
SAMENVATTING ARBEIDSMARKTONDERZOEK:

Arbeidsmarkt en opleidingsbehoefte horeca

Aanleiding onderzoek

Toen het bedrijfsvaak Horeca en Catering werd opgeheven, verdween een belangrijke bron voor informatie over de arbeidsmarkt in de horeca. Die informatie is nodig om te kunnen inspelen op knelpunten. Daarom gaven SVH en KHN samen opdracht aan ABF Research om onderzoek te doen naar de actuele arbeidsmarkt- en opleidingsbehoeften in de horeca.

Het onderzoek bestond uit een bronnenonderzoek waarbij gebruik is gemaakt van elders – zoals bij CBS – beschikbare informatie en een schriftelijke enquête die door 861 ondernemers is ingevuld. In die enquête is gevraagd naar het belang dat men hecht aan het scholen van personeel en de mate waarin men medewerkers schoolt. De antwoorden zijn indicatief, en niet representatief.

Uitkomsten in het kort:

1. Ontwikkeling in werkgelegenheid

Groei in fte

De horecasector is de afgelopen jaren sterk in omvang toegenomen. Op de golven van het economisch herstel is er vooral vanaf 2014 een sterke expansie in zowel omzet, werkzame personen als in fte. In de periode vanaf 2008 nam het aantal fte's in de horeca met 16% toe. Maar binnen de horeca zijn er wel verschillen:

- restaurants + 32%
- cafetaria's, lunchrooms en snackbars: +24%
- cafés -9%
- contractcatering en kantines: -4%

De horeca groeit in alle delen van het land (tabel 3.2), maar vooral in Amsterdam, Flevoland en Brabant. In de noordelijke provincies is de groei wat gematigder.

Jonge bedrijfstak

In de horeca werken veel jonge mensen. Meer dan de helft is jonger dan 35 jaar. Door vergrijzing groeit de categorie boven 55 jaar.

Flexibel

De flexibele schil in de horeca is sinds 2008 in beperkte mate toegenomen. Het aandeel uitzend- en oproepkrachten steeg met 4% terwijl het aandeel zelfstandigen juist met 2% afnam.

Functiegroepen

De meest voorkomende functiegroep in de horeca is de bediening (ruim een derde van de medewerkers in de horeca). De groep koks, is met 15%, ook een grote groep in de horeca. Opvalt is dat 9% van de medewerkers in de cafés ook tot deze groep behoort.

In- en uitstroom

De horeca kent van oudsher een grote in- en uitstroom van personeel. Jaarlijks moeten bijna 40% van het personeel ingewerkt worden, waarbij het merendeel nog over geen enkele werkervaring beschikt.

De bruto instroom bedroeg in de afgelopen jaren tussen de 125.000 en 160.000 mensen per jaar. Dat zijn zowel nieuwe mensen in de bedrijfstak als mensen die binnen de horeca van baan zijn gewisseld. De groep baanwisselaars is ieder jaar tussen de 39.000 en 45.000 groot.



SAMENVATTING ARBEIDSMARKTONDERZOEK:

Arbeidsmarkt en opleidingsbehoefte horeca

Nieuw in de bedrijfstak zijn dan tussen de 86.000 en 115.000 mensen, waarvan het merendeel zonder relevante horeca-ervaring of vakopleiding. Deze mensen moeten geworven en ingewerkt worden! In 2016 moest bijvoorbeeld 39% van de in horeca werkzame personen ingewerkt worden. Voor veel mensen (28% van de bruto-instroom) is horeca de eerste werkgever. Dat zijn jaarlijks 40.000 personen. De hoge arbeidsmarktmobiliteit is eigen aan de horeca. Maar nu de economie sterk aantrekt en het aantal vacatures stijgt, ontstaat frictie.

De gemiddelde leeftijd van de instromers in de sector lag de afgelopen jaren rond de 28,8 jaar. De uitstromers zijn met gemiddeld rond de 30,4 jaar niet veel ouder. Rond de helft van de instroom bestaat uit 18-24 jarigen terwijl 45% van de uitstromers in deze leeftijdscategorie zit.

We staan nog te weinig stil bij de kosten die dat met zich meebrengt. Voor een gemiddeld horecabedrijf bedragen de wervings- en inwerkkosten meer dan de kosten voor 1 fte per jaar! Het loont dan al snel om te investeren in het langer vasthouden van je personeel!

Veel vacatures

Het aantal vacatures voor horecapersoneel is vanwege de groei van de sector en de grote jaarlijkse uitstroom hoog. Op basis van de enquête werd het aantal vacatures begin 2017 op 37.000 geschat; waarvan 21.000 moeilijk vervulbaar (langer dan 3 maanden open). De meeste vacatures zijn er in de functiegroep medewerker bediening (22.000). Daarnaast zijn er circa 6.000 vacatures voor koks, waarvan 80% in de categorie moeilijk vervulbaar. Veel horecaondernemers ervaren de arbeidsmarktsituatie als knelpunt voor het functioneren en/of de groei van hun bedrijf.

2. Opleidingen

Instroom opleidingen

De opleidingen voor functies in de horeca laten stijgende studentenaantallen en uitstroom van gediplomeerden zien. In de periode is het aantal horecastudenten (mbo en hbo) met 18% toegenomen. Dat zijn zo'n 6.500 studenten extra. Daar zijn we als horeca redelijk uniek in! In bijna alle andere branches daalde het aantal leerling in de afgelopen (crisis)jaren; vaak zelfs heel fors. De horeca is dus wel in staat mensen te interesseren voor werken in de horeca, maar vasthouden is een andere zaak.

We zien met name groei in de opleidingen voor kok, management en informatie & verkoop. Het aantal deelnemers aan de opleidingen bediening, fastfood en ondersteuning stagneert. De afgelopen jaren hebben jaarlijks 10.000 tot 11.000 studenten een door de overheid bekostigde beroepsopleiding voor een horecafunctie met een diploma afgesloten. Dat is nog buiten de particuliere opleidingsinstituten.

Verblijfsduur gediplomeerden

In het kader van het onderzoek is ook nagaan hoe lang gediplomeerden blijven werken in de horeca.

- Medewerker bediening: 55% na 1 jaar nog werkzaam in de horeca, 38% na 6 jaar
- Kok: 63% na 1 jaar nog werkzaam in de horeca en 50% na 6 jaar
- Horecamanagement: 42% na 1 jaar nog werkzaam in de horeca en 29% na 6 jaar

3. De horeca als werkgever

Driekwart van de 861 geïnterviewde horecabedrijven geeft aan de afgelopen drie jaar in opleidingen en cursussen geïnvesteerd te hebben en daar tevreden over te zijn. Men vindt dat het bijdraagt aan het succes van het bedrijf en dat het helpt om personeel te binden. Opleiden loont dus!



SAMENVATTING ARBEIDSMARKTONDERZOEK:

Arbeidsmarkt en opleidingsbehoefte horeca

Bedrijven die aangeven niet in opleidingen/cursussen te investeren geven hiervoor als reden relatief vaak op dat het personeel in tijdelijke dienst is of dat men bang is dat het personeel al weer snel vertrekt! Maar juist daar is winst te halen!

Wat vragen werkgevers:

Sociale vaardigheden zijn van groot belang in de horeca. Voor de functiegroep medewerker bediening, medewerker fastfood en ondersteunend personeel worden deze vaardigheden volgens de respondenten de komende jaren nog belangrijker. Zij vinden dat hier een duidelijke verbeteringsslag moet worden gemaakt. Daar ligt een opgave voor de beroepsopleiders maar ook voor de (leer)bedrijven zelf.

4. De toekomst

Gezien de verwachte groei van de sector blijft de instroom de komende jaren op een hoog niveau: 89.000 tot 93.000 mensen per jaar, waarvan zo'n 7.300 koks. Verwacht wordt dat het aantal werkzame personen in de horeca toeneemt van 407.000 begin 2016 tot 467.000 in 2021 (+15%).

Aangezien het jaarlijkse aantal gediplomeerden rond de 10 à 11.000 ligt, ligt daar dus een forse uitdaging!

Om de knelpunten op te lossen zijn twee hoofdoplossingsrichtingen te onderscheiden.

1. Gezien de hoge in- en uitstroom in de sector is de eerste richting het langer vasthouden van personeel. Goede arbeidsvoorwaarden, flexibiliteit in roosters, prettige werkomstandigheden, scholings- en doorgroeimogelijkheden zijn hierbij de sleutelwoorden. Investeren hierin wegen al snel op tegen de vaak minder in het zicht lopende extra kosten die de sterke uitstroom met zich mee brengt.
2. Een tweede richting is het verhogen van de instroom van specifiek voor horecafuncties opgeleide personen. Daartoe zouden opleidingsinstituten en de horecasector samen het aanzien van de opleidingen en de horecaberoepen dienen te verhogen. Als leerlingen tijdens hun opleiding voldoende geïnspireerd en begeleid worden, door zowel school als leerbedrijven, zullen ongetwijfeld minder leerlingen direct na hun diploma kiezen voor een ander beroep.

Maar het is duidelijk: de bal ligt allereerst bij de horecaondernemers! Goed werkgeverschap is daarbij de sleutel tot succes.

