentrum De Zwoer - in Driebergen weggegaan. Zelfs met een tijdrovende studie ernaast bleef hij trouw als toezichthouder bij het zwembad werken. In de loop der jaren heeft hij heel wat stappen gemaakt en inmiddels werkt hij als teamleider receptie, administratie, verkoop en advies.

Gecombineerd

Jong, ambitieus en gedreven. Zo omschrijft Koos zichzelf. "Als kind wilde ik later bakker worden, omdat ik broodjes zo lekker vond. Of metselaar. Want huizen bouwen, dát leek me pas stoer." Nu, jaren later, is hij druk bezig met het bouwen aan iets anders, namelijk zijn carrière. Wel in een heel andere richting dan hij als kind voor ogen had. Op zijn achttiende werd hij fulltime toezichthouder bij het zwembad. Toen hij een aantal jaren later begon aan een hbo-studie management, economie en recht overwoog hij geen seconde om met zijn baan als toezichthouder te stoppen. Hij combineerde werk en studie met succes en in 2009 studeerde hij af. In datzelfde jaar werd hij ook voorzitter van de OR bij Zwembad De Zwoer. Omdat het bedrijf zou worden overgenomen door Laco, zette Koos zich in voor de belangen van de werknemers.

Glimlach

Het leukste aan werken bij het zwembad is volgens Koos het contact met de badgasten. Hij voelt zich helemaal thuis in de recreatiebranche. "Mensen komen hier voor hun plezier. En ik zie het als mijn taak om hen tevreden te houden. Als er problemen zijn, ben ik er om te helpen en een boze bui om te buigen in een glimlach." Maar zoals elke baan heeft ook het werk als toezichthouder minder leuke kanten. "Ik heb helaas wel vaker dan één keer een reanimatie van dichtbij meegemaakt", zegt Koos.

Vanwege een nare blessure moest Koos zijn werk als toezichthouder opgeven en werd hij in 2010 overgeplaatst naar een administratieve afdeling.

Kans

Sinds Koos op kantoor meedraait, heeft hij veel geleerd over de werkprocessen bij het zwembadcomplex, dat bestaat uit een groot binnen- en buitenbad, zonnebankfaciliteiten en een fitnessruimte in opbouw. Sinds augustus dit jaar is Koos teamleider receptie, administratie, verkoop en advies. Een project dat hij zojuist heeft afgerond is het aanpassen van de zonnebankprocedure. "De administratie bracht een hoop papieren rompslomp met zich mee. Formulieren die eindeloos van de ene naar de andere afdeling werden verstuurd en weer terug. Nu heb ik een systeem bedacht waarbij dit een stuk efficiënter gaat." Naast het aansturen van zijn afdeling is Koos verantwoordelijk voor het uitzetten van verkoopacties. Ook doet hij een deel van de klachtenafhandeling. "Als ik een badgast met een klacht aan de telefoon heb of een klachtenmail beantwoord, mis ik wel een beetje het directe en gezellige contact dat ik voorheen met de bezoekers van het zwembad had." Zakelijk belang gaat bij Koos altijd voorop, maar daarbij verliest hij niet de mensen uit het oog. "Ik houd van warmte en contact. Ik vind het dan ook fijn om bij een organisatie als deze te werken." Hij ziet het als grote uitdaging om zich in zijn nieuwe functie te bewijzen. Zijn toekomst ziet hij zonnig in. "Vestigingsmanager worden bij een zwembad of werken bij een adviesbedrijf of controle instantie. Daar ga ik voor!"

Wij legden Koos Marijs elf duivelse dilemma's voor:

1. Bubbelen of baantjes trekken?

"Bubbelen na het trekken van baantjes."

2. Speedo of zwemboxershirt?

"Boxershirt. Voor een speedo moet je wel heel snel kunnen zwemmen en dat kan ik vanwege mijn blessure niet meer."

3. Nederland of buitenland?

"Zonder twijfel Nederland! In eigen land is zoveel moois te vinden. Alleen jammer dat niet altijd de zon schijnt."

4. Uitdagende baan of leuke collega's?

"Ik kan het wel leuk hebben met collega's, maar als daarbij de uitdaging in mijn werk ontbreekt, dan word ik ongelukkig. Gelukkig ben ik bevoorrecht en heb ik een uitdagende nieuwe baan en hartstikke leuke collega's!"

5. Rust of drukte?

"Drukke. Dan presteer ik het beste. Als het druk is, betekent het bovendien dat er centen worden verdiend. In een zwembad kan het beter druk zijn. Als toezichthouder ben je dan net een tikkie scherper."

6. Bier of wijn?

"Bier! Maar een lekker wit wijntje bij het eten begin ik de laatste tijd ook steeds meer te waarderen."

7. Afhalen of zelf koken?

"Zelf koken. Alhoewel, eens per week Chinees is ook wel lekker. Maar ik ben vooral een groot barbecue-fan!"

8. Zwemmen of skiën?

"Zwemmen natuurlijk. Ik kies eerder voor sporten die je met mooi weer buiten kunt doen. Maar zodra hier straks het fitnesscentrum komt, dan wil ik daar ook wel gebruik van maken. Sporten wordt binnen de organisatie ook erg gestimuleerd."

9. Binnenbad of buitenbad?

"Een mooi buitenbad in de zomer! De Zwoer heeft een groot buitencomplex met een grote glijbaan, ligweide en beachvolleybalveld. Ik vind het heerlijk om op een warme dag even buiten te gaan kijken. Iedereen lijkt dan gelukkig, daar doe je het voor!"

10. Zomer of winter?

"Ik ben gek op het zomerseizoen. Dan is het op z'n drukst in het zwembad. Na de zomerperiode moest ik als toezichthouder altijd erg wennen dat er ook weer rustige dagen aankwamen."

11. Kat of hond?

"Geen van tweeën. Ik houd niet zo van dieren. Maar als ik echt moet kiezen, dan maar een hond. Wel een zo klein mogelijk hondje, alsjeblieft."

VIC geeft antwoord!

VIC en zijn collega's staan al jaren klaar om werknemers in de recreatie te helpen met vragen op het gebied van werk en inkomen.

Hoe zit het ook alweer met...?

VIC kreeg de afgelopen tijd regelmatig vragen over vakantie-dagen, salarisschalen en scholing. De antwoorden op de meest gestelde vragen over deze onderwerpen vind je hier terug.

Vakantiedagen

In mei 2011 heeft de Eerste Kamer ingestemd met een wetsvoorstel om de regeling voor vakantie en verlof vanaf 2012 aan te passen. Deze regeling houdt in dat opgebouwde vakantiedagen na zes maanden vervallen. In de huidige regeling is dit pas na vijf jaar. Het kabinet wil daarmee stimuleren dat werknemers regelmatig vakantie opnemen en niet jarenlang dagen opsparen. Het te lang uitstellen van vakantie kan de gezondheid en veiligheid van werknemers in gevaar brengen.

In het aangenomen wetsvoorstel geldt dat zieke werknemers gedurende hun gehele ziekteperiode vakantiedagen opbouwen. In de huidige regeling is dit alleen over de laatste zes maanden bij ziekte.

Wettelijke vakantiedagen

De wettelijke vakantiedagen (20 dagen per vakantiejaar) mogen vanaf 1 januari 2012 nog maar zes maanden worden meegenomen gerekend vanaf het einde van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. Na deze zes maanden komen deze dagen te vervallen. Ben je redelijkerwijs niet in de gelegenheid geweest om vakantiedagen op te nemen, dan geldt deze termijn niet.

Bovenwettelijke vakantiedagen

Voor de bovenwettelijke vakantiedagen, dat zijn extra dagen die zijn afgesproken in de cao, bedrijfsregeling of in een individuele overeenkomst, geldt deze wijziging niet en blijft de termijn van vijf jaar gelden. In de cao recreatie zijn dat vijf extra dagen bij een vijfdaagse werkweek. Deze dagen blijven na opbouw vijf jaar staan gerekend vanaf het einde van desbetreffend kalenderjaar. Het beste is om eerst je wettelijke vakantiedagen op te maken, aangezien deze dagen na zes maanden vervallen. Wel is het mogelijk voor werkgevers en werknemers om in onderling overleg de vervalltermijn te verlengen. Dit moet wel schriftelijk bevestigd worden.

Deze regeling geldt alleen voor vakantiedagen die zijn opgebouwd na invoering van de nieuwe wet per 1 januari 2012.

Salarisschalen

Werknemers in de recreatie zijn volgens de cao recreatie vanaf 22,5 jaar vakvolwassen. Dit betekent dat vanaf deze leeftijd de werknemer het schaalsalaris volgens de loontabel (zie bladzijden 11 t/m 13) ontvangt. Als je in dienst treedt ontvang je het schaal-salaris bij 0 functieperiodeken. Wel is het mogelijk dat je een hoger salaris ontvangt afhankelijk van je kennis en/of ervaringsniveau.

Beschik je nog niet over bepaalde vaardigheden of ervaring, welke wel voor de functie vereist zijn, dan kan je werkgever je tot maximaal zes maanden op een lager functieniveau indelen. De termijn is afhankelijk van het functieniveau waarin je bent ingedeeld.

Voor functieniveau 2, 3 en 4 geldt een termijn van maximaal twee maanden, voor functieniveau 5 en 6 geldt een termijn van maximaal drie maanden en voor functieniveau 7, 8 en 9 geldt een termijn van maximaal zes maanden. Deze afspraak wordt in je arbeidsovereenkomst opgenomen.



VIC staat voor je klaar met raad en daad als je vragen hebt over je werk, salaris, vakantie-uren of andere praktische zaken.



Scholing

Je kunt via je werkgever cursussen volgen om jezelf te (blijven) ontwikkelen.

EHBO-cursus

Als je op verzoek van je werkgever een EHBO-cursus volgt, dan worden de kosten hiervan vergoed door de werkgever. Daarbij geldt de cursustijd als werktijd.

Tegemoetkoming cursuskosten via werkgever

Per jaar kun je maximaal vijf cursussen volgen bij de door de bedrijfstak erkende opleidingsinstituten met behoud van salaris. In overleg met je werkgever wordt bepaald wanneer je een cursus volgt. Per jaar heb je recht om maximaal twee dagen examen af te leggen met behoud van salaris.

Scholingsadvies voor de werknemer

Jaarlijks heb je recht op een gesprek met je leidinggevende over je ontwikkelingsmogelijkheden. Daaropvolgend heb je driemaal per jaar recht op scholingsadvies door middel van e-assessment uit de regeling tegemoetkoming cursuskosten voor de individuele werknemer van het SFRecreatie*. Bij het SFRecreatie kun je tot een maximumbedrag van € 300 per scholingsadvies terugkrijgen. Wil je hier gebruik van maken, dan wordt voor dat kalenderjaar het gebruikte bedrag gekort op je individuele budget voor scholing.

Tegemoetkoming cursuskosten voor de individuele werknemer


Naast de regeling tegemoetkoming cursuskosten via de werkgever is het mogelijk om een tegemoetkoming bij het SFRecreatie tot een maximumbedrag van € 300 per kalenderjaar aan te vragen voor cursussen. Wel moet deze cursus uit het cursuspakket van het SFRecreatie komen.

*De stichting Sociaal Fonds Recreatie (SFRecreatie) heeft als doel het financieren, subsidiëren en ontwikkelen van activiteiten die gericht zijn op het zo goed mogelijk functioneren van de sector. De activiteiten zijn vooral gericht op het verhogen van de kwaliteit van scholing. Meer informatie vind je op www.sectorrecreatie.nl

Om het Voorlichtings- en Informatiecentrum (VIC) meer bekendheid te geven, is VIC op internet en binnen de bedrijven steeds vaker het gezicht van het Voorlichtings- en Informatiecentrum waarvoor hij werkt.

VIC beschikt over veel kennis die hij graag online (via www.vraagtvic.nl) of telefonisch (0900 - 239 10 00, € 0,50/min.) met je deelt. Bovendien is hij uitstekend op de hoogte van het laatste nieuws. Hij wijst bezoekers van de site www.vraagtvic.nl op bestaande informatiebronnen op de eigen én andere websites maar ook op downloads. VIC is dus met recht je beste vriend in de recreatie.

Zoek jij bijvoorbeeld informatie over jouw cao of salaris, of wil jij je arbeidsovereenkomst checken: surf naar www.vraagtvic.nl en je vindt het antwoord dat je zoekt!



“Naast mijn werk in het zwembad ben ik één dag per week bij de tropische vissen in het koraalbad. Dat voelt echt als hobby. Er zwemmen ook drie black-tiphaaien rond, die al helemaal gewend zijn aan mij. Een wonderlijke ervaring.”

Suzanne Hogers werkt in zwemparadijs Aqua Mundo bij Center Parcs Kempervennen in Westerhoven.