

Deelnemersvoorwaarden

1. Toepassingsbereik Deelnemersvoorwaarden

Deze voorwaarden zijn van toepassing op alle leden van de Vereniging Hospitality Hub. De leden zijn ondernemers van Schouwen-Duiveland actief in de horeca- en recreatiebranche. In deze voorwaarden worden zij '*Deelnemers*' genoemd. Hun werknemers kunnen gebruik maken van de voordelen voortvloeiende uit de Deelnemersvoorwaarden. Zij worden '*medewerkers*' genoemd. Vereniging Hospitality Hub wordt '*Vereniging*' genoemd.

2. Doelstelling van de Vereniging Hospitality Hub

Doel is duurzame inzetbaarheid van de medewerkers te vergroten. Tevens heeft de vereniging als doel de positie van haar deelnemers te verbeteren ten behoeve van het binden, boeien en behouden van (nieuwe) medewerkers.

Het uiteindelijke doel van dit project: We willen van Schouwen-Duiveland het meest gastvrije eiland van Nederland maken, waar voldoende goed opgeleide medewerkers kunnen werken in bedrijven die meer dan goed werkgeverschap bieden.

3. Onderwerpen

De voorwaarden vallen uiteen in afspraken over wat deelnemers hun medewerkers aan (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden minimaal bieden en specifieke voordelen voor de medewerkers. De voorwaarden vallen uiteen in een aantal onderwerpen te weten:

- Geluk
- Groei
- Gezondheid
- Geld

4. Uitwerking specifieke deelnemersvoorwaarden

Geluk

1. Elk jaar wordt er door de leden van de Vereniging de Hospitality Hub een horeca-feest georganiseerd.
 - Elke deelnemer levert een (financiële) bijdrage aan het Horeca-feest.
 - De financiële bijdrage bedraagt een vast bedrag van € 100,- per onderneming + € 20,- per medewerker die het horeca-feest bezoekt.
 - Dit bedrag is per persoon gebaseerd op inkooprijzen.
 - Dit bedraagt een vaste bijdrage ongeacht of medewerker wel/niet aanwezig is op het feest.
 - Indien de kosten voor het horeca-feest lager zijn dan de bijdrage van de gezamenlijke bedrijven dan blijft het overschot aan bijdrage aangemerkt voor het horeca feest volgend jaar en/of kosten per medewerker worden aangepast.
 - Dit feest vindt elk jaar plaats buiten het hoogseizoen.
 - De deelnemers stemmen in goed onderling overleg af wie de organisatie voor haar rekening neemt.

- Als lid van de Vereniging de Hospitality Hub heb je een inspanningsverplichting ten einde de organisatie dan wel de promotie van het horeca-feest.
 - Roulatie organisatoren: er zijn minimaal 3 leden van de vereniging betrokken bij de organisatie van het horeca-feest. Elk jaar wordt één van die leden vervangen door een ander lid uit de Vereniging Hospitality Hub. Dit ten einde kennis en ervaring te behouden en tevens te zorgen voor een frisse wind- en lastenspreiding.
 - Deelnemer stelt medewerkers zo veel mogelijk in staat om bij het horeca-feest aanwezig zijn, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten, waarbij geldt dat als een medewerker hierdoor niet bij het horecafeest kon zijn, de medewerker het volgend jaar in ieder geval in de gelegenheid wordt gesteld bij het horecafeest aanwezig te zijn en zo nodig op een andere medewerker een beroep wordt gedaan.
2. Deelnemer draagt zorg dat medewerker in de gelegenheid wordt gesteld om in de maanden juni, juli of augustus minimaal één aaneengesloten week vrij te nemen.
 3. Deelnemer committeert zich aan de 'heerlijk happen & prettig pitten'- regeling waarbij medewerkers kunnen eten en slapen bij een andere deelnemer van de Hospitality Hub. Dit wordt vorm gegeven door middel van een horeca-pas.

Voorwaarden horeca-pas:

- De pas is geldig bij deelnemers voor maximaal twee personen, te weten de houder van de horeca-pas en één gast.
 - De horeca-pas is persoonsgebonden en is niet overdraagbaar.
 - De kosten voor de aanvraag van de horeca-pas zijn voor rekening van de deelnemer.
 - Heerlijk happen: 25% korting op de factuur. Reservering maximaal 7 dagen voordien aan te vragen. Op basis van beschikbaarheid. Medewerker dient bij reservering te vermelden dat hij/zij in bezit is van deze horeca-pas.
 - Prettig pitten: € 50 voor 2 personen inclusief ontbijt. Reservering maximaal 14 dagen voordien aan te vragen. Op basis van beschikbaarheid. Medewerker dient bij reservering te vermelden dat hij/zij in bezit is van deze horeca-pas.
4. De leden van de Vereniging Hospitality Hub dragen er voor zorg dat de roosters aangaande de werkdagen en -tijden van de medewerkers te allen tijde minimaal drie weken van te voren klaar zijn en inzichtelijk zijn voor de medewerker.

5. Deelnemer voert minimaal één keer per jaar een functioneringsgesprek met de medewerker. In dit gesprek moet de loopbaanontwikkelingsbehoefte van medewerker in kaart worden gebracht.

6. Door of namens de Vereniging wordt drie keer per jaar een training aangeboden waar medewerkers zich voor aan kunnen melden.

- Er moet minimaal één medewerker per deelnemer deel nemen aan één van deze trainingen.
- Deelnemer stelt medewerker in staat om deel te nemen aan de training.
- Deelnemer draagt hiervoor een vast bedrag af in de Hospitality Hub. Dit ten einde de continuïteit aangaande loopbaanontwikkeling te garanderen.
- Hierbij wordt uitgegaan van één persoon per deelnemer per training. Eventuele meer-personen worden apart verrekend.
- Let op: het kan zijn dat dit bedrag niet toereikend is conform daadwerkelijke kosten. Deelnemer legt dit verschil bij.
- Er wordt gewerkt op basis van een puntensysteem. De ingelegde geld staat gelijk aan een x aantal punten. Een training krijgt een aantal punten toegekend.
Voorbeeld: € 500,- = gelijk aan 5 punten
Barista training: 2 punten
Operationeel leidinggeven: 5 punten
- Op de trainingskalender wordt per training het aantal punten aangegeven.
- De punten komen op 1 april van elk jaar te vervallen en kunnen niet meegenomen worden naar het volgende jaar.
- De afstemming met betrekking tot welke training aangeboden wordt, vindt plaats door middel van inventarisatie onder alle deelnemende ondernemingen van de Hospitality Hub.
- Deze inventarisatie wordt uitgevoerd door de op dat moment hoofdverantwoordelijke Groei
- De inventarisatie moet gebaseerd zijn op de uitkomsten van de functioneringsgesprekken met medewerkers. Alsmede de eigen visie van de deelnemer.
- Deze inventarisatie met betrekking tot opleidingsbehoefte moet uiterlijk 30 november van ieder jaar door ondernemer ingediend zijn bij de hoofdverantwoordelijke Groei
- In december van elk jaar wordt de trainingskalender met daarop de mogelijkheden omtrent trainingen rondgestuurd onder de deelnemers van de Hospitality Hub.
- Uitgangspunt is dat de trainingen plaats vinden in eerste of vierde kwartaal van het jaar
- Inleg onderneming:

1-20 medewerkers	21-50 medewerker	51 of meer medewerkers
€ 500,-	€ 1000,-	€ 1500,-

- Peildatum is 1 januari van ieder jaar

7. Deelnemer zorgt ervoor dat zij te allen tijde op de hoogte is van de laatste CAO-wijzigingen. Hierin kan men zelfvoorzienend zijn of deelnemer sluit aan bij een door de vereniging Hospitality Hub georganiseerde bijeenkomst met betrekking tot dit onderwerp.

Tevens kan hiervoor contact opgenomen worden met:

- Koninklijke Horeca Nederland afdeling Info&Advies via 0348-489489
- Hiswa-Recron: 033-3039700 / info@hiswarecron.nl

8. Deelnemer heeft een inspanningsverplichting aangaande het beschikbaar stellen van stageplaatsen voor studenten van Pieter Zeeman Lyceum en Scalda.
9. Deelnemer heeft een inspanningsverplichting aangaande wervingsactiviteiten voor de opleidingen van Pieter Zeeman Lyceum en Scalda.
10. Pieter Zeeman Lyceum en Scalda hebben de inspanningsverplichting om de leerling/student te adviseren een stageplek te kiezen bij één van de deelnemers van Hospitality Hub.

Gezondheid

11. De medewerker heeft inbreng op de maaltijden die hij/zij tijdens haar dienst krijgt aangeboden. De medewerker moet daarbij in staat gesteld worden om een voorkeur voor een maaltijd op te geven. Deelnemer en medewerker overleggen onderling wanneer de keuze kenbaar gemaakt dient te worden.
12. De medewerker moet verplicht op de werkdag een aaneengesloten half uur pauze krijgen om zo in de gelegenheid gesteld te worden de maaltijd te kunnen eten.
13. Het uitgangspunt van de maaltijd is dat deze gezond is en bereid moet zijn met duurzame ingrediënten. Er wordt in één week maximaal twee keer friet aangeboden als onderdeel van de maaltijd.
14. Deelnemer zorgt voor een vertrouwenspersoon binnen haar onderneming. Dit ten einde een veilige werkomgeving te creëren en behouden voor de medewerker. Hierbij geldt:
 - Dit kan ook een extern vertrouwenspersoon zijn
 - Er mag geen machtsverhouding bestaan tussen vertrouwenspersoon en medewerker (leidinggevende versus medewerker).

Geld

15. Deelnemer zorgt ervoor dat de arbeidsovereenkomsten binnen haar onderneming voldoet aan de branche-CAO. Deelnemer houdt zich volledig aan de voorwaarden die de branche-CAO haar oplegt.
16. Het salaris van de medewerker binnen de onderneming van de deelnemer ligt te allen tijde minimaal 5,0 % hoger dan het minimumsalaris van de functiegroep van de CAO.
17. Er wordt geen salaris 'zwart' uitgekeerd aan medewerkers. Daarop zijn geen uitzonderingen van toepassing.
18. Deelnemer betaalt reiskosten aan alle medewerkers. Dit geldt voor alle medewerkers binnen de onderneming ongeacht functie.

t/m 10 km woon- werk enkele reis	Vanaf 10 km woon-werk enkele reis
---	---

Geen vergoeding	€ 0,23 per km
--------------------	---------------

5. Optionele voorwaarden

Naast de specifieke deelnemersvoorwaarden moet deelnemer aan minimaal 4 van de hieronder genoemde punten voldoen. Deelnemer mag zelf bepalen welke 4 dit zijn.

1. Deelnemer voorziet in financiële bijdrage aan sportabonnement voor medewerker.
2. Deelnemer faciliteert minimaal twee keer per jaar een coach (te denken valt hij hierbij aan mental coach, lifestyle coach, financieel coach, stoppen-met-roken coach enz.) binnen het bedrijf ten einde het welbevinden van de medewerker te verhogen. Deelname van de medewerker is uiteraard op vrijwillige basis en naar gelang de behoefte van de medewerker.
3. Deelnemer zorgt er voor dat medewerker 24 vrije weekenddagen heeft in een jaar. Met weekenddagen wordt bedoeld: vrijdag tot en met maandag.
4. Deelnemer betaalt minimaal toeslagen. Te weten:
 - * Weekendtoeslag (zaterdag/zondag) van 20% voor elk gewerkt uur
 - * Nachttoeslag (maandag t/m zondag) van 25% voor elk gewerkt uur tussen 01.00 en 06.00 uur. Indien de CAO hogere percentages aangeeft, worden deze percentages gehanteerd.
5. Deelnemer verdeelt de opgebrachte fooien onder álle medewerkers. Dit wordt gebaseerd op basis van evenredigheid per gewerkt uur over een bepaalde periode.
6. Deelnemer gebruikt alle fooien ten behoeve van een personeelsuitje. Dit is exclusief het horecafeest zoals benoemd in deze deelnemersvoorwaarden van artikel 4 onder punt 9.
7. Deelnemer biedt een wervingsbonus aan medewerkers voor het aandragen van nieuwe medewerkers. Dit is ongeacht het aantal uur dat nieuwe medewerker werkt per maand. Uitbetaling is 25% bij aanvang of einde proeftijd en 75% bij einde contractperiode van nieuwe medewerker. De bonus mag ook in natura uitbetaald worden, bijv. messenset (excl. btw).

Nieuwe medewerker werkt in het seizoen min. één maand	Nieuwe medewerker is half jaar aaneengesloten in dienst	Nieuwe medewerker is één jaar aaneengesloten in dienst
€ 100,00 netto	€ 250,00 netto	€ 500,00 netto

8. Deelnemer helpt medewerker om studieschuld bij het DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs) af te lossen. Deelnemer maakt per maand € 2,50 netto per gewerkt uur over aan het DUO namens de medewerker. Dit bedrag komt boven op het salaris.
Voorbeeld: bij 1.000 gewerkte uren op jaarbasis wordt maandelijks voor een totaal jaarbedrag van € 2.500 aan de studieschuld afgelost.
9. Deelnemer beloont medewerker die in de weekenden (zaterdag en zondag) meer dan 50 uur per maand werkt en/of in de maanden juli en augustus meer dan 100 uur per maand werkt.

Dit wordt beloond met een Hospitality Hub cadeaubon ter waarde van € 100,-. Deze is niet in te wisselen voor contanten. Deze bon mag alleen uitgegeven worden door de Vereniging en is alleen in te zetten onder leden van de Hospitality Hub. Deze cadeaubon is persoonsgebonden. Deelnemers factureren elkaar onderling.

10. Deelnemer voert aantoonbaar anti-rook beleid. Invulling naar eigen inzicht. Het beleid geldt alleen voor medewerkers onder werktijd.

6. Kwaliteitscommissie

Leden kwaliteitscommissie:

- 2 deelnemers (roulatie; elk jaar een andere deelnemer, 1 deelnemer blijft in verband met behouden kennis). Dit mag niet dezelfde deelnemer zijn als die in het bestuur zit.
- 1 deelnemer vanuit onderwijs
- 3 medewerkers uit de deelnemende leden van de Hospitality Hub (maximaal 1 per deelnemer). Deelnemers wijzen 10 medewerkers aan en daaruit moeten zich drie mensen aanmelden.
Roulatie: Leden rouleren jaarlijks. Eén deelnemer blijft zitting houden in verband met behouden kennis. Eerste jaar: twee deelnemers blijven zitting houden en één wordt vervangen.
- Projectleider Hospitality Hub werkgroep Duurzaam Ondernemerschap

Taakomschrijving:

- Zij heeft adviesrol en adviseert aan het bestuur van de Vereniging Hospitality Hub
- Zij is niet beslissingsbevoegd aangaande royerling van leden. Deze beslissingsbevoegdheid komt toe aan het Bestuur van de Vereniging.
- Zij organiseert één keer per jaar een medewerkerssessie. Doel hiervan is input vragen onder medewerkers. Minimaal 1 medewerker per deelnemer. Indien er een stagiaire aanwezig is binnen het bedrijf dan dient het de voorkeur dat deze deelneemt in deze commissie.
- Zij voert intakegesprekken met de potentiële deelnemer die lid willen worden van de Vereniging Hospitality Hub
- Zij organiseert en coördineert kick-off bijeenkomst met betrekking tot nieuwe instroom van de Vereniging.
- Fungeert als vraagbaak voor medewerkers (medewerkersloket) en ondernemers
- Voert één keer per jaar medewerkertevredenheidsonderzoek uit.
- Kwaliteitscommissie gaat in gesprek met deelnemer en een medewerker om te bespreken of wordt voldaan aan de deelnemersvoorwaarden. Kan eventueel doormiddel van mystery visit.
- Kwaliteitscommissie voert steekproefsgewijs onderzoek uit naar telling aantal medewerkers binnen onderneming.
- Kwaliteitscommissie draagt er voor zorg dat, indien er tijdens een bedrijfsbezoek een leerling/student aanwezig is binnen het bedrijf, deze sowieso bevraagd wordt.
- Het Bestuur spreekt, al dan niet na verkregen advies van de Kwaliteitscommissie, de deelnemer aan op het voldoen van de regels vermeld in de statuten en de deelnemersvoorwaarden.

7. Lidmaatschap vereniging Hospitality Hub

- De factuur voor het lidmaatschapsgeld en de kosten wordt in december voorafgaand aan het jaar gefactureerd.
- Aanwezigheidsplicht van 50% bij vergaderingen van de Vereniging Hospitality Hub per jaar.
- Lid worden kan op twee momenten per jaar. Te weten 1 januari en 1 juli.
- Het lid worden van de Vereniging Hospitality Hub wordt te allen tijde voorafgegaan aan een kick-off bijeenkomst. Waarin de deelnemersvoorwaarden toegelicht worden.
- Indien niet wordt voldaan aan (één van) de voorwaarden vermeld in de statuten of Deelnemersvoorwaarden wordt het lid door het Bestuur in staat gesteld om de tekortkomingen binnen drie maanden aantoonbaar te herstellen. Indien het lid hier niet aan kan voldoen, volgt royerling als lid. Kwaliteitscommissie brengt hierin een advies richting het Bestuur. Deze eindbeslissing wordt genomen door het Bestuur.
- Per G-onderdeel moeten er twee hoofdverantwoordelijke aangesteld worden onder de leden van de Vereniging van de Hospitality Hub. Dit zijn de initiatiefnemers met betrekking tot dat G-onderdeel. Zij zijn aanspreekpunt en verantwoordelijk voor de uitvoering.
- Roulatie hoofdverantwoordelijke G-onderdeel: 1 persoon wisselt na 1 jaar, andere na 2 jaar. Doel hiervan is kennis behouden. Eén erin één eruit.
- Het Bestuur draagt jaarlijks de nieuwe hoofdverantwoordelijke aan.
- De deelnemersvoorwaarden worden jaarlijks geëvalueerd en alleen onder deze voorwaarden mag iets aangepast worden (kan door middel algemene ledenvereniging)

Lidmaatschapsgeld (jaarlijks door de ALV op voorstel van het bestuur vast te stellen):

- Lidmaatschap Vereniging Hospitality Hub:

€ 20,- per medewerker + € 1,- per contractuur (met een max van € 50,- per medewerker)

(Voorbeeld: Een medewerker heeft een contract voor 24 uur. Lidmaatschapsgeld is € 20,- + 24 x € 1,- = € 44,-)

Medewerker = persoon die een lopende arbeidsovereenkomst heeft

met de deelnemer en al minimaal drie maanden in dienst is bij deelnemer.

Dit lidmaatschapsgeld geldt niet voor zzp'ers, uitzendkrachten en stagiaires

Telmoment: 1 juli

- Loopbaanontwikkeling. Staffel:

1-20 medewerkers	21-50 medewerker	51 of meer medewerkers
€ 500,-	€ 1000,-	€ 1500,-

6. Vrijblijvende tips en adviezen:

1. Betrek het onderwijs bij het samenstellen van de menu's voor de maaltijden van het personeel
2. Salarissen worden per bedrijf of team zoveel mogelijk gegroepeerd, d.w.z. dat er voor verschillende functies horizontale parallellen zijn. Bijv. fulltime 2000 – 2250 – 2500 – 2750 – etc. Dan verdient een receptiemedewerker exact evenveel als een bedieningsmedewerker (en niet net een paar tientjes meer of minder).
3. Het Horeca-feest wordt geleid door de werkgevers. Zij bedienen en serveren.
4. www.bedrijfsfitnessnederland.nl

7. Vaststelling voorwaarden

Deze voorwaarden worden bij oprichting vastgesteld door het Bestuur van de Vereniging. Het bestuur heeft de mogelijkheid om de voorwaarden periodiek te herzien.