

PLAN VAN AANPAK



Eindhoven te gekste!

samen met



EINDHOVEN





Inhoudsopgave:

- 1. Inleiding**
- 2. Categorieën & Opleiding**
- 3. Overeenkomst**
- 4. Tariefstelling & VOG & Project-fee**
- 5. Rol Gemeente**
- 7. FAQ**



Inleiding

De horeca is een van de zwaarst door de coronacrisis getroffen sectoren van Nederland. De omzet in de horeca nam in het tweede kwartaal van 2020 met iets meer dan de helft af ten opzichte van het voorgaande kwartaal, meldt het CBS.

De negatieve gevolgen van de coronacrisis op de arbeidsmarkt worden pijnlijk zichtbaar. Harde klappen voor handel, horeca, vervoer en zakelijke dienstverlening. Volgens het CBS is een dergelijke daling nog niet eerder voorgekomen. Het CBS benadrukt dat de impact van de crisis op de werkgelegenheid mogelijk nog groter is. Dit omdat in veel gevallen medewerkers het moesten doen met minder uren. De horecaondernemers kregen eind oktober te horen dat de sluiting nog wel even ging duren. Ook is dat beeld, helaas, nog niet veranderd in Nederland.

Reden voor KHN Eindhoven om net als de collega's in Breda snel te schakelen. Wij danken de collega's van Breda voor het delen hun Plan van Aanpak.

Ondernemers hebben de keuze om hun mensen te proberen te behouden of ze naar het UWV te sturen. Hierdoor bedachten we samen met de regionale zorg coördinator een model voor en door de Eindhovense horeca en zorg. We willen natuurlijk kosten wat kost voorkomen dat we afscheid moeten nemen van ons belangrijkste kapitaal, namelijk onze getrainde gastvrije medewerkers.

De samenwerking krijgt vorm onder de noemer 'Eindhoven te Gekste'.

Met het initiatief kunnen Eindhovense zorg- en gezondheidsinstellingen die met een personeelstekort kampen zich gaan beroepen op personele versterking uit de horeca in de regio en een vraag naar personeel uitzetten. Horecabedrijven die door de gedeeltelijke Lock down geen werk voor hun personeel hebben, kunnen werknemers opgeven voor een tijdelijke overeenkomst collegiale in- en uitleen. De collegiale in- en uitleen van horecapersoneel wordt gecoördineerd door de zorgkoepelorganisatie Transvorm en de GGD.

Een win-win-win model: Zorg en gastvrijheid!

Het zijn allebei dienstverlenende functies. Onze medewerkers uit de horeca worden bijvoorbeeld ingezet als gastvrouw of gastheer. Ook zouden ze als huishoudelijke hulp aan het werk kunnen. Door zulke taken door hen te laten invullen ontlast je het zorgpersoneel die zich daardoor puur op hun zorgtaak kunnen richten.

Inmiddels zijn er meer dan 200 aanmeldingen.

Dinsdag 17 november is ons project "Eindhoven te gekste!" gestart met de eerste 15 horeca medewerkers.



Categorieën & opleiding

Wat voor soort werkzaamheden zijn er te doen?

De medewerkers lopen mee met een helpende, verzorgende of verpleegkundige bij de verzorging van zorg cliënten. De zorg collega zal zich richten op zorg van de cliënt en ondersteunt bij allerhande daarbij komende werkzaamheden. Dit kan zowel op de cohort afdeling (speciaal voor corona verzorging) als op de locatie zijn.

We kennen nu 2 mogelijkheden qua inzet: de medewerker welzijn/buddy en de medewerker welzijn met lichte ADL ondersteuning (Algemeen Dagelijkse Levensverrichtingen).

Een medewerker welzijn/buddy heeft als taken:

- Bed opmaken, kamer cliënt op orde maken
- Koffie, thee voorzien in de huiskamer, toezicht woonkamer, spelletje spelen, krant voorlezen e.d.
- Rondje lopen met cliënt, gesprekje voeren
- Check voorraadkast beschermende middelen, melden als te kort dreigt of zelf bestelling doen als je deze vaardigheid hebt
- Begeleiden van bezoek voor onze cliënten, wijzen op afspraken t.a.v. veiligheid
- Op moment dat zorg collega afstemming heeft met familie, toezicht houden, gezelligheid voorzien voor cliënten
- Helpen het aan- en afvoeren van het eten, evt. ondersteunen bij eten als je deze vaardigheid hebt
- Helpen met het aan- en afvoeren van waszakken, evt. afval.

Een medewerker Welzijn met lichte ADL ondersteuning heeft extra taken zoals:

- Verzorgend wassen en helpen bij douchen
- Helpen met toilet gang, po of urinaal op bed
- Verplaatsen cliënt van bed naar bed of brancard
- Ondersteuning bij gebruik van hulpmiddelen, zoals onder andere het glijzeil (aanbrengen/verplaatsen bij kantelingen)



Opleiding

Hoe worden medewerkers voorbereid op deze werkzaamheden?

Om ze goed voor te bereiden op de ondersteuning van de zorg, zijn onderstaande training(en) georganiseerd. Hun helpende hand is nu nodig.

De volgende voorbereidende training welke in samenwerking met het SUMMA collega ontwikkeld is, gaan ze volgen:

Voor de medewerker Welzijn/buddy 2 dagdelen over 2 dagen (dinsdag/woensdag) verspreid (16.00-22.00 uur):

- Kennismaking met omgang met de oudere medemens onze cliënten
- Kennis opdoen van ziektebeelden als b.v. dementie
- Veilig werken voor jezelf, collega's en cliënten in een omgeving met corona

Voor de medewerker Welzijn met lichte ADL ondersteuning komt daar op donderdag nog 1 dagdeel bij.

Uitgewerkt trainingsprogramma met alle benodigde informatie ontvangt de medewerker bij aanmelding.



Overeenkomst

Hieronder de modelovereenkomst die we in Eindhoven gebruiken. We hebben bewust gekozen voor de vorm; Collegiale in- en uitleen. We hebben vooral goed gekeken naar dit model om juridisch en fiscaal alles goed af te kunnen dekken. Met name omdat je niet tegen de Wet Keten Aansprakelijkheid aan wilt lopen is deze vorm gekozen.

In de basis blijft de werknemer in dienst van de horecaondernemer en wordt deze door hem verloned. De werkgever mag de loonkosten plus alle aanverwante componenten in rekening brengen. De risico's over en weer zijn tevens goed afgedicht middels de overeenkomst.

Uiteraard gaan door het maken van omzet je regelingen NOW en TVL omlaag en voor sommigen ook de TOZO. Voor de meeste ondernemers zal dit per saldo positief bijdragen, maar het is erg belangrijk dat je zélf door je accountant een berekening laat maken, zodat je inzichtelijk hebt wat voor jou de consequenties zijn van deelname aan dit project op je steunmaatregelen.

Deze modelovereenkomst is met de grootste zorg samengesteld. Koninklijke Horeca Nederland Afdeling Eindhoven aanvaardt echter geen aansprakelijkheid voor de inhoud ervan, de overeenkomst zal altijd op maat gemaakt moeten worden. Over het al dan niet toepasselijk zijn van de WAADI dient per geval een inschatting te worden gemaakt.



In- en uitleenovereenkomst

(in verband met de allocatie van werknemers tijdens/als gevolg van de coronamaatregelen die betrekking hebben op de horeca)

1. Uitleener:

Naam:

Rechtsvorm:

Adres:

Postcode:

Plaats:

Vertegenwoordigd door:

Functie:

Hierna te noemen "de uitleener"

2. Inlener:

Naam:

Rechtsvorm:

Adres:

Postcode:

Plaats:

Vertegenwoordigd door:

Functie:

Hierna te noemen: "de inlener";

3. Werknemer

Naam:

Adres:

Postcode:

Woonplaats:

Geboren op:

BSN-nummer:

IBAN:

Hierna te noemen: "de Werknemer"

Tezamen hierna te noemen: partijen, komen het volgende overeen:

Horeca Eindhoven te gekste

KHN Eindhoven

Plan van Aanpak 2020



Artikel 1

De uitlener leent de bij hem in de functie van (FUNCTIE WERKNEMER) in dienst zijnde werknemer uit aan de inlener voor het vervullen van de functie als vermeld onder artikel 2. De uitlener blijft de werkgever van de betrokken werknemer en is verplicht om onverkort de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst tussen partijen na te komen. De uitlening is tot stand gekomen omdat de uitlener als gevolg van de Corona crisis tijdelijk geen of minder werkzaamheden heeft voor de werknemer, terwijl de inlener tijdelijk juist meer werk heeft.

Artikel 2

De werknemer vervult bij de inlener de functie van (FUNCTIE WERKNEMER BIJ INLENER). De beschrijving van de functie en van de taakstelling is vóór de aanvang van de uitleen voorgelegd en wordt door de werknemer onderschreven. De werkzaamheden worden verricht in (PLAATS WAAR WERKZAAMHEDEN BIJ INLENER WORDEN VERRICHT).

Artikel 3

De uitlener draagt de bevoegdheid tot het geven van opdrachten aan de werknemer ten aanzien van de in artikel 2 vermelde functie en het toezicht daarop over aan inlener. De werknemer is gehouden de door hem opgedragen werkzaamheden naar behoren te verrichten en de werknemer is voor de uitvoering van zijn werkzaamheden verantwoording verschuldigd aan de inlener.

Artikel 4

De werknemer wordt met ingang van (DATUM) door uitlener aan de inlener uitgeleend. De uitlening zal in eerste instantie duren van (BEGINNEDATUM) tot (EINDDATUM). De uitlening eindigt van rechtswege, zonder dat nadere opzegging vereist is, op de hiervoor genoemde einddatum. In onderling overleg tussen partijen kan in een verlenging van de uitlening worden overeengekomen. Een verlenging zal altijd schriftelijk bevestigd moeten worden door alle betrokken partijen en daarbij dient tenminste de periode en de omvang van de werkzaamheden te worden. Voor deze uitlening geldt WEL/GEEN een proeftijd van (AANTAL) weken.

Artikel 5

De omvang van de werkzaamheden van de werknemer bij de inlener bedraagt ... uur per week.

Of

De omvang van de werkzaamheden is variabel en zal in overleg tussen partijen door middel van een werkrooster worden vastgelegd.



De inlener heeft het recht om, in overleg met de uitlener en de werknemer, de werkdagen en/of tijden te wijzigen. Per werkdag van tenminste 5,5 uur heeft de werknemer recht op een half uur pauze. De pauze wordt niet doorbetaald.

In geval van overwerk wordt dit aan werknemer vergoed conform de horeca CAO.

Artikel 6

In het geval er gewerkt wordt tussen 00.00 uur en 06.00 uur is sprake van een nachtdienst. Er is WEL/GEEN sprake van nachtdiensten.

Artikel 7

Tussentijdse beëindiging van de in- en uitleenovereenkomst is slechts mogelijk met instemming van alle partijen, tenzij:

- a. de werknemer ontslag door de uitlener wordt verleend, of op eigen verzoek ontslag neemt. In dat geval nemen partijen de voor de arbeidsovereenkomst van werknemer geldende opzegtermijn in acht;
- b. een van de partijen gemotiveerd kan aantonen dat het niet van haar verlangd kan worden dat deze uitlening voortgezet wordt. In deze situatie nemen partijen een opzegtermijn van [AANTAL MAANDEN/ WEKEN/ DAGEN] in acht.
- c. Werknemer is overleden.

Artikel 8

De werktijdenregeling van inlener is op werknemer van toelassing. Over het opnemen van verlof maken de inlener en de werknemer nadere afspraken.

Artikel 9

De werknemer verklaart de in artikel 2 vermelde werkzaamheden naar beste vermogen te zullen verrichten in overeenstemming met de grondslagen en doelstelling van de inlener en zich daarbij te zullen houden aan de aanwijzingen, voorschriften en/of reglementen van de inlener en overigens alles te doen of na te laten wat onder de gegeven omstandigheden in redelijkheid van hem verwacht mag worden.

Artikel 10

Uitlening van de werknemer brengt geen wijzigingen mee in de rechtspositie van werknemer bij de uitlener. De werknemer kan na afloop van de uitleningsperiode aan deze overeenkomst geen rechten ten opzichte van de inlener ontlenen.

Artikel 11

De uitlener betaalt aan de werknemer maandelijks het geldende loon inclusief emolumenten waarop deze krachtens de arbeidsovereenkomst (en van toepassing zijnde CAO) met de uitlener



recht heeft. Tevens vergoedt de uitlener aan de werknemer de gemaakte kosten in verband met het uitvoeren van de werkzaamheden bij de inlener, mits deze door de inlener aan de uitlener worden vergoed. De werknemer heeft terzake geen vordering op de inlener.

Artikel 12

De uitlener brengt (WEKELIJKS/MAANDELIJKS) aan inlener een inleenvergoeding in rekening door middel van een gespecificeerde factuur. (WERKNEMER/INLENER) draagt zorg voor het verstrekken van een specificatie van de gewerkte uren bij de inlener aan de uitlener. Inlener is gehouden de factuur binnen 14 dagen na dagtekening van de factuur te betalen. De inleenvergoeding is als volgt samengesteld:

- a) De bruto loonkosten vermenigvuldigd met de factor 1,6. De factor wordt toegepast teneinde de bijkomende werkgeverslasten waaronder vakantiedagen, vakantietoelage, sociale lasten (inclusief pensioenafdracht) te dekken. Bij de bepaling van de hoogte van deze factor is aansluiting gezocht bij de in de horeca branche gangbare werkgeverslasten (waaronder de pensioenpremie) en heeft uitdrukkelijk niet tot doel om een winstmarge te bewerkstelligen voor de uitlener. Indien daartoe de wettelijke verplichting bestaat, wordt over de brutoloonkosten 21% BTW in rekening gebracht;
- b) De vaste reiskostenvergoeding woon- werkverkeer ten behoeve van de werknemer voor het reizen naar de standplaats van de werknemer op grond van deze overeenkomst;
- c) EVENTUEEL: nader overeen te komen extra kosten van werknemer in verband met het uitvoeren van de werkzaamheden bij de inlener.

Artikel 13

1. Ziekte en herstel dient gedetacheerde zowel bij inlener als bij uitlener te melden volgens de daar geldende regels.
2. De inlener geeft de melding van afwezigheid per omgaande hand aan uitlener.
3. Bij ziekte of verlof van de gedetacheerde blijft de betalingsverplichting van art. 11 gelden.

Artikel 14 (ongevallenverzekering)

1. De inlener draagt zorg voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemer in verband met de arbeid en is verplicht de zorgverplichting zoals genoemd in artikel 7:658 BW jegens de werknemer in acht te nemen. Wettelijk:
 - a. De werkgever is verplicht de lokale werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.



- b. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
 - c. Van de leden 1 en 2 en van hetgeen titel 3 van Boek 6, bepaalt over de aansprakelijkheid van de werkgever kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.
 - d. Hij die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft, is overeenkomstig de leden 1 tot en met 3 aansprakelijk voor de schade die deze persoon in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt. De kantonrechter is bevoegd kennis te nemen van vorderingen op grond van de eerste zin van dit lid.)
2. De inlener zal de uitlener vrijwaren van aanspraken jegens de uitlener wegens het niet nakomen van de verplichtingen genoemd in artikel 7:658 BW.

Artikel 15

1. Inlener is aansprakelijk voor schade die het gevolg is van, voortvloeit uit of verband houdt met het handelen of nalaten van werknemer tijdens of in verband met het verrichten van arbeid in het kader van deze uitleenovereenkomst.
2. Inlener vrijwaart uitlener van aanspraken als gevolg van schade bedoeld in het eerste lid.
3. De uitlener is niet aansprakelijk voor schade die de werknemer veroorzaakt aan de inlener of derden bij de uitoefening van de werkzaamheden voor de inlener.
4. De inlener draagt er zorg voor dat werknemer uit hoofde van de werkzaamheden in het kader van deze in- en uitleenovereenkomst overeenkomstig de verzekering is tegen wettelijke aansprakelijkheid.

Artikel 16

1. De werknemer is gedurende en na afloop van de periode van detachering verplicht tot geheimhouding van informatie met betrekking tot inlener waarvan hij weet of redelijkerwijs behoort te weten dat deze vertrouwelijk is.
2. De werknemer zal geen gelden of goederen aannemen van derden in verband met zijn detachering.

Artikel 17

1. Wijzigingen in de onderhavige overeenkomst binden partijen niet dan na schriftelijke instemming van alle partijen met de betreffende wijzigingen.
2. Indien en voor zover enige bepaling in deze overeenkomst niet (langer) verenigbaar blijkt te zijn met de bekostigingsvoorwaarden, wettelijke voorschriften, de toepasselijke CAO, of andere bepalingen treedt die bepaling buiten werking en wordt omtrent een vervangende bepaling tussen partijen overleg gevoerd.



Artikel 19

In alle gevallen waarin deze overeenkomst niet of niet voldoende voorziet zal tussen partijen overleg worden gepleegd.

Een afschrift van de overeenkomst wordt aan de arbeidsovereenkomst van de gedetacheerde gehecht.

Aldus overeengekomen, in drievoud opgemaakt en ondertekend te [PLAATS] op [DATUM].

De uitlener

NAAM UITLENER

De inlener

NAAM INLENER

De werknemer

NAAM VERTEGENWOORDIGER

NAAM VERTEGENWOORDIGER

NAAM WERKNEMER



Tariefstelling

We hebben uiteraard gekeken naar een reële tariefstelling voor deze collegiale in- en uitleen. Er zijn een aantal zaken waar je rekening mee moet houden bij deze werkwijze. Het is bij wet niet toegestaan winst te maken, op het collegiaal in- en uitlenen van je medewerkers.

We hebben de juridische hulp in geroepen van Horeca Maatwerk. Deze hebben in opdracht en onder begeleiding van het bestuur de inleenovereenkomst opgesteld.

Dit alles conform de wettelijke mogelijkheden en beperkingen.

De tariefstelling is opgenomen in de in en uitleen overeenkomst.

Bovenstaande constructie is met name interessant voor vaste contracten, ZZP'ers en DGA's. Voor oproepkrachten is het met name door de NOW en TVL erg lastig om hier financieel op vooruit te gaan.



Verklaring Omtrent Gedrag

In samenspraak met de zorginstelling wordt medewerkers gevraagd een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan te vragen. Maak hier afspraken over met de zorginstelling.

Wanneer je de VOG online aanvraagt, bedragen de kosten € 33,85. Zie hiervoor de website van de gemeente Eindhoven: <https://www.eindhoven.nl/stad-en-wonen/uittreksels-en-documenten/verklaring-omtrent-het-gedrag-vog>

Medewerkers dienen dit zelf te voor te schieten. Dit geven ze dan door aan hun werkgever die dat vervolgens in overleg met de zorginstelling weer aan hen doorbelast.



Project-fee

Als bestuur KHN Eindhoven hebben we geen project-fee gevraagd aan de zorginstellingen. We vinden dat op dit moment niet passen in de filosofie van het project.

We begrijpen een eventuele keuze om het wel te doen.

De project-fee kun je opnemen in de in en uitleen overeenkomst.



Rol Gemeente

De Gemeente kan een verbindende rol spelen tussen de KHN afdeling en de zorginstelling(en). Door ze nader tot elkaar te brengen. Zij weten precies wie de contactpersonen zijn. Je ziet dat het veelal mist aan directe lijntjes tussen KHN afdelingen en zorginstellingen. Wat op zichzelf niet raar is omdat we vrijwel nooit wat met elkaar van doen hebben. Maar in deze unieke situatie is het dus wel degelijk van belang dat die directe lijntjes er zijn en met de juiste mensen. De Gemeente heeft die directe lijntjes wél, dus vandaar ons advies om daar gebruik van te maken.



FAQ

Verlies ook hierdoor geen NOW en TVL?

Uiteraard gaan door het maken van omzet je regeling omlaag. Voor de meeste ondernemers zal dit per saldo positief bijdragen, maar het is erg belangrijk dat je je leden informeert om altijd een berekening te maken.

Kan ik wel over mijn mensen beschikken als de horeca weer open gaat?

De hele insteek van het verhaal is dat het tijdelijk is. Maar door de juiste spreiding van Mensen en uren hoef je niet met stel en sprong de zorg te verlaten. Het kan zelfs prettig zijn om door te blijven werken als bijv. de overheid bepaalt dat we mogen starten met max. 30 Gasten, dan is we wellicht bij heropening nog steeds geen werk voor iedereen en duurt het nog een paar weken langer. Belangrijk hierin: maak goede afspraken.

Hoe motiveer ik mijn mensen om mee te doen?

Niet doen. Maak een verhaal wat het doel is voor de zorg en voor jou als ondernemer, omschrijf de functies, geef aan dat het om x aantal uur per week gaat. Als ze dan enthousiast worden dan is het geweldig. Worden ze dat niet dan moet je ze niet dwingen. We kunnen niet ongemotiveerde mensen leveren aan de zorg.

Hoeveel uur moet ik mijn mensen vragen dit te doen per week?

Zorg ervoor dat het leuk is voor je collega en dat hij nog tijd overhoudt voor andere taken. Zo is er voldoende afwisseling. Denk aan 16-24 uur per week. Aangezien er ook een kostbare opleiding/inwerk traject tegenover staat is het natuurlijk wel de bedoeling dat iemand een x aantal uur werkt. Ook voor de exit bij heropening horeca is het prettig voor zowel de ondernemer als de zorginstelling dat het aantal uren niet te groot is. Beter 2 mensen voor beide 16 uur per week dan 1 iemand voor 32 uur. Bijkomend voordeel, je helpt 2 collega's en vaak ook 2 ondernemers.

Hoe maak ik een selectie?

Er bestaat een grote kans dat het aanbod van mensen groter is dan de vraag. Zorg in eerste instantie dat je met name de vaste krachten naar voren schuift. Deze dragen financieel het meeste bij en zijn vaak ook de zwaardere functies die dus goed gekwalificeerd zijn en vaak wat ouder zijn. Als je die selectie hebt gemaakt kun je bijvoorbeeld met een loting werken.

Wat als een zorgaanbieder minder dan de omrekenfactor per uur kan betalen?

Voor minder werken is technisch mogelijk maar daarmee wordt het snel een stuk minder interessant uiteraard. Probeer de zorgaanbieder ook te overtuigen van het belang van de juiste tariefstelling. Op die manier wordt het project voor iedereen serieuzer en zal je ook zien dat bij de heropening van de horeca de zorg niet in 1 keer wordt verlaten. Uiteraard is het aan jullie als afdeling omdat te bepalen, want wellicht zijn er wel collega's die alsnog graag aan de gang willen.



Niet al mijn vragen worden beantwoord, met wie neem ik contact op?

Je verdere vragen kun je voorleggen aan het bestuur KHN Eindhoven eindhoven@khn.nl.