Staat achter de
Nederlandse horeca

ARBEIDSMARKTONDERZOEK HORECA

Ricardo Eshuis
Directeur SVH

- Aanleiding
- Kenmerkende cijfers
- De hoofdvragen en antwoorden
- Oplossingen

Aanleiding onderzoek arbeidsmarkt

Nazomer

Voorpagina
Net binnen
Algemeen
Achtergronden
Economie
Sport
Tech
Entertainment
Lifestyle
Gezondheid
Eten & Drinken
Reizen
Overig
Video's
Regionaal

NU.nl

'Ook

Niet alle

Dat zegt
gesprek

Vooral in
soms we
meer uit
koks voo

jndomein

Nieuws

29 mrt

Landelijke aandacht voor tekort aan koks

restaurant 4216

Landelijke en regionale media besteedden er woensdagmorgen opnieuw aandacht aan: het tekort aan koks in de horeca. Stichting Vakbekwaamheid Horeca (SVH) en Koninklijke Horeca Nederland (KHN) komen binnenkort met harde cijfers over het gebrek aan koks, zo meldden beide partijen op social media.

'Kok heeft imagoprobleem', kopte De Telegraaf woensdagmorgen. 'Restaurants zitten te springen om goede koks', meldt het Haarlems Dagblad. 'Restaurants vechten om goede chefs', zo luidde de kop van De Gelderlander. Het Brabants Dagblad schrijft over een eigenaar van een Arabisch Restaurant die op zoek ging naar goede koks in het asielcentrum op Rosmalen.

AK

acatures Hore

ningen

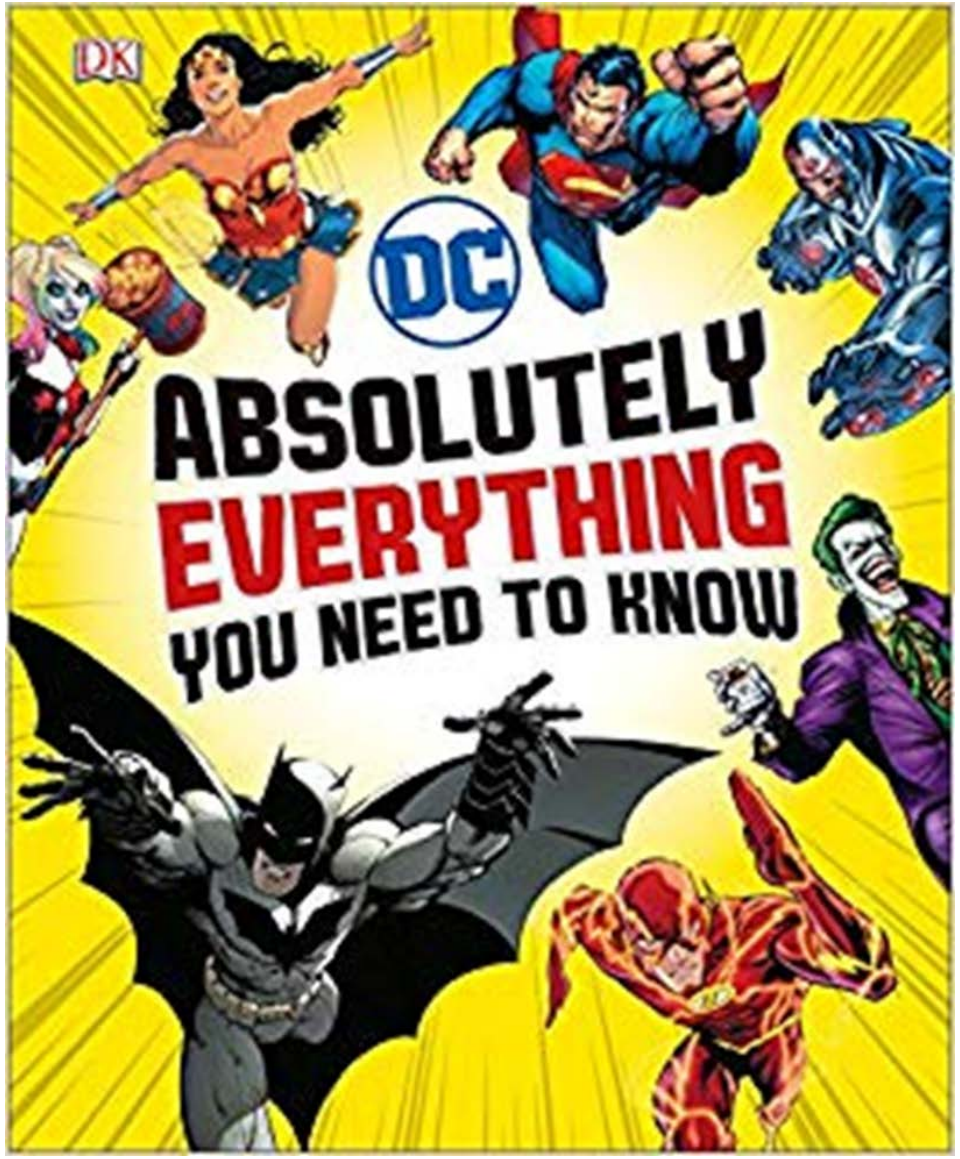
n hebben de
jl er meer
stelde in een
ve werkelijk
cties en
zonder

Tekort medewerkers: aannames

Als AANNAMES voor het tekort aan medewerkers wordt door de branche veelvuldig genoemd:

- het lage salaris
- het grote aantal werkuren
- de minder aantrekkelijke werktijden
- de hoge werkdruk
- het vervallen van toeslagen
- ~~het ontbreken van een horeca-cao~~
- het ontbreken van motivatie bij (leerling)koks
- veel jonge koks zouden meer interesse hebben in niet-horecagerelateerde zaken en niet het heilige vuur hebben dat de oudere generatie kenmerkt
- jonge leeftijd van leermeesters zou een probleem zijn
- aansluiting onderwijs
- **Of… Zijn er meer bedrijven geopend die mensen vragen**

Arbeidsmarktonderzoek



Hoofdvraag:

1. In welke deelsegmenten van de horeca-arbeidsmarkt zijn knelpunten, nu en in de toekomst, kwalitatief en kwantitatief, en wat betekent dit voor (toekomstige) opleidingseisen voor horecapersoneel?

2. De opleidingseisen: betreffen deze naast vaktechnische vaardigheden ook de interpersoonlijke vaardigheden?

Kenmerkende cijfers

Feiten en cijfers

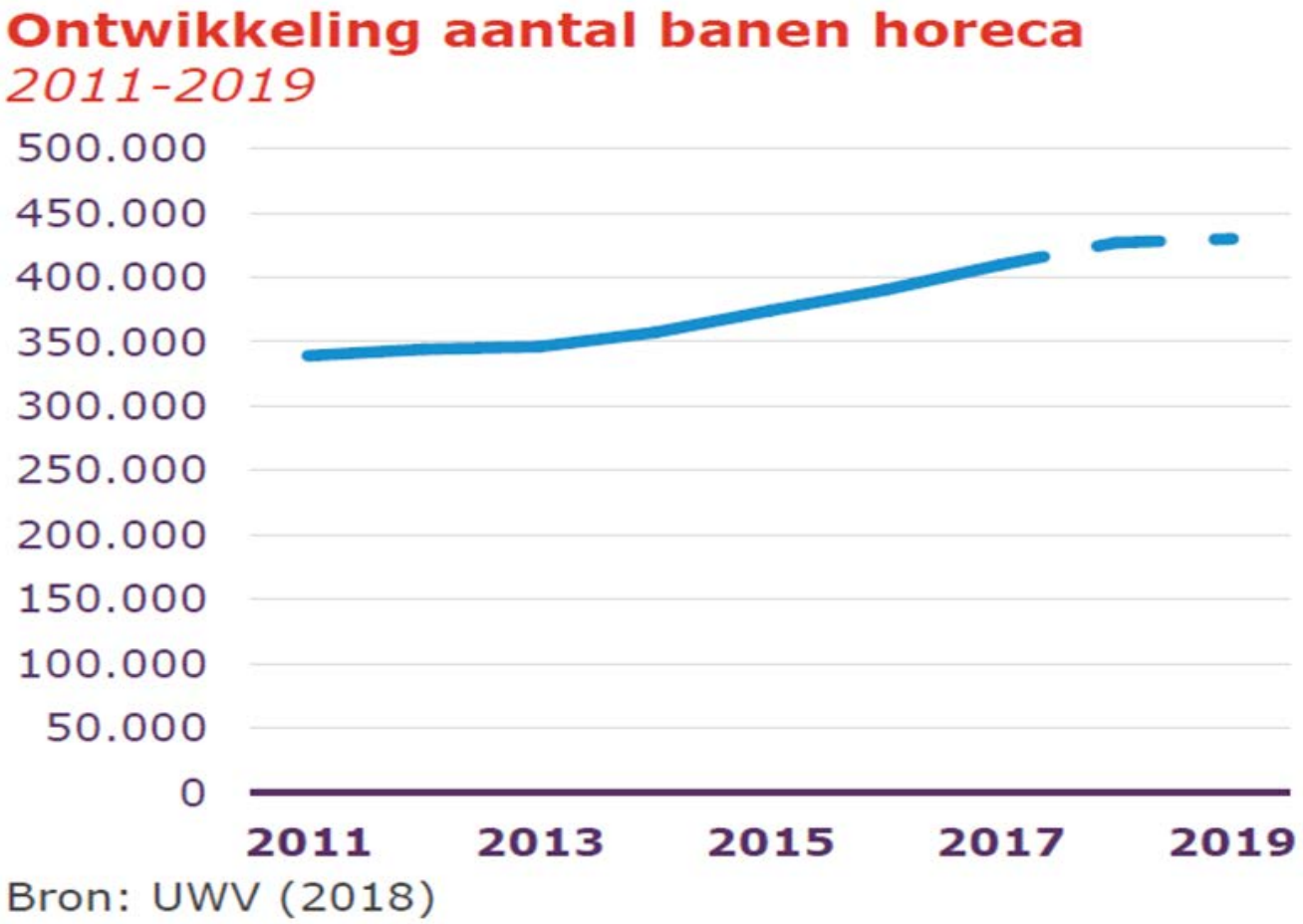
Groei werkgelegenheid in de horeca
Er zijn zo’n 48.000 horecaondernemingen met in totaal 432.000 werknemers.
Dit aantal is sinds 2011 gegroeid met 88.000 banen.
De banengroei in de horeca was in die periode met 3,5% fors hoger dan het landelijk gemiddelde van 0,6%.

Naar verwachting stijgt het aantal banen in de horeca in 2019 tot 442.000 oftewel ruim 5000 banen per jaar. De stijging van het aantal banen neemt daarmee nog steeds fors toe, maar vlakt iets af ten opzichte van eerdere jaren. Daarnaast neemt niet alleen het aantal banen toe, maar neemt ook de gemiddelde baanduur toe met 3 procent.

Bron: CPB in het Centraal Economisch Plan gepubliceerd maart 2018.

Feiten en cijfers

Groei werkgelegenheid in de horeca



Bron: arbeidsmarktmonitor 2017 KHN en SVH.

Feiten en cijfers

Groei werkgelegenheid in de horeca
Van het totaal aantal medewerkers in de horecabranche werken er bijna 150.000 personen in de bediening.
2013-2016 de grootste groei: 13.000 werkzame personen.
Procentueel is de grootste groei te zien bij de functiegroep management / ondersteunende diensten met ruim 10%.

Door de economische groei en de groei van de horecabranche is het aantal vacatures gegroeid tot 100.000 in 2017 en wordt er een verdere lichte groei van het aantal vacatures verwacht in de periode tot 2023.

Het totale aantal vacatures in de Nederlandse economie is tussen 2011 en 2019 gegroeid met 4,5 procent ten opzichte van 6,5 procent in de horeca.

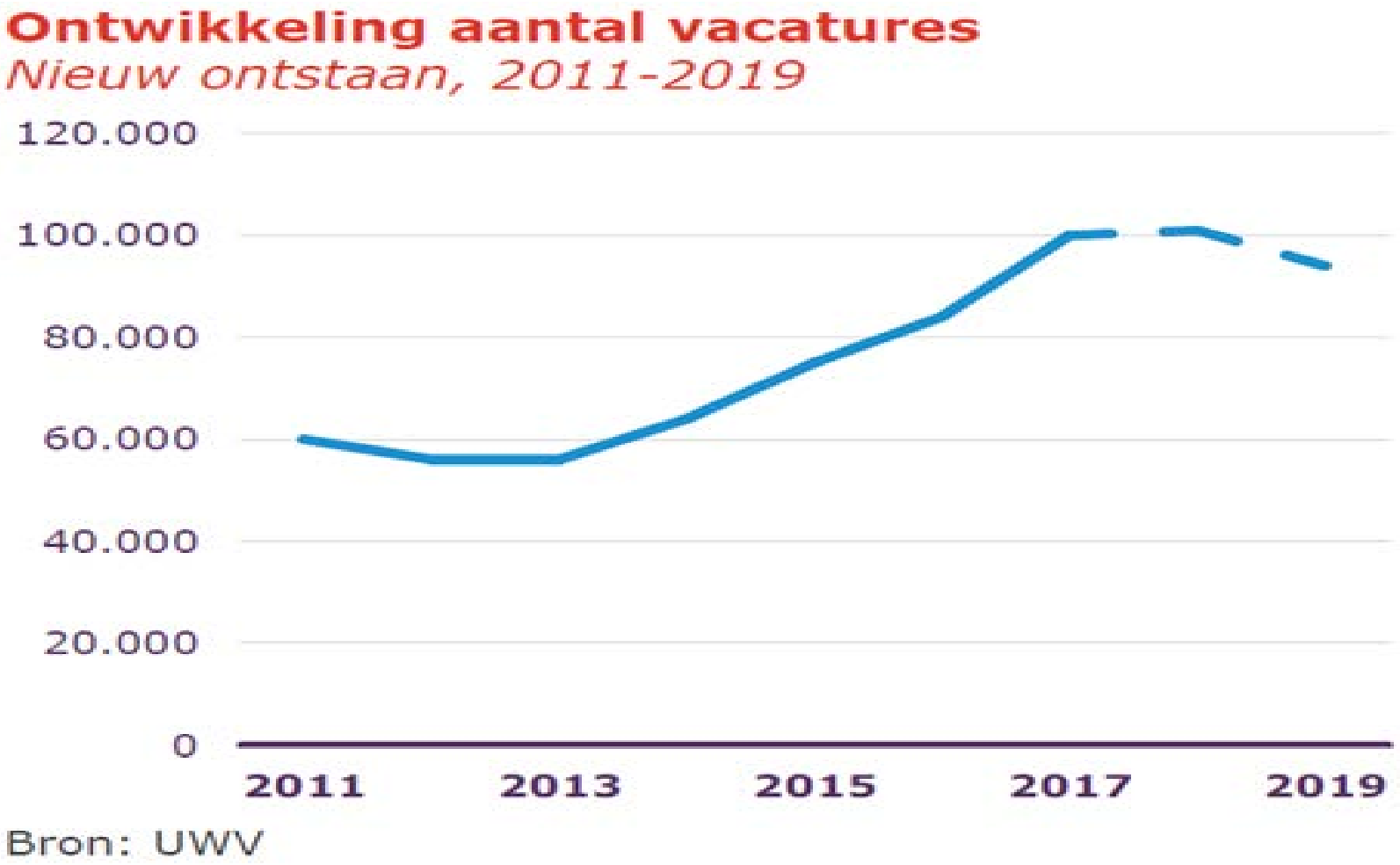
Bron: arbeidsmarktmonitor 2017 KHN en SVH.

Feiten en cijfers

Werkzame personen naar beroepsgroep

Beroep	2016	Mutatie 2013-2016
Medewerker bediening	148.600	10%
Management/onder-steunende diensten[2]	98.500	12%
Kok	56.200	8%
Overig	47.900	11%
Medewerker fastfood	30.000	9%
Informatie/verkoop	26.600	4%
Totaal	**407.800**	10%

Feiten en cijfers



Feiten en cijfers

De horecabranche kent een groot jaarlijks personeelsverloop van 20 - 30 procent. Dit komt neer op ongeveer 100.000 werknemers die jaarlijks van baan wisselen of uitstromen. Een substantieel deel van dit verloop is uitstroom. Voornamelijk vanuit tijdelijke contracten en studentenbanen. 40 procent van deze groep zijn flexibele krachten zonder vast contract en
tevens 40 procent van deze werknemers is jonger dan 23 jaar. De instroom is jaarlijks 24 procent oftewel ruim 80.000 werknemers.

De horecabranche is kleinschalig. Gemiddeld werken er per bedrijf 9 personen. Bij hotels zijn dat er gemiddeld 15.

Bron: arbeidsmarktmonitor 2017 KHN en SVH.

En wat hebben we geleerd?

Stoppen met zeuren op het mbo

Sterke stijging vraag naar arbeid door de groei van het aantal bedrijven. De vraag is zo groot, dat kan het mbo nooit alleen oplossen.

100.000 nieuwe medewerkers: 11.000 gediplomeerden via mbo…

2016: trendbreuk? het aandeel lager opgeleiden in de horeca neemt toe. De arbeidsmarkt is krapper: voor studenten en hoger opgeleiden zijn er meer baankansen buiten de horecasector.

Studenten met een bijbaan in de horeca: ✗

Kenmerkende cijfers

Feiten en cijfers

Economische groei in het geheel en de horecabranche in het bijzonder

Economische groei
2018: 3,2%
2019: 2,7%
De Nederlandse economie overtreft die van de eurozone met 0,6% per jaar. De werkloosheid daalt dit jaar snel, naar het laagste niveau sinds 2001.

De horecabranche is een sector die hier in belangrijke mate aan bijdraagt. Met een toegevoegde waarde van ruim € 11 miljard in 2018 maakt de horeca 2% uit van het bruto nationaal inkomen.

In werkgelegenheidsvolume is de rol van de sector nog belangrijker: daar gaat het om ongeveer vijf% van het totaal aantal banen in Nederland.

Bron: CPB in het Centraal Economisch Plan van maart 2018.

Arbeidsmarktonderzoek

Steeds meer medewerkers in de horeca nodig

Personen werkzaam in de horeca

Dat is 100.000 mede-werkers meer dan nu!

1 op de 3 medewerkers werkt in een bedrijf met max. 100 personen.

Arbeidsmarktonderzoek

Hoe lang blijven medewerkers? (vanaf slagen)

Van alle medewerkers in de horeca **werkt gemiddeld 47% er na een half jaar nog steeds. Na 5.5 jaar** is dat **35%, voor koks** is dat **50%** en voor **de bediening 35%.**

Groei en krimp aantal werkenden

CAFETARIA'S

+31%

sinds 2012

EVENTCATERING

+49%

sinds 2012

CAFÉS

-7%

tussen 2012 en 2015

+3%

na 2015

Wat typeert de horecamedewerker?

64% is jonger dan 35 jaar.

In restaurants en fastservice is **50%** jonger dan 25 jaar.

Het aandeel personen ouder dan 64 jaar stijgt van **1,3** naar **1,9%.**

Een medewerker **blijft gemiddeld 2,5 jaar** (bij hetzelfde bedrijf).

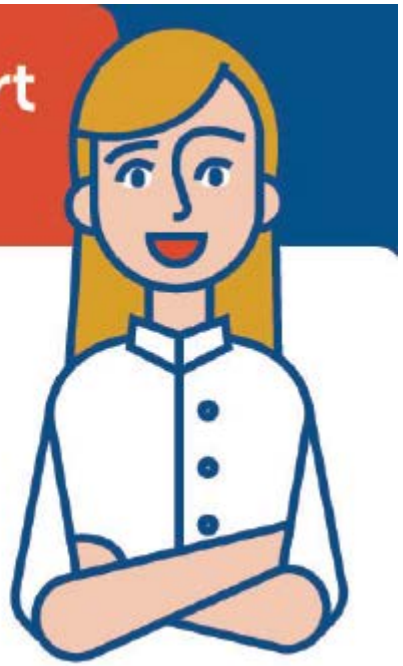
Ongeveer 12% van de medewerkers in restaurants verandert jaarlijks **binnen de horeca van baan.**

Voor hotels is dit ook **12%** en voor cafetaria's en cafés net onder de **10%.**

Meeste baanwisselingen bij restaurants: zij werken ieder jaar **45%** van hun medewerkers in.

Arbeidsmarktonderzoek

Horeca is een goede (her)start van de loopbaan



42% van de medewerkers **komt uit een situatie zonder baan/met uitkering.** En slechts **26%** van de medewerkers die de branche verlaten gaat naar een situatie zonder baan/met uitkering.

Openstaande vacatures

Bijna **23.000 openstaande vacatures** medio 2018. **Grootste tekort bij koks.**

Arbeidsmarktonderzoek

Nog meer behoefte aan vakmanschap

Aantal studenten horecaopleiding

2008	2018
37.000	47.000

Diploma

Het aantal mensen dat jaarlijks met een **horecadiploma uit het beroepsonderwijs** komt, is gegroeid van **11.000 naar 12.500** waarvan **3000 koks** en **2000 bedienings-medewerkers.** Hiervan komt **63%** (koks) en **47%** (bedieningsmedewerkers) in de horeca terecht.

Mensen nodig tot 2025

60.100 tot **67.400** in de bediening

16.000 tot **17.800** koks

De hoofdvragen en de antwoorden

De hoofdvragen

Hoofdvraag:

1. In welke deelsegmenten van de horeca-arbeidsmarkt zijn knelpunten, nu en in de toekomst, kwalitatief en kwantitatief, en wat betekent dit voor (toekomstige) opleidingseisen voor horecapersoneel?

2. De opleidingseisen: betreffen deze naast vaktechnische vaardigheden ook de interpersoonlijke vaardigheden?

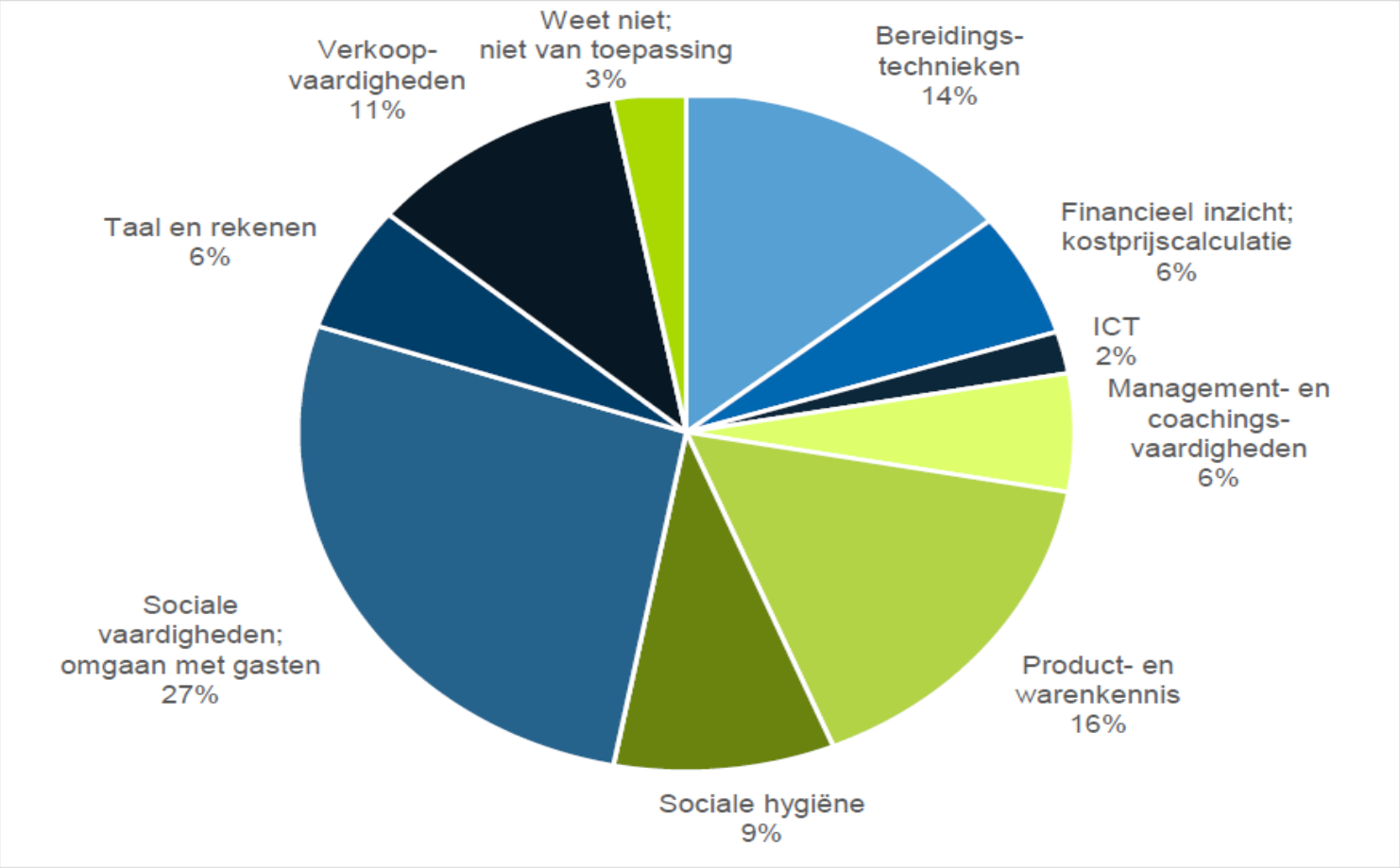
Knelpunten:

- Hoge uitstroom uit de sector
- Kok en bediening grootste knelpunten
- Toenemende krapte bedreiging voor verdere groei en zelfs continuïteit van bedrijfsvoering
- Ten opzichte van de vraag naar arbeid een te geringe aanwas via het mbo
- Behoefte aan alternatieve routes voor lager opgeleiden en niet-leerplichtigen
- Inhoud opleidingen (aansluiting onderwijs)

De hoofdvragen

Hoofdvraag: 2. De opleidingseisen betreffen naast vaktechnische vaardigheden ook de interpersoonlijke vaardigheden.

Figuur 5.11 Gemiddeld belang van kennis en vaardigheden bij personeel volgens horecabedrijven; bron: Enquête Arbeidsmarkt Horeca – ABF Research in opdracht van KHN/SVH



De hoofdvragen

61% van de KHN-horecaondernemers ziet in 2019 meer kansen dan bedreigingen

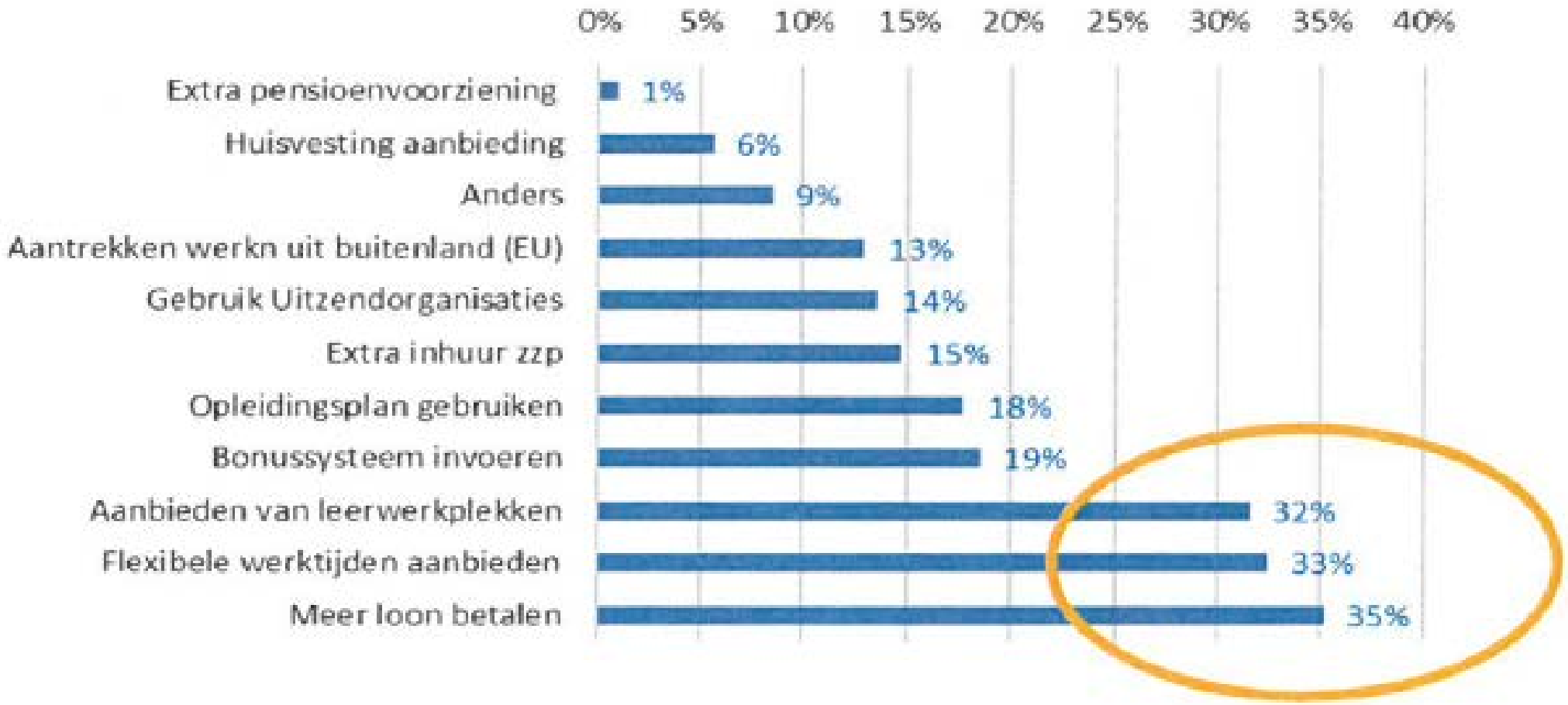
Concrete plannen en voornemens:

1. **Investeren in trainen van medewerkers**
2. Meer online activiteiten
3. Aandacht voor duurzaamheid
4. Aandacht voor gezonde voeding
5. **Extra medewerkers aantrekken**

50% van de ondernemers ziet het tekort aan medewerkers als bedreiging voor de continuïteit van het bedrijf.

De hoofdvragen

Acties om medewerkers te vinden en te behouden



Doen we het dan?

Gemiddeld € 80,- aan training/opleiding per medewerker in 2 jaar

Oplossingen en verder

Maak van werken in de horeca weer een carrière!

1. Werkgevers opvoeden. Neem je verantwoordelijkheid. Investeer in opleidingen en medewerkers.
2. Branchediploma’s naast de mbo-route (branche-kwalificaties)
3. Aanjagen particuliere opleidingen en contractonderwijs
4. Doorgroeiperspectief neerzetten (diplomapiramides)
5. Voorlichting over het vak (ook de harde kant: niet alleen de romantiek)
6. Imagoverbetering

Welke oplossingen zijn er al?

1. Branchediploma's naast de mbo-route (branche-kwalificaties)
   - Vanaf 2015 opnieuw geïntroduceerd via SVH
   - Snel bekwaam de werkvloer op
   - Kort cursorisch of langere opleiding
   - Ook voor kleine bedrijven passende oplossingen
   - Opleiden met trainingen en e-learning (al vanaf € 6,50 ex btw p/m p/mw)

2. Aansluiten van de verschillende onderwijsvormen op dezelfde, gelijkluidende eisen in MRA:
   - Ron Blaauw College (met In2Work)
   - Robert Kranenborg Academie
   - Fresh
   - Just Horeca
   - SVO
   - Culinair Centrum Beverwijk
   - Bidfood Academie (bediening): Gastvrijheidscoach
   - House of Hospitality (hybride leren)/ROC van Amsterdam

Welke oplossingen zijn er al?

3. Aanjagen particuliere opleidingen en contractonderwijs
   - Talloze nieuwe opleidingen gestart
   - Bestaande opleidingen zijn gegroeid
   - Bedrijfsacademies met online programma’s (o.a. van SVH) en certificering

4. Doorgroeiperspectief neerzetten (diplomapiramides)
   - Betere onboarding (Ameland)
   - Rol leermeesters
     - begeleiding én doorgroei: Wedstrijd Beste Leerbedrijf Horeca
     - doorgroei naar leidinggevende via opleiding

5. Imagoverbetering
   1. Bijvoorbeeld via opleiding Masterclass Talenten Academie (de nieuwe generatie sociale en mentaal weerbare chefs)
   2. Binden boeien behouden

Welke oplossingen zijn er al?

Intern opleiden en extern certificeren

ALLIANCE GASTRONOMIQUE

Luxury Hotels of Amsterdam

- talloze bedrijfsopleidingen,
- opleidingen via leveranciers
- online en praktijk
- gecertificeerde trajecten
- erkenningsregeling opleidingen

Binden boeien behouden

Oplossingen

Welke oplossingen zijn er al?

Nog niet aan de orde in de discussie:
A. Stel je vraag naar arbeid anders…
B. Haal mensen uit het buitenland (binnen de Europese Unie)

A. Stel je vraag naar arbeid anders…
Voorbeeld: pizzaiolo (pizzabakker)
Het is de oplossing voor het tekort aan geschoolde, vakbekwame pizzabakkers.

Maak je vraag naar arbeid heel SMART en fijnmazig i.p.v. dat iedereen vraagt naar een kok/ZWK.

- Zo kun je een groter potentieel aan arbeidskrachten aanboren.
- Met kleinere functies kun je mensen sneller vakbekwaam naar de werkvloer brengen.
- Werkgevers vissen niet steeds in dezelfde vijver die is opgedroogd.

B. Haal mensen uit het buitenland (binnen de Europese Unie)
De hele Noord-Europese arbeidsmarkt heeft een tekort aan mensen. Haal daarom medewerkers uit het buitenland, bv Zuid-Europa waar werkloosheid is en begeleid ze in Nederland naar werk.

Oplossingen

Het vraagstuk is heel divers en vraagt om oplossingen op verschillende gebieden. Als we de puzzelstukjes bij elkaar brengen, kan de horeca/hospitality een prachtige sector zijn om in te werken, te ondernemen en permanent te ontwikkelen.

Graag tot ziens.

www.svh.nl
info@svh.nl

SVH

/svh.nl

@svh_horeca

Staat achter de
Nederlandse horeca