

RECREATIE

RECREATIE | EEN MAGAZINE VOOR MENSEN DIE WERKEN IN DE RECREATIE | JAARGANG 5, NR.2 | 2010



Recreatie: voor jong en oud!



Loontabellen



Vakantiegevoel op je werk



11

Duivelse Dilemma's



VIC geeft antwoord!



INHOUDSOPGAVE

Vakantiegevoel op je werk	p. 3 t/m 7
Recreatie: voor jong en oud!	p. 8 & 9
Loontabellen	p. 10 t/m 12
Kan ik eerder met pensioen gaan?	p. 13
Veilig en gezond werken in de recreatie	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, Karin van der Horst, Laura Kapper, Johan Bijlsma | Eindredactie: Gigi Siahaya, Karin van der Horst, Laura Kapper | Hoofdredactie: 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



VAKANTIEGEVOEL OP JE WERK

Elke dag vakantie. Zo kijken buitenstaanders vaak aan tegen mensen met een baan in de recreatie. Maar het is natuurlijk ook gewoon hard werken. Hoewel, je loopt in recreatieland regelmatig tegen medewerkers aan met een gezonde overdosis passie voor hun werk. De bijzondere werkomgeving draagt daar vaak aan bij. Ze doen er alles aan om gasten een optimaal vakantiegevoel te geven, want dat krijgen ze er zelf ook van. Verslaggever Karel de Vos reisde langs drie trotse recreatiekanjers.



'Ik hou van de achtbaan'

Vicky Vekemans, marketingmedewerkster Attractiepark Toverland

Vicky Vekemans (24) bezocht tijdens haar vakantie in Florida in dertien dagen dertien pretparken. Als marketingmedewerkster van Attractiepark Toverland in Sevenum wilde ze de hoofdplaats van roller coasters, wildwaterbanen en fantasietheaters dolgraag een keer bezoeken.

Trots vertelt Vicky over de waardering die Toverland krijgt van de kijkers naar het kritische consumentenprogramma Tros Radar. Die beoordelen het attractiepark in 2010 als beste van Nederland, met als sterkste punten het ontbreken van wachttijden en de variatie aan attracties. "Heel gaaf, want eigenlijk is Toverland nog een heel jong pretpark, het bestaat pas sinds 2001. Het begon als overdekt park met één hal. Nu zijn er twee hallen en een groot buitenterrein, met als blikvanger Troy: de grootste, langste en bovendien snelste houten achtbaan van de Benelux. Liefst 35 meter hoog, 1040 meter lang en met een topsnelheid van 90 kilometer per uur."

Sinds ze als peuter met haar ouders de Efteling en de Beekse Bergen bezocht, is Vicky gek op attractieparken. Ze volgde de studies vrijetijdsmanagement in Breda en vrijetijdswetenschappen in Tilburg. Tijdens haar meest recente vakantie met haar vriend, die in de Efteling werkt, maakte ze de tocht langs dertien attractieparken in Florida. Natuurlijk voor het vermaak, maar ook om te leren. "Orlando is dé pretparkstad van de wereld, daar moet je ooit heen als je in onze sector werkt."

Brok betrokkenheid

Als we in het spoor van Vicky Toverland ontdekken, blijkt ze één brok betrokkenheid. Ze verhaalt enthousiast over de familief sfeer die binnen het bedrijf heerst, over de hechtheid van het team en over de groeiplannen van het park. Plannen die haar begin dit jaar verleidden de overstap te maken van de Efteling

naar Toverland. "De ambitie om in de toekomst een A-park te worden, met vier miljoen bezoekers per jaar, spreekt mij enorm aan. Dan hoor je bij de grootste ter wereld. Nu krijgen we nog 500.000 bezoekers per jaar. De groei zal geleidelijk gaan, want elke uitbreiding kost ontzettend veel geld. Ik vind het geweldig dat ik volop de kans krijg om mee te denken over de beste manier om het park bij het publiek te verkopen."

Want dat is haar werk: zorgen dat er zoveel mogelijk families en groepen het park kennen en regelmatig bezoeken. Via kortingsacties, promotiecampagnes en samenwerking met andere partijen probeert ze fans van attractieparken te bereiken. "Het mooiste is om mensen een supergave dag te bezorgen in een fantasiewereld, weg van de alledaagse realiteit."

Stoerder imago

Uitdagingen zat voor Vicky. Volgend jaar het 10-jarig jubileum van Toverland, met vernieuwing van de eerste hal die helemaal in 'toversfeer' komt. De jaren erna uitbreiding van het buitengedeelte en over vijf jaar een derde hal. Als marketingmedewerkster zal ze werken aan het imago. "We willen het attractiepark nog bekender maken en het imago ombuigen van kinderpark naar familiepark. Toverland wordt stoerder en nog aantrekkelijker voor het hele gezin. Dat verhaal mag ik in de markt zetten. Met nieuwe slogans, een nieuw logo en een nieuwe website. Een pittige klus, want niets is lastiger dan een imago veranderen. Maar ik heb er heel veel zin in, want mijn hart ligt voor 100 procent in de attractiewereld."



A man with short brown hair, wearing a maroon striped shirt, is looking towards the camera with a slight smile. He is in a restaurant or spa setting with a warm, dimly lit background featuring a large lamp and some furniture.

'Alle gasten in badjas'

Richard Wentink, food & beverage manager Thermae 2000

Als het horecateam van Thermae 2000 als een geoliede machine werkt, voelt Richard Wentink (33) zich een gelukkig mens. De food & beverage manager ontvangt op hoogtijdagen zo'n 1200 gasten in de vier horecalocaties in het sauna-, wellness- en beautycentrum in Valkenburg.

Even moest Richard er wel aan wennen, toen hij drieënhalf jaar geleden als chef-kok aan de slag ging in Thermae 2000: bijna alle gasten bezoeken in witte badjas de restaurants en bars. Na korte tijd wist hij niet meer beter. Het hoort erbij: de bezoekers aan het wellnesscenter komen immers voor sauna, stoombad, massage of beautybehandeling. Tussendoor of aansluitend laten ze zich verwennen in de vier horecalocaties: brasserie The Lounge, grand café Fresh, bar Delight en restaurant Pure. Allemaal eigentijds en stijlvol ingericht, passend bij het luxe karakter van Thermae 2000.

Richard: "Ik voel me vereerd dat ik hier mag werken. Thermae 2000 is een begrip in Zuid-Limburg en ver daarbuiten. Als je voor de glazen piramide staat waarin het is gevestigd, lijkt het niet zo groot. Maar eenmaal binnen merk je hoe uitgebreid het is. Een deel van de voorzieningen is ondergronds, de rest bovengronds en buiten."

Twee culturen

Ongeveer anderhalf jaar geleden maakte Richard de overstap van de keuken naar f&b management. Voor een geboren kok niet zo'n logische verandering, want veel koks blijven liever veilig achter het fornuis. "Ik werkte al vanaf mijn vijftiende als kok. Dat is een zwaar vak. Op een gegeven moment stond ik voor de keuze: chef-kok blijven, een eigen bedrijf beginnen of doorgroeien naar het management. Ik koos voor het laatste, want daar zag ik de grootste uitdaging in. Groot voordeel is dat

niemand mij iets wijsmaakt over de menukaart, de keukeninkoop of de producten."

Het team van Richard bestaat in totaal uit 65 medewerkers. Een flinke club. Bovendien moest hij twee culturen samenbrengen: de wat rauwe cultuur van de keuken en de vriendelijke cultuur van de bediening. "Koks spreken elkaar achter de coulissen vrij direct aan. Voor de schermen gaat het eronderling lieflijker aan toe. Ik denk dat mijn kracht is die twee culturen bij elkaar te brengen en het beste uit mensen te halen. Bijvoorbeeld door ze verantwoordelijkheid te geven en bij alles nauw te betrekken. Ik hoef niet alles zelf te regelen en te bepalen. Ook ben ik helemaal niet te beroerd om overal bij te springen als er handen te kort zijn: broodjes maken, tafels poetsen, de keuken assisteren, ik kijk niet graag toe als het druk is."

Skipistes

Richard heeft de taak om te zorgen dat de horeca in Thermae 2000 optimaal draait. De cijfers moeten kloppen, de kwaliteit van de horeca moet op peil blijven en het team moet goed worden aangestuurd. Een baan met flinke werkdruk dus, dat geeft hij eerlijk toe, maar het werken met en voor mensen maakt veel goed. Bovendien zorgt hij op tijd voor de nodige ontspanning, in de sportschool en op de witte skipistes van Oostenrijk. "Ik zie op mijn werk dagelijks gasten om me heen die aan het onthaasten zijn, dus ik weet hoe belangrijk het is om dat zelf ook regelmatig te doen."





‘Wonen op m'n werk bevalt prima’

Gerard Koorman, medewerker techniek en onderhoud vakantiepark Het Wieskamp

Gerard Koorman (54) werkt én woont al twintig jaar met zijn gezin op vakantiepark Het Wieskamp, in het dorpje Henxel bij Winterswijk. Hij is de technische man en verzorgt het groen op het park met circa 300 bungalows en caravans en een veld voor tenten. “Als ik de deur uitstap, ben ik op mijn werk.”

Wonen op je werk. Het komt vaker voor in de recreatiebranche, maar blijft toch bijzonder. Gerard Koorman moest even wennen toen hij de bouw verruilde voor het vakantiepark. Niet meer elke dag met collega's in een busje naar een bouwplaats ergens in het land, maar het werk letterlijk om de hoek.

Gerard: “Mensen kunnen op Het Wieskamp de hele dag een beroep op mij doen. Als ze 's avonds een stroomstoring hebben, bellen ze bij mij thuis aan. Ik probeer ze dan altijd te helpen. Desnoods met een noodoplossing, maar ik kan gasten niet in het donker laten zitten of in de kou. In de bouw had ik zeer regelmatige werktijden, hier moet ik flexibeler zijn, maar dat zie ik niet als probleem.”

Tijd voor gezin

De voordelen ontdekte hij snel. “Ik zag mijn gezin ineens de hele dag. Mijn kinderen zaten op een basisschool een kilometer verderop, dus die aten tussen de middag thuis. Ik kreeg de kans om ze echt te zien opgroeien. Vroeger begon ik om half zes 's morgens en moest eerst nog een eind reizen, nu loop ik om half acht mijn huis uit en kan ik direct aan de slag. Toch even prettiger.”

Een groot deel van de bungalows en caravans op het park is van gasten met een jaarplaats. Daaronder zijn veel Duitsers.

Ook even wennen voor Gerard. “Duitsers zijn erg direct, zoals Amsterdammers en Rotterdammers. Ik kom uit Overijssel en daar is het gemoedelijker, net als hier in de Achterhoek. Op die andere mentaliteit moest ik me instellen. Het had ook voordelen: mijn kinderen (zoon en dochter) spraken op hun zesde al vloeiend Duits omdat ze veel met kinderen van Duitse gasten speelden.” Inmiddels voelt Gerard zich als een vis in het water op het vakantiepark. “Ik hou van gezelligheid. Ik ken veel gasten en maak graag een praatje, over het weer of over voetbal.”

Grote variatie

De twintig jaar zijn omgevlogen. Aan het wonen op het werk is Gerard ruimschoots gewend geraakt en het bevalt hem al vele jaren prima. Dat er soms iemand 's avonds aanbelt als hij aan de koffie zit, hoort bij de baan, vindt hij. Het onverwachte van het uitgevallen licht, de haperende douche of de omgewaaide boom houden het juist spannend voor hem.

Gerard begon in 1990 op Het Wieskamp toen het park werd overgenomen door de familie Van Dam. Inmiddels staat de tweede generatie aan het roer. “Prettige werkgever, want ik krijg veel vrijheid in mijn werk. Ik kan mijn dagen zelf indelen en ben vaak lekker buiten bezig. De grote variatie spreekt mij aan. Ik doe gas, water en licht, verzorg het zwembad, repareer speeltoestellen, snoei bomen en struiken, verricht timmerwerk, leg riolering op het nieuwe tentenveld: ik pak elke klus aan. In de bouw was ik soms weken bezig met alleen plinten in nieuwbouwwoningen spijkeren, hier is geen dag hetzelfde.”



OPVALLENDE WERKOMGEVING

Kijk eens wat vaker om je heen en geniet van je werkomgeving. Dat advies geven we graag mee aan iedereen die in de recreatie werkt. Het lijkt soms allemaal zo vanzelfsprekend, maar werken in een wereld waarin het vakantiegevoel centraal staat, kan je extra energie geven. De een laat zich inspireren door blije bezoekers, de ander door een prachtige attractie, een derde door de natuur om zich heen en een volgende door de grote variatie in het dagelijkse werk.

MEER VAKANTIES IN NEDERLAND

Volgens het Nederlands Bureau voor Toerisme hebben de recreatiebedrijven in Nederland momenteel niets te klagen. Meer buitenlandse toeristen (vooral Fransen, Duitsers en Belgen) bezoeken ons land steeds vaker en meer Nederlanders kiezen voor het eigen land als bestemming. Gunstig voor pretparken, musea, vakantieparken, campings, dierentuinen en andere toeristische attracties en accommodaties. Wel is het zo dat veel mensen door de economische crisis per vakantie of daguitstapje wat minder uitgeven dan enkele jaren geleden.



Recreatie: voor
jong en oud!

In veel organisaties vind je werknemers van alle leeftijden: 'guppies' van 17 of 18 jaar die net beginnen met hun stage, dertigers die bezig zijn met het opbouwen van hun carrière en 'oude rotten' die het vak vaak tot in de puntjes beheersen. Ook in de recreatie werken mensen van alle leeftijden.

Belangrijk is dat alle werknemers, van jong tot oud, met plezier naar hun werk gaan. Om dat te bereiken kan er binnen een bedrijf een leeftijdsbewust beleid worden opgesteld dat geldt voor alle medewerkers. Het doel van dit beleid is om werknemers gemotiveerd te houden door bijvoorbeeld afwisseling in werkzaamheden en een prettige werkomgeving. Ook zorgt leeftijdsbewust beleid ervoor dat kennis beter wordt uitgewisseld (jonge werknemers kunnen van de oudere werknemers leren en andersom). Daarbij moet het leiden tot een lager ziekteverzuim. Dit beleid kijkt niet zozeer naar leeftijd, maar houdt rekening met specifieke omstandigheden en wensen in een bepaalde fase in het leven en loopbaan van de werknemer. In het leeftijdsbewust beleid wordt bijvoorbeeld geregeld dat iedereen zich moet kunnen ontwikkelen door het volgen van een opleiding of cursus. Daarnaast zorgt zowel jij als je werkgever ervoor dat er een goede balans is tussen werk en privé, zodat je gemotiveerd aan het werk blijft. Om ervoor te zorgen dat je met plezier en in goede gezondheid je werk blijft uitvoeren is het belangrijk dat de functie past bij wat je (lichamelijk) aankan. Avonddiensten, veel lopen, zwaar tillen en een drukke baan kunnen zeker voor oudere werknemers een flinke belasting zijn.

De gemiddelde leeftijd stijgt

Ondanks dat het leeftijdsbewust beleid op alle leeftijden gericht is, is het ontstaan doordat de gemiddelde leeftijd van werknemers hoger wordt. Dit heeft een aantal oorzaken: werknemers blijven steeds langer fit waardoor ze langer kunnen doorwerken, de overheid stimuleert op verschillende manieren dat oudere werknemers op de werkvloer blijven en

Sectorbestuurder FNV Recreatie en tevens voorzitter van de werkgroep generatiemanagement Johan Bijlsma over leeftijdsbewust beleid:

"Met behulp van leeftijdsbewust beleid willen we op het gebied van personeelsvoorziening ervoor zorgen dat de sector recreatie aantrekkelijk is en wordt voor jongeren. Met goede arbeidsvoorwaarden voor jongeren willen we deze instroom bewerkstelligen. Anderzijds willen we de huidige werknemers aan de sector binden, hierin kan leeftijdsbewust beleid een bijdrage leveren. Bijkomend voordeel van het leeftijdsbewust beleid is dat er veel aandacht voor loopbaanbegeleiding is. Op deze manier blijft de recreatie een sterke en professionele branche."

het ziet er naar uit dat we niet op 65-jarige leeftijd met pensioen gaan. Het leeftijdsbewust beleid moet ervoor zorgen dat oudere werknemers zo lang mogelijk aan het werk blijven, zodat de opgebouwde kennis behouden blijft en kan worden overgedragen aan de jongere medewerkers. Gelukkig wordt er wel eens gek-scherend gezegd dat werken in de recreatie je jong houdt: je werkt veelal buiten, met gasten die van hun vrije tijd genieten en veel jonge collega's.

Van twee kanten

Belangrijk van het leeftijdsbewust beleid is dat zowel jij als je werkgever er achter moet staan. Je werkgever moet zorgen dat jij de mogelijkheden krijgt om je werkzaamheden aan te passen aan je leeftijd of levensfase. Jij moet daarbij openstaan voor verandering en flexibel zijn. Op deze manier blijf je tot de laatste dag met plezier naar je werk gaan en behoudt je werkgever een goede werknemer met veel kennis!

Hoe ziet het leeftijdsbewust beleid er in de praktijk uit?

Landal GreenParks past het leeftijdsbewust beleid voor zowel de nieuwe als de oudere generatie toe. Binnen Landal GreenParks is het van belang om er naar te streven de oudere werknemers fit en gezond te houden. Anita Brink, senior manager Human Resource bij Landal GreenParks: "Samen met de werknemer wordt bekeken hoe de werkzaamheden aangepast kunnen worden, bijvoorbeeld door een wijziging in de functie of door het volgen van een training en/of opleiding. Het management wordt ook gefaciliteerd in kennis en vaardigheden om op een juiste wijze met de oudere werknemers om te gaan."

Voor de jongere werknemers heeft Landal GreenParks een breed aanbod aan trainingen en opleidingen, talentmanagement en doorgroei mogelijkheden. Deze middelen moet de jongere generatie motiveren en binden. Anita Brink: "Stagiairs zijn een belangrijke kweekvijver voor onze organisatie. Middels een actief stage- en werving & selectiebeleid, waarbij we rekening houden met onze doelgroep (arbeidsmarktcommunicatie, presentaties op scholen, social media) proberen we de jongere generatie aan onze organisatie te koppelen." De recreatie heeft veel te maken met seizoenswerknemers waardoor het lastig kan zijn om mensen en kennis binnen te houden. Daarom zijn goede arbeidsvoorwaarden, opleiding & training en zorg & welzijn belangrijke factoren voor Landal GreenParks. "De komende jaren zal het binden en boeien van medewerkers een grote rol blijven spelen. Alleen op deze manier houd je ook de kennis in huis", aldus Anita Brink.

Van 16 tot 65 jaar

De meeste werknemers in de recreatie zijn jonger dan 28 jaar. Deze werknemers zitten midden in hun carrière en zijn maximaal inzetbaar. Zij gaan de komende jaren de zogenaamde generatie X (38-52 jaar) vervangen, daarom is het belangrijk om de recreatiebranche voor deze groep aantrekkelijk te maken en te houden. Werknemers in de leeftijdsgroep van 28-37 jaar en 53 jaar en ouder zijn ondervertegenwoordigd in de branche.

Bron: Werknemersonderzoek Recreatiebranche, achtergronden van in-, door- en uitstroom 2008

LOONTABELLEN CAO RECREATIE

Dit zijn de huidige lonen die gelden per 1 oktober 2010

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	1.505,02	1.547,32	1.616,25	1.687,78	1.828,27	1.969,40	2.251,02	2.532,00	2.813,63
1	1.550,56	1.587,44	1.656,34	1.726,31	1.868,15	2.015,77	2.300,35	2.579,61	2.866,99
2		1.627,58	1.696,40	1.764,81	1.908,01	2.062,12	2.349,66	2.627,20	2.920,28
3		1.667,72	1.736,48	1.803,34	1.947,88	2.108,48	2.398,96	2.674,79	2.973,63
4		1.707,84	1.776,57	1.841,88	1.987,75	2.154,85	2.448,28	2.722,40	3.026,96
5		1.748,00	1.816,66	1.880,39	2.027,63	2.201,19	2.497,60	2.770,00	3.080,30
6		1.788,13	1.856,74	1.918,89	2.067,48	2.247,54	2.546,92	2.817,59	3.133,63
7		1.828,27	1.896,82	1.957,41	2.107,35	2.293,89	2.596,23	2.865,17	3.186,96
8			1.936,90	1.995,93	2.147,24	2.340,24	2.645,54	2.912,78	3.240,31
9				2.034,44	2.187,11	2.386,61	2.694,86	2.960,40	3.293,63
10					2.226,96	2.432,98	2.744,15	3.007,96	3.346,96
11						2.479,32	2.793,46	3.055,58	3.400,31

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	1.389,23	1.428,28	1.491,93	1.557,97	1.687,63	1.817,92	2.077,86	2.337,22	2.597,18
1	1.431,31	1.465,33	1.528,94	1.593,52	1.724,45	1.860,70	2.123,39	2.381,16	2.646,44
2		1.502,39	1.565,90	1.629,06	1.761,24	1.903,51	2.168,91	2.425,12	2.695,66
3		1.539,44	1.602,89	1.664,63	1.798,05	1.946,30	2.214,43	2.469,06	2.744,89
4		1.576,48	1.639,92	1.700,18	1.834,85	1.989,09	2.259,95	2.512,98	2.794,12
5		1.613,53	1.676,91	1.735,74	1.871,66	2.031,88	2.305,47	2.556,92	2.843,34
6		1.650,58	1.713,92	1.771,30	1.908,45	2.074,66	2.351,00	2.600,85	2.892,58
7		1.687,63	1.750,92	1.806,84	1.945,26	2.117,42	2.396,53	2.644,78	2.941,83
8			1.787,89	1.842,40	1.982,06	2.160,23	2.442,03	2.688,73	2.991,05
9				1.877,94	2.018,87	2.203,03	2.487,56	2.732,67	3.040,27
10					2.055,66	2.245,83	2.533,08	2.776,58	3.089,49
11						2.288,60	2.578,58	2.820,54	3.138,74

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	347,31	357,08	372,97	389,49	421,93	454,47	519,47	584,30	649,30
1	357,82	366,34	382,23	398,39	431,11	465,18	530,85	595,28	661,60
2		375,59	391,49	407,26	440,31	475,87	542,22	605,63	673,91
3		384,87	400,74	416,16	449,52	486,58	553,60	617,25	686,22
4		394,11	409,97	425,05	458,70	497,27	564,99	628,26	698,52
5		403,39	419,23	433,94	467,90	507,98	576,37	639,22	710,83
6		412,65	428,48	442,81	477,10	518,67	587,74	650,22	723,15
7		421,93	437,72	451,70	486,32	529,36	599,13	661,21	735,45
8			446,99	460,60	495,53	540,06	610,51	672,17	747,76
9				469,49	504,72	550,75	621,89	683,17	760,07
10					513,92	561,46	633,26	694,13	772,38
11						572,14	644,63	705,13	784,68

LOONTABELLEN CAO RECREATIE

Dit zijn de huidige lonen die gelden per 1 oktober 2010

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%	526,76	541,56	565,69	590,73
16 jaar	37,5%	564,39	580,23	606,09	632,92
17 jaar	42,5%	639,62	657,61	686,91	717,29
18 jaar	50%	752,51	773,66	808,13	843,89
19 jaar	60%	903,00	928,39	969,74	1.012,67
20 jaar	70%	1.053,51	1.083,12	1.131,37	1.181,46
21 jaar	80%	1.204,02	1.237,86	1.292,99	1.350,23
22 jaar	90%	1.354,52	1.392,59	1.454,62	1.519,02
22,5 jaar	100%	1.505,02	1.547,32	1.616,25	1.687,78

JEUGDSCHALEN		BEDRAGEN IN EURO'S PER VIER WEKEN			
Leeftijd	Percentage	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
15 jaar	35%	486,22	499,91	522,18	545,29
16 jaar	37,5%	520,96	535,61	559,48	584,23
17 jaar	42,5%	590,43	607,03	634,06	662,13
18 jaar	50%	694,62	714,15	745,97	778,97
19 jaar	60%	833,54	856,97	895,16	934,78
20 jaar	70%	972,48	999,79	1.044,34	1.090,57
21 jaar	80%	1.111,39	1.142,62	1.193,54	1.246,36
22 jaar	90%	1.250,32	1.285,46	1.342,74	1.402,17
22,5 jaar	100%	1.389,23	1.428,28	1.491,93	1.557,97

JEUGDSCHALEN		BEDRAGEN IN EURO'S PER WEEK			
Leeftijd	Percentage	Schaal 1	Schaal 2	Schaal 3	Schaal 4
15 jaar	35%	121,56	124,97	130,54	136,33
16 jaar	37,5%	130,24	133,90	139,86	146,06
17 jaar	42,5%	147,60	151,75	158,52	165,53
18 jaar	50%	173,65	178,54	186,50	194,76
19 jaar	60%	208,38	214,24	223,80	233,69
20 jaar	70%	243,12	249,94	261,09	272,65
21 jaar	80%	277,85	285,66	298,39	311,60
22 jaar	90%	312,57	321,37	335,67	350,54
22,5 jaar	100%	347,31	357,08	372,97	389,49

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 ervaringjaren ontwikkeld.

TOELICHTING JEUGDLONEN

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.

LOONSVERHOGING

Per 1 oktober 2010 zijn de schaalsalarissen en de feitelijk uitbetaalde salarissen verhoogd met 1%. 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 2010

LONEN EERSTEJAARS LEERLINGEN

Leeftijd	38-urige werkweek (geen schooldag)		32-urige werkweek (1 schooldag)	
	Per week	Per maand	Per week	Per maand
15 jaar	124,97	541,56	105,23	456,05
16 jaar	133,91	580,23	112,76	488,63
17 jaar	151,74	657,61	127,80	553,77
18 jaar	178,54	773,66	150,35	651,50
19 jaar	214,24	928,40	180,43	781,79
20 jaar	249,95	1.083,12	210,49	912,09
21 jaar	285,66	1.237,85	240,56	1.042,39
22 jaar	321,37	1.392,58	270,63	1.172,71
22,5 jaar en ouder	357,07	1.536,38	300,70	1.303,01

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

LONEN LEERLINGEN VANAF TWEDE LEERJAAR

Leeftijd	38-urige werkweek (geen schooldag)		32-urige werkweek (1 schooldag)	
	Per week	Per maand	Per week	Per maand
15 jaar	130,54	565,69	109,93	476,37
16 jaar	139,86	606,10	117,79	510,38
17 jaar	158,52	686,91	133,49	578,45
18 jaar	186,50	808,12	157,04	680,54
19 jaar	223,80	969,74	188,46	816,64
20 jaar	261,09	1.131,38	219,86	952,73
21 jaar	298,38	1.292,99	251,27	1.088,84
22 jaar	335,67	1.454,62	282,68	1.224,96
22,5 jaar en ouder	372,98	1.616,25	314,09	1.361,05

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

BRUTO MINIMUMLOON PER 1 JULI 2010

Leeftijd	Percentage	maand	week	dag
23 jaar en ouder	100%	1.416,00	326,75	65,35
22 jaar	85%	1.203,60	277,75	55,55
21 jaar	72,5%	1.026,60	236,90	47,38
20 jaar	61,5%	870,85	200,95	40,19
19 jaar	52,5%	743,40	171,55	34,31
18 jaar	45,5%	644,30	148,70	29,74
17 jaar	39,5%	559,30	129,05	25,81
16 jaar	34,5%	488,50	112,75	22,55
15 jaar	30,0%	424,80	98,05	19,61

Wettelijk minimumloon 2010

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:

Brutomaandsalaris / 164,67* = uurloon

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

Bijvoorbeeld: je bent ingeschaald in schaal 3, periodiek 3.

Je verdient een brutomaandsalaris van € 1.736,48.

Jouw uurloonberekening wordt dan als volgt:

€ 1.736,48 / 164,67 = € 10,55

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

Per 1 oktober 2011 gelden nieuwe loontabellen, kijk op www.inderecreatie.nl voor de actuele tabellen.

KAN IK EERDER MET PENSIOEN GAAN?

Nederlanders worden steeds ouder en blijven steeds langer gezond. Voor ons natuurlijk goed nieuws, maar voor de overheid en pensioenfondsen heeft dit grote financiële gevolgen. De AOW en aanvullende pensioenen moeten hierdoor namelijk langer worden uitgekeerd. De overheid heeft daarom plannen om de AOW-leeftijd te verhogen.

Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben in het voorjaarsakkoord afspraken gemaakt over pensioenen. Zo wordt in de aanvullende pensioenen rekening gehouden met de steeds stijgende levensverwachting en met de flexibilisering van pensioenen. De afspraken worden verder uitgewerkt en daarom zijn de exacte gevolgen voor de pensioenregelingen nog niet duidelijk. Wél is duidelijk dat we langer moeten doorwerken. De vraag is natuurlijk of je tegen die tijd nog wel fysiek in staat bent om langer door te werken en wil je eigenlijk wel langer doorwerken? Daarom is het belangrijk om na te gaan welke flexibele mogelijkheden er zijn binnen jouw pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Recreatie (SPR).

Wij stelden Frank Jansen, beleids- en projectmedewerker pensioenen FNV Recreatie, enkele vragen over eerder met pensioen gaan in de recreatie.

Is er in de pensioenregeling van SPR een mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan?

In de pensioenregeling van SPR is de huidige pensioenleeftijd 65 jaar en heb je de mogelijkheid om je pensioenleeftijd tot 60 jaar te vervroegen. Omdat je pensioen dan eerder ingaat en je ook minder lang pensioen opbouwt, wordt je pensioen lager dan wanneer je tot je 65ste zou doorwerken. Daarnaast moet je er rekening mee houden dat je voor je 65ste geen AOW ontvangt. Dit kun je opvangen door bijvoorbeeld voor je 65ste een groter deel van je pensioen tijdelijk te laten uitkeren (zie voorbeeld).

Is het mogelijk om gedeeltelijk eerder met pensioen te gaan?

Ja, dit noemen we deeltijdpensioen. Dit heeft als voordeel dat je minder pensioen hoeft uit te ruilen. Bovendien bouw je ook nog pensioen op voor het gedeelte dat je blijft werken.

Is het mogelijk om later dan 65 jaar met pensioen te gaan?

In de pensioenregeling van SPR is het momenteel niet mogelijk om later met pensioen te gaan. Fiscaal is het wel mogelijk om je pensionering uit te stellen tot 70 jaar. Door het uitstellen van een gedeelte van je pensioen wordt het financieel makkelijker om al voor je 65ste met deeltijdpensioen, bijvoorbeeld van je 63ste tot 67ste, te gaan. FNV Recreatie zal SPR verzoeken om het uitstellen van de pensioendatum in de pensioenregeling op te nemen.

Voorbeeld:

Marijke heeft per jaar bruto € 4.200,- ouderdomspensioen (OP) per jaar opgebouwd dat op 65-jarige leeftijd ingaat. Marijke wil graag op haar 63ste met pensioen. De ruilvoet* voor een 63-jarige is 600%. Dit betekent dat als Marijke na haar 65ste jaarlijks € 100,- aan OP inlevert, ze in ruil hiervoor tussen haar 63ste en 65ste jaarlijks € 600,- OP ontvangt.

SITUATIE 63 JAAR VOOR UITRUIL

	Ouderdomspensioen (OP) SPR = € 4.200,-
	Enkelvoudige AOW (2010) = € 8.905,80

63 jaar

vanaf 65 jaar

SITUATIE 63 JAAR NA UITRUIL VAN € 2.100,- OUDERDOMSPENSIOEN

"Tijdelijk" OP SPR = € 12.600,- (€ 2.100 x 600%)	Ouderdomspensioen (OP) SPR = € 2.100,-
	Enkelvoudige AOW (2010) = € 8.905,80

63 jaar

vanaf 65 jaar

Conclusie:

Marijke kan door het uitruilen van de helft van haar opgebouwde OP (€ 2.100,-) twee jaar eerder met pensioen. Ze ontvangt van haar 63ste tot 65ste jaarlijks bruto € 12.600,- van SPR. Vanaf haar 65ste ontvangt ze jaarlijks bruto € 11.005,80 (AOW + pensioen van SPR).

Woordenlijst:

* **Ruilvoet:** De ruilvoet geeft aan hoeveel ouderdomspensioen je tijdelijk ontvangt als je één euro ouderdomspensioen inruilt. De ruilvoet wordt vastgesteld door SPR en kun je vinden in het reglement van SPR.

* **Enkelvoudige AOW:** De enkelvoudige AOW (Algemene Ouderdomswet) is een basispensioen van de overheid dat je vanaf je 65ste ontvangt. In dit bedrag is geen rekening gehouden met de AOW-toeslag. Op de website van de sociale verzekeringsbank, www.svb.nl, kun je meer informatie over de AOW vinden.

Veilig en gezond werken in de recreatie

De recreatie is een branche met vele werknemers. Samen vormen zij het 'gezicht' van de recreatie. Daarbij zijn goede arbeidsomstandigheden onmisbaar. Met goede omstandigheden, zoals een veilige werkomgeving, hebben werknemers meer plezier in hun werk en dat zien de gasten! Werken in de recreatie kan ook risico's met zich meebrengen. Denk aan lange werkdagen, zware lichamelijke inspanning, contact met gevaarlijke stoffen en agressieve gasten. Werknemers in zwembaden hebben te maken met extra bijzondere arbeidsomstandigheden, zoals geluid, luchtkwaliteit en warmte. Deze risico's kunnen leiden tot ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid. Veilig en gezond werken is een taak van de werkgever en werknemer samen, daarom hebben werkgevers- en werknemersorganisaties in de recreatie gezamenlijk een vernieuwde arbocatalogus opgesteld die dit najaar uitkomt.



Arbocatalogus?

De overheid heeft regels opgesteld over veilig en gezond werken. Denk hierbij aan de Arbowet, Arbobesluitwet en de Arboregeling. Werkgevers en werknemers moeten zich aan deze regels houden. Op welke manier werknemers veilig en gezond kunnen werken staat in een arbocatalogus. Een arbocatalogus is begrijpelijk, bevat risicobeschrijvingen en oplossingen en is maatwerk.

Dit najaar komt de vernieuwde arbocatalogus voor de recreatie uit. 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.

Op de website van www.sectorrecreatie.nl vind je de digitale arbocatalogus. Om je wegwijs te maken in deze digitale arbocatalogus organiseert SFRecreatie dit najaar gratis workshops verspreid in het land. Op de website www.sectorrecreatie.nl kun je je aanmelden voor deze workshops.

Bijzondere omstandigheden in zwembaden

De arbocatalogus is van toepassing op campings, groepsaccommodaties, bungalowparken en zwembaden. Een bijzondere plaats wordt ingenomen door zwembaden: daar heb je te maken met heel andere arbeidsomstandigheden. Het werk van een toezichthouder of zweminstructeur in een zwembad is immers

niet te vergelijken met het werk van een receptionist op een camping. Je kunt bijvoorbeeld denken aan hoge temperaturen, een vochtige omgeving, blootstelling aan chemische stoffen en het galmende geluid van spelende kinderen. Een hele opsomming, maar door hier goed mee om te gaan kun je je werk gezond en veilig houden.

Je hebt natuurlijk je eigen verantwoordelijkheid als het gaat om jouw veiligheid. Maar ook je werkgever speelt een grote rol in de arbeidsomstandigheden en veiligheid in het zwembad waar jij werkt. Hoe gaat een werkgever daarmee om? We spraken Ingrid Raben, Manager Quality, Safety & Environment (Manager QSE) bij Optisport. Ingrid geeft aan dat er veel aandacht wordt besteed aan de arbeidsomstandigheden en veiligheid binnen hun zwembaden. "Beleid wordt zoveel mogelijk centraal gestuurd, maar beleid is vaak ook maatwerk, omdat elk zwembad weer anders is. We geven dan centraal zoveel mogelijk ondersteuning wat betreft arbeidsomstandigheden en veiligheid. Daarnaast vinden we het ook erg belangrijk om werknemers goed te informeren. We organiseren regelmatig werkinstructies, dit jaar bijvoorbeeld komen de thema's werken op hoogte en werken in gesloten ruimten aan bod."

Zwembaden hebben te maken met de volgende bijzondere arbeidsomstandigheden:

Geluid

Overall schreeuwende en joelende kinderen, muziek die op de achtergrond aanstaat, slechte akoestiek in het zwembad; wanneer het druk is in een zwembad kun je last krijgen van deze lawaaïge omgeving. Gehoorschade kan ontstaan wanneer het geluid boven de 80 decibel komt. Je kunt op een globale, maar eenvoudige manier zelf meten of het geluidsniveau te hoog is met de zogenaamde '1-meter-regel'. Wanneer je op ongeveer één meter van iemand af staat en er is stemverheffing nodig om elkaar te verstaan dan ligt het geluidsniveau te hoog. Om jezelf te beschermen tegen gehoorschade kun je gebruik maken van gehoorbescherming. Er bestaan vele soorten gehoorbescherming, van dure professionele middelen tot goedkopere universele oordoppen. Bij Optisport pakken ze het probleem het liefst bij de kern aan: "Het beste is dat we al bij

de bouw van een zwembad inspraak hebben, op die manier kunnen we maatregelen nemen om de akoestiek te verbeteren. Is een zwembad al gebouwd, dan kun je ook met kleinere maatregelen veel oplossen. Door bijvoorbeeld de afvoerpunten meer te verspreiden hebben we het irritante, slurpende geluid van de overloopgaten kunnen oplossen. Wanneer het geluidsniveau voor de individuele werknemer dan nog steeds te hard is, dan krijgt hij speciaal op maat gemaakte oordoppen", aldus Ingrid.

Luchtkwaliteit

In zwembaden wordt chloor gebruikt. Dit middel en eventuele andere chemische stoffen hangen daardoor vaak in de lucht. Uit eerder onderzoek is gebleken dat werknemers in zwembaden meer dan gemiddeld last hebben van longen en luchtwegen, maar de lucht in de zwembaden veroorzaakt geen ernstige ziekten zoals astma. Ingrid geeft aan dat ze bij Optisport regelmatig de luchtkwaliteit controleren en testen. "Door veel te controleren en regelmatig testen uit te voeren in laboratoria zorgen wij ervoor dat de luchtkwaliteit in onze zwembaden goed en constant blijft. Waterbehandeling is iets waar we heel zorgvuldig mee om moeten gaan. In de meeste zwembaden hebben we zelfs speciale installaties waardoor chemische stoffen in het water heel precies gedoseerd kunnen worden."

Warmte

Hoge temperaturen: voor de zwembadgasten heerlijk, maar als je er de hele dag in moet werken is het minder prettig. Helaas is het een aspect van het werk waar geen eenvoudige oplossing voor bestaat, in een zwembad is het nu eenmaal warm en vochtig. We stelden Ingrid de vraag hoe zij met warmte omgaan. "In onze zwembaden ligt de watertemperatuur rond de 30 graden, om dit op temperatuur te houden is de temperatuur boven het water iets hoger, rond de 32 graden. Veel medewerkers krijgen last van deze hoge temperatuur. Om het werken zo leuk mogelijk te houden, dragen werknemers kleding die prettig draagt. Daarnaast houden we ons strikt aan het arbeidstijdenbesluit. Het werk bij het zwembad wordt dan afgewisseld met ander werk zodat werknemers niet de hele dag in de warmte staan."



Elf duivelse dilemma's

Vastbesloten om een baan te vinden in de recreatie stapte Jentine Baaiman (21) een paar maanden geleden op haar motor en reed ze de campings in Drenthe af, op zoek naar die leuke baan. Die heeft ze gevonden op camping en bungalowpark RCN de Noordster. Jentine is een stoere meid die in de keuken werkt, maar als het nodig is ook bij de technische dienst haar mannetje staat. Deze afwisseling kenmerkt haar: "Ik ben het liefst allround medewerker, lekker van alles en nog wat doen."

Opleiding

Jentine heeft de opleiding Recreatie op ROC Landstede in Zwolle afgerond. Tijdens haar studie moest ze regelmatig stage lopen. Al deze stages volgde ze op campings, één keer in een animatieteam en twee keer als allround medewerker. Door alle goede ervaringen tijdens haar stages was ze na haar studie vastbesloten een baan op een camping te vinden. Helaas bleek het lastig te zijn om een baan te vinden in de recreatie, daarom heeft ze tussendoor nog een jaar bij een tankstation gewerkt. Door niet op te geven en alle campings langs te rijden op haar motor heeft ze uiteindelijk toch de baan gevonden in de recreatie waar ze haar zinnen op had gezet.

Afwisseling

"Ik houd van afwisseling. Zo vind ik contact met gasten leuk, maar dat hoeft voor mij niet iedere dag. Ik vind het juist leuk om dit af te wisselen met werk op de achtergrond." Deze afwisseling heeft ze in haar functie op camping en bungalowpark RCN de Noordster gevonden. Jentine werkt

gedeeltelijk in de keuken, waar ze samen met een collega alle denkbare taken op zich neemt. Lunch, diner, het maken van menukaarten, ze pakt het allemaal aan. Als Jentine niet in de keuken werkt dan is ze met een gereedschapskoffer op pad voor de technische dienst. Hoewel ze zelf geen reacties hoort op het feit dat ze als jonge meid in de technische dienst werkt, krijgt ze af en toe wel bewonderende blikken.

Toekomst

Jentine werkt graag in de recreatie, vooral de sfeer en gezelligheid met collega's en gasten maakt het werk voor haar zo leuk. Mindere kanten aan het werk kan ze niet bedenken. "Ik werk hier nu twee maanden en tot nu toe is er eigenlijk niets wat ik vervelend vind." Of ze over tien jaar nog steeds in de recreatie werkt weet ze nog niet. "Ik vind het leuk om in de recreatie te werken, maar het is natuurlijk vaak seizoenswerk, ik weet niet of dat later nog wel rendabel is."

Wij leggen Jentine Baaiman elf duivelse dilemma's voor:

1. Caravan of bungalow?

"Caravan. In een huisje heb ik toch minder snel een vakantiegevoel. Het kampeergevoel vind ik juist zo fijn en dat krijg je sneller als je in een caravan zit."

2. Kerst of sinterklaas?

"Kerst. Met kerst is er veel meer sfeer, gezellig samen met je familie kerst vieren. Sinterklaas is toch echt meer een kinderfeest."

3. Stappen of uit eten?

"Stappen! Lekker gek doen met mijn vrienden. Als ik ga stappen ga ik het liefst naar een kroeg, dat vind ik leuker dan zo'n grote discotheek."

4. Nederlandse gasten of buitenlandse gasten?

"Nederlandse gasten, omdat ik andere talen erg moeilijk vind. Gelukkig komen de meeste toeristen hier ook uit Nederland."

5. Met de golfkar over het terrein of lopend?

"Met de golfkar! Ik heb toevallig pas nog een leuke rit gemaakt. Het is hier heel erg groot, ik heb nog niet eens alles gezien. Een golfkar maakt het toch makkelijker."

6. Buitenactiviteiten of binnenactiviteiten?

"Liever een buitenactiviteit. Het maakt me nog niet eens uit of het mooi weer is of dat het hard regent. De frisse lucht is gewoon lekker."



7. Iphone of Blackberry?

"Ik heb geen van beide, maar een iPhone lijkt me toch wel handiger, daar kun je namelijk ook goed muziek op luisteren."

8. Assen of Amsterdam?

"Assen! Ik houd helemaal niet van grote steden. Assen is vergeleken met Amsterdam een heel stuk kleiner, dat vind ik toch wel fijner."

9. Bier of een cocktail?

"Ik kies voor cocktails, die zijn lekker zoet. Hoe zoeter, hoe beter!"

10. Anouk of Ilse de Lange?

"Ilse de Lange is meer mijn smaak, maar ik heb haar eigenlijk nog nooit live gezien."

11. Langere pauzes of kortere werkdag?

"Kortere werkdag. Gewoon lekker doorwerken, met een te lange pauze kak je toch in. En dat werkt niet motiverend. Lekker doorwerken en misschien af en toe een pauze van een kwartier vind ik eigenlijk lang genoeg."

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 jubileumuitkeringen, urenadministratie en ongewenste intimiteiten. De antwoorden op de meest gestelde vragen over deze onderwerpen vind je hier terug.

Jubileumuitkering

Veel bedrijven kennen een jubileumregeling. Medewerkers met een lang dienstverband worden beloond omdat ze lange tijd bij het bedrijf werken. Bedrijven hebben hiervoor een eigen regeling zoals een jubileumuitkering bij 12,5 jaar, 25 jaar en 40 jaar dienstverband. Ook zijn er bedrijven die hierover niets hebben geregeld. In de nieuwe cao recreatie is daarom afgesproken dat werknemers in de recreatie recht hebben op een jubileumuitkering. Als er een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) op jouw werk aanwezig is, dan moet jouw werkgever deze uitkering in overleg met de OR of PVT vaststellen. Is er geen OR of PVT dan dient de werkgever de beloning zelf vast te stellen. Onderstaande regeling wordt veel gebruikt voor jubileumuitkeringen en vallen ook binnen de fiscale regels van de belastingdienst.

12,5 jaar: officieel geldt de jubileumuitkering alleen bij ten minste een 25- of 40-jarig dienstverband. Uiteraard mag een 12,5-jarig dienstverband beloond worden en er wordt hierbij vaak een half maandsalaris uitgekeerd, maar dat wordt wel tegen het bijzonder tarief belast.

25 en 40 jaar: onbelast mag je maximaal 1 maandsalaris krijgen. Ontvang je meer, dan moet je hier belasting over betalen.

Uiteraard is je werkgever niet verplicht om je een maandsalaris te geven, een cadeau of receptie is ook een mogelijkheid.

Urenadministratie

Als je op een dag meer uren werkt dan je bent overeengekomen in je arbeidsovereenkomst, dan krijg je te maken met over- of plusuren. Werk je minder dan krijg je te maken met zogenoemde minuren. Je werkgever moet deze uren compenseren, dit wordt op de volgende manier gedaan:

Overuren

Overuren zijn de uren (of gedeelten daarvan) die je werkt boven de 152 uur per vier weken of boven de 10 uur per dag. Overuren krijg je gecompenseerd. Dit betekent dat je per overuur één uur in vrije tijd ontvangt.

Van de overuren die nog gecompenseerd moeten worden ontvang je van je werkgever maandelijks of per periode een overzicht. Heb je aan het eind van de referentieperiode (in principe de periode van 1 januari tot en met 31 december, maar een bedrijf kan ook een andere periode van 12 maanden vaststellen) nog overuren openstaan, dan moet je werkgever ervoor zorgen dat jij binnen zes maanden je vrije uren krijgt. Als dit niet mogelijk is, dan krijg je de niet-gecompenseerde uren uiterlijk in de zevende maand na de referentieperiode uitbetaald tegen 150% van je uurloon.

Je bent overigens niet verplicht over te werken als je zwanger of ouder dan 55 jaar bent.

Plus- en minuren

Plusuren zijn extra gewerkte uren die geen overuren zijn. Maandelijks ontvang je van je werkgever ook een overzicht van je plus- en minuren. Wanneer er minuren ontstaan (je werkt dus minder uren dan vastgelegd in je arbeidsovereenkomst), worden deze verrekend met je opgespaarde plusuren. De minuren mag je werkgever niet verrekenen met vakantie en/of andere vrije dagen, tenzij je hier uitdrukkelijk toestemming voor geeft.



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



Werk je fulltime, dan berekent je werkgever aan het eind van de referentieperiode het saldo van de nog resterende uren. Deze uren moeten in de daaropvolgende twee maanden worden ingehaald. Is dit niet mogelijk, dan vervallen de uren. Werk je fulltime in een bedrijf met een seizoensmatig karakter, dan berekent je werkgever aan het eind van de referentieperiode het saldo van de nog resterende uren. Deze uren moeten in de daaropvolgende twee maanden worden ingehaald. Is dit niet mogelijk, dan vervallen de uren. Werk je in een bedrijf dat geen seizoensmatig karakter heeft, dan bouw je geen uren op.

Als je flexitimer bent, dan worden de plusuren uitbetaald die boven het maximumaantal overeengekomen garantieuren (de gegarandeerde arbeidstijd die je bent overeengekomen in je arbeidsovereenkomst) uitkomen. Aan het eind van de referentieperiode berekent je werkgever het resterende aantal plusuren. Deze plusuren moeten uiterlijk in de daaropvolgende zes maanden worden gecompenseerd in vrije tijd. Als het niet mogelijk is om alle plusuren binnen de periode van zes maanden te compenseren, dan moeten de resterende plusuren worden uitbetaald tegen je uurloon. Dit gebeurt uiterlijk in de zevende maand na het einde van de referentieperiode.

Ongewenste intimiteiten

Schunnige opmerkingen, ongevraagd een hand op je billen of nog erger: fysiek of mentaal geweld wordt seksuele intimidatie genoemd. In de cao recreatie is een uitgebreide procedure opgenomen over hoe om te gaan met ongewenste intimiteiten. Als je te maken hebt met seksuele intimidatie kun je je wenden tot een vertrouwenspersoon bij jou in de organisatie. Je kunt ook contact opnemen met een vertrouwenspersoon van GORrecreatie. Uiteindelijk kan dit leiden tot een gesprek, sanctie of in ernstige gevallen aangifte bij de politie. Laat het er in ieder geval nooit bij zitten!

Vertrouwenspersoon

Elke organisatie met meer dan 50 werknemers is verplicht om een vertrouwenspersoon aan te stellen. Vanwege de aard van de problemen wordt er bij voorkeur een vrouw aangesteld als vertrouwenspersoon. Hij of zij moet in ieder geval het vertrouwen krijgen van het vrouwelijke personeel als vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon heeft als taak:


- jou bij te staan als je een klacht hebt op het gebied van (seksuele) intimidatie en je advies te geven;
- onderzoek te doen door hoor en wederhoor van alle betrokkenen en te komen tot een oplossing van het probleem;
- de werkgever of andere relevante personen gevraagd en ongevraagd te adviseren op het gebied van preventie van (seksuele) intimidatie en ander ongewenst gedrag.

De vertrouwenspersoon is verplicht tot een strikt vertrouwelijke behandeling van alle gegevens. De vertrouwenspersoon mag niet handelen zonder jouw toestemming.

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!



“Bij de workshop Mindfulness leer ik mensen om te ontspannen en te onthaasten. Ik geef ze mee hoe ze stress, boosheid of verdriet van zich af kunnen laten glijden en de rust in zichzelf kunnen hervinden. Mooi en dankbaar werk!”

Vivian Zwarts (38) is sinds december 2009 wellness medewerkster bij Thermae 2000 in Valkenburg. Ze geeft onder andere meditatie trainingen in de nok van het piramidevormige gebouw.