



Arbeidsmarktmonitor recreatie 2007

De branche in beeld

Een onderzoek in opdracht van het Georganiseerd Overleg
Recreatie

drs. L. de Ruig

Projectnummer: B3265

Leiden, 7 november 2007

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Research voor Beleid. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Research voor Beleid. Research voor Beleid aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Voorwoord

De arbeidsmarkt verandert. Ontwikkelingen als de vergrijzing, de afname van het aantal jongeren en veranderingen op de markt vormen nu, maar zeker in de toekomst een uitdaging voor de recreatiebranche. Reden voor de sociale partners om te starten met een arbeidsmarktmonitor. Hiermee kunnen we ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in het beroepsonderwijs volgen en zo nodig daarop inspelen. Voor u ligt het rapport dat het resultaat is van het eerste onderzoek in 2007.

Het onderzoek was niet mogelijk geweest zonder de medewerking van de branche. Wij willen in de eerste plaats alle bedrijven bedanken die de moeite hebben genomen de internetenquête in te vullen of deel te nemen aan de groepsdiscussie. Ook gaat een woord van dank uit naar iedereen die op een andere wijze bij het onderzoek was betrokken.

Namens de sociale partners,

Ben Francooy

(voorzitter Georganiseerd Overleg Recreatie)



Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| Beleidssamenvatting | 9 |
| 1 Inleiding | 21 |
| 1.1 Achtergrond van het onderzoek | 21 |
| 1.2 Doel en vraagstelling | 21 |
| 1.3 Analytisch raamwerk | 23 |
| 1.3.1 Stroommodel | 23 |
| 1.3.2 Discrepantiemodel | 24 |
| 1.3.3 Oplossingenmodel (de Arbeidsmarktradar) | 26 |
| 1.4 Opzet van het onderzoek | 27 |
| 2 Werkgelegenheid in de branche | 31 |
| 2.1 Aantal bedrijven en werknemers | 31 |
| 2.2 Samenstelling van het personeelsbestand | 32 |
| 2.2.1 Achtergrondkenmerken van personeel | 33 |
| 2.2.2 Baankenmerken | 34 |
| 2.3 Conclusies | 40 |
| 3 Personeelsstromen | 41 |
| 3.1 Instroom | 41 |
| 3.1.1 Omvang van de instroom | 41 |
| 3.1.2 Herkomst en samenstelling van de instroom | 43 |
| 3.2 Doorstroom | 46 |
| 3.3 Uitstroom | 47 |
| 3.3.1 Omvang van de uitstroom | 47 |
| 3.3.2 Bestemming en samenstelling van de uitstroom | 48 |
| 3.4 Conclusie | 49 |
| 4 Trends en ontwikkelingen | 51 |
| 4.1 Algemene trends en ontwikkelingen | 51 |
| 4.1.1 Demografisch | 51 |
| 4.1.2 Economisch | 54 |
| 4.1.3 Omgeving | 55 |
| 4.1.4 Sociaal | 56 |
| 4.2 Trends en ontwikkelingen in de branche | 57 |
| 4.2.1 Verblijfsrecreatie | 57 |
| 4.2.2 Zwembaden | 61 |
| 4.2.3 Buitensport | 64 |
| 4.3 Verwachtingen van werkgevers | 64 |
| 4.4 Conclusies | 67 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 5 | Kwantitatieve discrepanties | 69 |
| 5.1 | Vraag naar arbeid | 69 |
| 5.1.1 | Huidige vraag naar arbeid | 69 |
| 5.1.2 | Vraag naar arbeid in de toekomst | 71 |
| 5.2 | Aanbod van arbeid | 73 |
| 5.2.1 | Huidig arbeidsaanbod | 73 |
| 5.2.2 | Toekomstig arbeidsaanbod | 76 |
| 5.3 | Confrontatie van vraag- en aanbodzijde | 79 |
| 5.3.1 | Huidige discrepanties | 79 |
| 5.3.2 | Toekomstige discrepanties | 82 |
| 5.4 | Conclusie | 82 |
| 6 | Kwalitatieve discrepanties | 85 |
| 6.1 | Huidige discrepanties vanuit werkgeversperspectief | 85 |
| 6.1.1 | Aansluiting beroepsonderwijs-arbeidsmarkt | 85 |
| 6.1.2 | Behoeften aan cursorisch beroepsonderwijs en trainingen | 88 |
| 6.1.3 | Behoeften aan leerwerktrajecten | 93 |
| 6.2 | Toekomstige discrepanties vanuit werkgeversperspectief | 94 |
| 6.3 | Huidige discrepanties vanuit werknemersperspectief | 94 |
| 6.3.1 | Algemene tevredenheid | 95 |
| 6.3.2 | Uitstroomredenen | 96 |
| 6.3.3 | Loopbaanperspectieven en employability | 97 |
| 6.3.4 | Salaris | 102 |
| 6.3.5 | Werktijden en contractuele arbeidsduur | 103 |
| 6.3.6 | Arbeidsomstandigheden | 103 |
| 6.4 | Toekomstige discrepanties vanuit werknemersperspectief | 104 |
| 6.5 | Conclusie | 105 |
| 7 | Transparantie van de arbeidsmarkt | 107 |
| 7.1 | Werving en selectie versus zoekgedrag | 108 |
| 7.1.1 | Huidige situatie | 108 |
| 7.1.2 | Toekomstige situatie | 109 |
| 7.2 | Imago | 110 |
| 7.2.1 | Huidige situatie | 110 |
| 7.2.2 | Toekomstige situatie | 113 |
| 7.3 | Conclusie | 113 |
| 8 | Oplossingen voor knelpunten | 115 |
| 8.1 | Inleiding | 115 |
| 8.2 | Werkgeversvisie op knelpunten | 115 |
| 8.3 | Oplossingen | 116 |
| 8.3.1 | Beroepsonderwijs | 116 |
| 8.3.2 | Personeelsbeleid | 117 |
| 8.3.3 | Aanspreken reserves aan werkzoekenden | 120 |
| 8.3.4 | Aanpassingen bedrijfsvoering | 120 |
| 8.3.5 | Algemeen | 121 |

| | |
|---|-----|
| Literatuur en bronnen | 123 |
| Bijlage 1 Vragenlijst werkgeversenquête | 125 |
| Bijlage 2 Extra tabellen | 141 |
| Bijlage 3 Deelnemers expertmeeting | 145 |



Beleidssamenvatting

1. Inleiding

De recreatiebranche is een zich sterk ontwikkelende bedrijfstak. De branche bestaat uit de verblijfsrecreatie (bungalowparken, campings en groepsaccommodaties), zwembaden en buitensportbedrijven. Om het scholings- en arbeidsmarktbeleid van de branche nu en in de toekomst goed vorm te geven, hebben de sociale partners behoefte aan een arbeidsmarktmonitor. Deze arbeidsmarktmonitor dient de branche op periodieke basis te voorzien van beleidsrelevante informatie. Research voor Beleid is gevraagd deze monitor te ontwikkelen en de eerste meting in 2007 uit te voeren. Deze samenvatting presenteert de voornaamste onderzoeksresultaten en de daaruit te trekken conclusies. Bovendien worden enkele aanbevelingen gedaan.

2. Werkgelegenheidsstructuur

Een jonge branche met veel tijdelijke- en deeltijdarbeid

In de recreatiebranche werken in juni 2007 bijna 25.000 werknemers bij ruim 1.250¹ vestigingen van bedrijven. Het aantal werknemers stijgt in de zomermaanden naar ruim 31.000. Het werk in de branche is dus in redelijke mate seizoensgebonden. Ruim een derde van het aantal werknemers bevindt zich bij de bungalowparken. Na de bungalowparken zijn de zwembaden en campings grote werkgevers. Buitensportorganisaties en groepsaccommodaties zijn beduidend kleiner.

De werknemers in de branche zijn te kenschetsen als jong: 31% van de werknemers is jonger dan 24 jaar. Dit hangt samen met het grote aantal studenten en scholieren die in de branche een bijbaan hebben (39% in de verblijfsrecreatie, 23% in de zwembaden). Ook typerend is het grote aandeel vrouwen (60%) en middelbaar opgeleiden (52% in de verblijfsrecreatie, 63% in de zwembaden). Zwembaden en buitensportbedrijven tellen meer beroepsopgeleiden dan de verblijfsrecreatie.

De meeste werknemers in de branche houden zich bezig met 'leisure en sport' (23%) en 'voedselbereiding en bediening' (19%). Het merendeel van het personeel heeft een contract op parttime- of flexitimebasis (43%). 'Hulpkracht' is ook een populaire contractsvorm. Maar liefst 31% in de verblijfsrecreatie en 23% in de zwembaden heeft een 0-urencontract, tegen 3% van de Nederlandse werknemers. Ook het aandeel met een klein deeltijdcontract ligt in de branche veel hoger dan voor Nederland totaal.

Het percentage recreatiebedrijven dat gebruik maakt van uitzendkrachten (17%) is laag in vergelijking met het landelijk gemiddelde (34%). Daar tegenover staat dat het percentage uitzendkrachten op het totaal aantal werknemers in de branche fors hoger ligt (11%) dan het landelijk gemiddelde (4%). Dat betekent dat er enkele bedrijven zijn die zeer veel uitzendkrachten inlenen. Voor payrolling geldt in de recreatiebranche ongeveer hetzelfde als voor uitzendarbeid: er zijn niet veel bedrijven die er gebruik van maken, maar de bedrijven die er wel gebruik van maken hebben er zoveel in dienst, dat payrollers een substantieel deel (10%) vormen van het totaal aantal werknemers.

¹ Het bedrijvenbestand van SFRecreatie telt ruim 1.500 vestigingen. Deze zijn in het onderzoek allemaal aangeschreven, maar ongeveer 250 vestigingen hadden ten tijde van de enquête geen personeel in dienst.

Gedetailleerde informatie over de werkgelegenheidsstructuur is te vinden in hoofdstuk 2.

3. Personeelsstromen

Een zeer dynamische branche

De recreatiebranche is in vergelijking met de meeste andere branches een zeer dynamische branche, met een hoog percentage werknemers dat gedurende een jaar de bedrijven in- en uitstroomt. Oorzaak van de dynamiek is een groot aantal tijdelijke werknemers (seizoens- en hulpkrachten) en werknemers voor wie de branche een bijbaan biedt. De verblijfsrecreatiebedrijven zijn qua personeelsbestand het meest dynamisch, maar ook de zwembaden en buitensport kennen in- en uitstroompercentages die boven het landelijk gemiddelde liggen.

De branche doet een groot beroep op scholieren en studenten die in opleiding zijn (46% van de instroom in de verblijfsrecreatie, 36% in de zwembaden). Daarnaast maakt de branche veel gebruik van de externe arbeidsmarkt: 39% van de instromers was eerst in een andere branche werkzaam. Er is geen branche die er uitspringt als leverancier van nieuw personeel. De instroom vanuit de externe arbeidsmarkt is daarom te kenschetsen als versnipperd.

Gedurende een jaar wisselt 11% van de werknemers in de verblijfsrecreatie binnen de branche van werkgever. Voor de zwembaden ligt cijfer dit op 8%. De interne verticale mobiliteit *binnen* bedrijven (doorstroom/promotie) is met 3% van het totaal aantal werknemers vergelijkbaar met landelijke cijfers. Horizontale doorstroom tussen functies van vergelijkbaar niveau is zeldzamer en komt vooral voor in bungalowparken en buitensportbedrijven. Dit wil niet zeggen dat de meeste werknemers altijd dezelfde taken hebben. Kenmerkend voor de recreatiebranche is juist dat de taken van veel werknemers afhankelijk van de drukte rouleren.

Gedetailleerde informatie over de personeelsstromen is te vinden in hoofdstuk 3.

4. Analyse van huidige knelpunten op de arbeidsmarkt

Analysekader

In een ideale arbeidsmarkt sluiten vraag en aanbod exact op elkaar aan: voor iedere vacante functie is er een werknemer beschikbaar, voor iedere werkzoekende een functie. In de praktijk is dit vrijwel nooit het geval. Door drie soorten discrepanties tussen vraag en aanbod ontstaan knelpunten op de arbeidsmarkt:

- **Kwantitatieve discrepanties:** er is een absoluut tekort aan arbeidsplaatsen of aan werknemers (met bepaalde kenmerken)
- **Kwalitatieve discrepanties:** op zich zijn er wel werknemers/arbeidsplaatsen, maar werkgevers vragen andere competenties dan de werknemers kunnen/willen bieden of werknemers/werkzoekenden stellen andere eisen aan arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden e.d. dan werkgevers kunnen/willen bieden
- **Ondoorzichtigheden:** vraag en aanbod sluiten wel op elkaar aan, maar kunnen elkaar niet vinden. Dat kan komen doordat wervingsgedrag van bedrijven en zoekgedrag van werkzoekenden niet op elkaar aansluiten of doordat bedrijven/werkzoekenden een onzuiver beeld van elkaar hebben ("imago").

Kwantitatieve discrepanties

Behoorlijk veel (moeilijk vervulbare) vacatures

De branche telt in het voorjaar van 2007 zo'n 3.500 vacatures. Dat is ongeveer 12,5% van het totaal aantal medewerkers. De meeste vacatures zijn volgens werkgevers ontstaan vanwege uitbreiding van activiteiten (56%). Met name bungalowparken en buitensportbedrijven zeggen dat ze vacatures hebben vanwege uitbreiding. 37% van de vacatures is ontstaan vanwege vertrek van personeel. Vooral groepsaccommodaties en zwembaden hebben vacatures als gevolg van vertrekkend personeel. Vacatures als gevolg van de start van het seizoen vormen met 8% het kleinste deel. Een verklaring hiervoor is dat veel werkgevers ten tijde van het onderzoek de tijdelijke seizoensvraag al vervuld hadden.

Als gekeken wordt naar het aanbod om deze vacatures te vervullen, lijkt dat in principe voldoende te zijn. Een aanzienlijk aantal scholieren/studenten volgt het branchegerichte beroepsonderwijs (vmbo, mbo en hbo). De recreatiebranche kan verder gebruik maken van werkenden in andere sectoren en scholieren/studenten die nog in opleiding zijn. Bovendien is er een behoorlijk groot reservoir aan niet-werkende werkzoekenden met een opleiding die min of meer op de branche is gericht.

Ondanks dat vraag en aanbod in omvang op elkaar aan lijken te sluiten, is er volgens werkgevers sprake van moeilijk vervulbare vacatures. In totaal heeft 27% van de bedrijven in het afgelopen jaar te maken gehad met vacatures die moeilijk zijn te vervullen. Samen hebben zij circa 2.000 moeilijk vervulbare vacatures. Met name bungalowparken en campings hebben moeite hun vacatures te vervullen. De krapte wordt het meest gevoeld in de volgende drie functiegroepen: 'leisure en sport' (44%), 'voedselbereiding en bediening' (32%) en 'schoonmaak en logistiek' (20%). Gevraagd naar de specifieke functies waarvan schaarste bestaat, noemen zwembaden geschikte zwemonderwijzers en sportinstructeurs. Bungalowparken en campings hebben vooral problemen met het aantrekken van personeel voor horeca- en schoonmaaktaken. In de grote buitensportbedrijven is vooral het managementondersteunend en administratief personeel schaars.

Achtergrond van deze schaarste aan personeel is niet een absoluut tekort aan arbeidskrachten, maar een combinatie van oorzaken die hieronder aan de orde komen.

Oorzaak van tekorten ligt ondermeer in regionale mismatch

Landelijk gezien zijn vraag en aanbod ongeveer in evenwicht. In sommige regio's is er echter sprake van een kwantitatieve mismatches. Kenwerk constateert dat de vraag naar gekwalificeerd personeel het aanbod overtreft in Gelderland, Flevoland en Friesland. Dat zijn nu juist regio's met veel recreatiebedrijven. Werkgevers uit sommige gebieden melden dat er ook te weinig niet-beroepsopgeleiden zijn die in de recreatiebranche willen of kunnen werken. In andere regio's (grotweg Noord-Brabant, Groningen en Utrecht) zijn er voldoende schoolverlaters met een op de recreatie gerichte beroepsopleiding.

Gedetailleerde informatie over de kwantitatieve discrepanties is te vinden in hoofdstuk 5.

Kwalitatieve discrepanties

Aansluiting (cursorisch) beroepsonderwijs-arbeidsmarkt voor verbetering vatbaar

Over het algemeen beoordelen werkgevers het (cursorisch) beroepsonderwijs redelijk positief. Volgens experts is er een positieve tendens waarneembaar in de kwaliteit, maar het is zeker nog niet perfect. Op sommige aspecten sluit het beroepsonderwijs nog niet aan bij de wensen en behoeften van werkgevers. De volgende aspecten zijn voor verbetering vatbaar:

- De recreatieopleidingen oude stijl hadden een breed, generalistisch karakter. Hiermee werd bewust aangesloten bij de beroepspraktijk. Nadeel is dat beroepsopgeleide werknemers zodoende ook terecht kunnen in aanverwante branches zoals de horeca, fitness, toerisme en overige dienstverlening. De gegarandeerde uitstroom uit het beroepsonderwijs naar de recreatiebranche was daarmee klein (naar schatting dertig procent). Dit is een van de oorzaken van de bovengenoemde kwantitatieve discrepanties. Met de nieuwe specifiekere recreatieopleidingen in het mbo, die in 2007/2008 van start zijn gegaan, lost de branche dit probleem waarschijnlijk grotendeels op.
- Als de planning in het recreatieonderwijs beter zou aansluiten bij het ritme van het recreatieseizoen in campings en buitensportbedrijven, zouden leerlingen sneller praktisch inzetbaar zijn in bedrijven.
- De vaardigheden van schoolverlaters van het mbo zijn volgens sommige werkgevers onvoldoende. Met name buitensportbedrijven zijn kritisch over de sociale vaardigheden van mbo-ers en hun 'autoriteit' als ze groepen uit het bedrijfsleven moeten instrueren en begeleiden. Veel buitensportbedrijven geven daarom de voorkeur aan hbo-ers met een sportopleiding.
- Sommige bedrijven hebben kritiek op het niveau van docenten in het mbo. Ze vinden dat docenten meer up to date kennis zouden mogen hebben van de praktijk in bedrijven.
- Het cursusaanbod voor de branche is volgens sommige bedrijven te veel gericht op de theorie. Andere klachten hebben betrekking op de cursussen die te veel gericht zijn op grote bedrijven en te vaak 'ver weg' worden gegeven. Het beleid van SFRecreatie is momenteel gericht op het verbeteren van de kwaliteit van het cursusaanbod en het uitbreiden van de mogelijkheden tot maatwerk.

Belang (cursorisch) beroepsonderwijs niet door alle bedrijven onderkend

Een relatief groot aantal bedrijven hecht weinig belang aan het (cursorisch) beroepsonderwijs. Hierbij geldt waarschijnlijk: onbekend maakt onbemind. In veel bedrijven zijn het afgelopen jaar namelijk geen beroepsopgeleiden ingestroomd (72%). Dit geldt vooral voor campings en groepsaccommodaties. Ook is maar 3% van het totaal aantal werknemers in de branche een leerling in een beroepsbegeleide leerweg (BBL). Leerwerktrajecten zijn bij de bedrijven niet zo populair. In totaal zegt 59% van de bedrijven er zeker geen behoefte aan te hebben. 13% wil wel (meer) gebruik te maken van leerwerktrajecten voor het zittende personeel en 28% zegt er 'misschien' behoefte aan te hebben.

Werknemers tevreden, maar aantal werkaspecten iets minder gunstig

Kwalitatieve discrepanties kunnen zich ook voordoen als werkgevers niet kunnen of willen bieden wat werknemers eisen. Over het algemeen zijn werknemers tevreden over het werk. Het werk is afwisselend, plezierig, boeiend en de sfeer binnen organisaties is goed. Een aantal werkaspecten wordt echter minder gunstig beoordeeld. Deze aspecten vormen tevens een belemmering bij het aantrekken van personeel en spelen een rol bij ongewenst vertrek van personeel.

- De loopbaanperspectieven in de branche zijn voor de meeste medewerkers een minder sterk punt. Dit geldt met name voor hulpkrachten en bijbaners, maar ook beroepsopgeleiden en vaste krachten waarderen dit werkaspect vrij laag. Oorzaak hiervan is in de eerste plaats de werkgelegenheidsstructuur, met relatief platte organisaties, een kleine vaste kern van werknemers en een grote schil van tijdelijk werk. De mogelijkheden voor werknemers om binnen een bedrijf een lange carrière te maken met de nodige doorgroei zijn hierdoor beperkt. Naast de werkgelegenheidsstructuur speelt ook de houding van sommige werkgevers een rol. De meeste werkgevers (59%) vinden het (heel) belangrijk dat er aandacht is voor de loopbaanperspectieven van werknemers en een zelfde percentage vindt dat er op dit moment voldoende aandacht is voor dit onderwerp. Bovendien heeft een meerderheid van 68% van de werkgevers geen behoefte aan ondersteuning vanuit SFRecreatie op dit punt. Er zit dus een discrepantie tussen de mening van werknemers en werkgevers over de aandacht voor loopbaanontwikkeling.
- Het salaris is in de beleving van sommige werknemers laag in relatie tot de gevraagde flexibiliteit en het improvisatievermogen. Het salaris is tevens uitstroomreden nummer één (als de uitstroom van bijbaners niet wordt meegerekend). Door de relatief beperkte loopbaanperspectieven ontbreekt voor veel medewerkers het uitzicht op een stijgende salariscurve.
- De werktijden in de branche zijn vaak flexibel. Werkgevers vragen ook veel van de flexibiliteit van hun werknemers. Dat is *part of the job* en voor sommige werknemers een voordeel, maar volgens sommige werknemers zou tegenover de flexibele inzet extra beloning moeten staan. Een ander aspect van de werktijden is dat er weinig (vaste) fulltime banen zijn, waardoor er ook weinig werknemers voor lange tijd gebonden zijn aan het werk.
- De werkaspecten 'werkbelasting' en 'werktempo' worden laag gewaardeerd door werknemers. Gunstig is dat er bijna geen werknemers uitstromen als gevolg van deze arbeidsrisico's.

Gedetailleerde informatie over de kwalitatieve discrepanties is te vinden in hoofdstuk 6.

Ondoorzichtigheden

Wijze van werving kan kwantitatieve discrepanties versterken

Uit een vergelijking tussen de wervingskanalen van werkgevers en de vindkanalen van werknemers blijkt dat de huidige wervingsmethoden van werkgevers over het algemeen succesvol zijn. De meeste werkgevers zoeken via sociale relaties (bekenden, familie, werknemers) naar nieuw personeel en vinden dat via deze wegen ook. Het nadeel van deze wervingsmethode van werkgevers en deze zoekstrategie van werknemers is dat de *scope* beperkt blijft tot de eigen regio of het eigen netwerk. Dit heeft tot gevolg dat regionale personeelstekorten kunnen blijven bestaan, omdat werkgevers niet buiten de eigen regio werven en werknemers niet buiten de eigen regio zoeken of willen werken.

Imago branche op sommige punten zwak

De arbeidsmarkt van de recreatiebranche kent een helder imago. Werkgevers hebben over het algemeen een realistisch beeld van het imago van de branche bij werkzoekenden. Werkzoekenden hebben op hun beurt een realistisch beeld van de werksituatie. Wel een punt van aandacht is dat het salaris en de opleidings- en carrièremogelijkheden voor werknemers bijna nooit redenen zijn om voor de recreatiebranche te kiezen. Ook werkgevers

denken dat deze aspecten een minpunt vormen werkzoekenden. Voorzichtig is de conclusie te trekken dat het imago van de branche op deze punten zwak is.

Gedetailleerde informatie over de ondoorzichtigheden is te vinden in hoofdstuk 7.

5. Trends en ontwikkelingen die de arbeidsmarkt beïnvloeden

De recreatiebranche staat aan de vooravond van grote veranderingen. De branche is groot geworden met 'traditionele' arrangementen en activiteiten voor gezinnen in de jaren zestig en zeventig. Door demografische veranderingen neemt het aandeel gezinnen af en het aandeel senioren en singles toe. Ook het internationaal toerisme zorgt voor kansen (buitenlandse toeristen als nieuwe doelgroep) en bedreigingen (goedkope vakanties in het buitenland).

De nieuwe gasten willen hun beperkte vrije tijd optimaal besteden en stellen hogere eisen aan de kwaliteit. Van de verblijfsrecreatie, zwembaden en buitensport verwachten gasten dat die alles in het werk stellen om het verblijf een comfortabele, spannende, gezonde of unieke ervaring te maken. Als bedrijven weten in te spelen op de nieuwe doelgroepen en hun wensen en eisen, lijkt er een goede toekomst voor de branche weggelegd. Nu is al te zien dat sommige bedrijven actief investeren in de uitbreiding van bestaande diensten, het ontwikkelen van nieuwe diensten en het investeren in de kwaliteit.

Deze trends en ontwikkelingen hebben in de komende jaren hun weerslag op de arbeidsmarkt van de branche. De belangrijkste gevolgen voor de arbeidsmarkt zijn als volgt samen te vatten:

- Demografische trends (vergrijzing, ontgroening en afname van de beroepsbevolking) leiden op termijn tot een afname van het aanbod van (jong) personeel en treffen met name regio's met veel recreatiebedrijven (Limburg, Drenthe, Zeeland en Friesland).
- Mede door deze demografische trends wordt de arbeidsmarkt de komende jaren over de gehele linie krapper. De kansen van het zittende personeel in de recreatiebranche op de externe arbeidsmarkt nemen hierdoor toe. Waarschijnlijk neemt tevens de uitstroom van personeel naar andere sectoren toe.
- Bij succesvolle recreatiebedrijven die weten in te spelen op de wensen van nieuwe doelgroepen (thema's zijn ondermeer kwaliteit, wellness en beleving) neemt de vraag naar hoger geschoold personeel toe. Dit personeel kan de directeur/ondernemer ondersteunen bij marketing, ict en bedrijfsstrategie. Ook neemt de vraag toe naar beroepsopgeleide professionals die de gasten verwelkomen, verzorgen en vermaken. Gezien de opkomst van het internationaal toerisme richting Nederland neemt ook het belang toe van beheersing van het Engels.

Gedetailleerde informatie over de trends en ontwikkelingen is te vinden in hoofdstuk 4.

6. Analyse van toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt

Als gevolg van de genoemde trends en ontwikkelingen kunnen sommige bestaande knelpunten verhevigen en nieuwe knelpunten zich voordoen.

Kwantitatieve discrepanties

Tekorten personeel met horeca-, recreatie- en managementtaken nemen toe

- De uitbreidingsvraag naar beroepsopgeleiden 'Aqua en Leisure' en 'Leisure en Hospitality' neemt de komende jaren met name in de succesvolle bedrijven sterk toe. Doordat de leerlingen niet evenwichtig zijn verspreid ontstaan er waarschijnlijk discrepanties in de provincies Gelderland, Flevoland en Friesland.
- Voor de toenemende vraag naar hoger opgeleide managers is een potentieel groot aanbod beschikbaar, dat door het starten van het Associate-degree verder vergroot kan worden. Uit schoolverlatersonderzoeken blijkt echter dat hbo-ers met een op de recreatiebranche gerichte opleiding in zeer diverse sectoren terecht komen. Vooral werken in het buitenland lonkt. De recreatiebranche is niet bijzonder populair bij deze groep. Volgens experts spelen de werktijden en arbeidsvoorwaarden daarbij een rol.
- Grote tekorten gaan zich waarschijnlijk voordoen bij het personeel met horecatalaken (koks, bedienend personeel). Gasten willen vaker kwalitatief hoogstaande maaltijden. Daarvoor is gekwalificeerd personeel nodig. Het aanbod van leerlingen met een horeca opleiding is echter al tijden gelijkblijvend. Bovendien neemt de vraag naar gekwalificeerd personeel in de horecasector zelf ook toe, waardoor meerdere branches in dezelfde vijver moeten vissen.
- De vervangingsvraag naar technisch personeel in de grotere organisaties neemt toe. Veel van de huidige werknemers zijn veertigers en vijftigers en stromen op termijn uit. Het aanbod van technici is echter slinkende. Daar komt bij dat de recreatiebranche meestal generalistische technici zoekt, terwijl de meeste technici gespecialiseerd zijn. Het gevolg zal zijn dat bedrijven structureel uitzendkrachten gaan inhuren of werk gaan uitbesteden.

Gedetailleerde informatie over de kwantitatieve discrepanties is te vinden in hoofdstuk 5.

Kwalitatieve discrepanties

Andere eisen aan (cursorisch) beroepsonderwijs

- In de komende jaren kunnen beroepsopgeleiden (voor een deel) voorzien in de uitbreidings- en vervangingsvraag in de branche. Naarmate er meer beroepsopgeleiden de branche instromen, nemen de verwachtingen van werkgevers echter ook toe. Sneller dan voorheen moeten schoolverlaters zijn klaargestoomd om aan de slag te gaan, anders dreigt er een capaciteitstekort. Op dit moment is het schooljaar onvoldoende afgestemd op het ritme van het recreatieseizoen. Een toekomstige discrepantie is dan ook gelegen in de praktische ervaring van nieuwe beroepsopgeleide werknemers.
- Bedrijven die kiezen voor upgradatie en nieuwe marketingtechnieken zullen daarvoor gekwalificeerde medewerkers nodig hebben die hen bijstaan. Voor een deel is daarin te voorzien door de huidige medewerkers via cursussen en trainingen bij te scholen. Te verwachten is dat de behoefte groeit aan cursussen op het gebied van beleving (zoals nu al een cursus 'Natuurbelevissen' bestaat voor groenmedewerkers), marketing en ict (websites beheren, nieuwsbrieven maken), maar ook cursussen die medewerkers scholen in het omgaan met de specifieke wensen en eisen van nieuwe doelgroepen (bijv. diëet- en zorgwensen van senioren).

- De invoering van het competentiegericht beroepsonderwijs in het mbo in 2010 kan – mits zorgvuldig voorbereid en onder begeleiding van goede docenten – leiden tot een verbetering van de beroepshouding en vaardigheden van schoolverlaters (sociale vaardigheden, omgangsvormen, autoriteit voor groepen etc.). Juist over dit aspect zijn veel werkgevers nu niet zo positief.

Werknemers stellen hogere eisen aan het werk

- Bij een krappere wordende arbeidsmarkt kunnen werknemers hogere eisen stellen aan het werk. Dat heeft een in eerste instantie een opdrijvend effect op de lonen, maar ook de eisen aan de werktijden, scholings- en loopbaanmogelijkheden nemen toe. Bovendien kunnen werknemers door het vraagoverschot gemakkelijker bij beter betalende sectoren terecht. Voor de zittende medewerkers in de recreatiebranche zal vooral het salaris hierdoor in sterkere mate een discrepantie kunnen gaan vormen.
- De krappere wordende arbeidsmarkt en de verwachte uitbreidingsvraag hebben ook tot gevolg dat er met minder mensen meer werk moet worden verzet. De werkbelasting en het werktempo nemen daardoor toe. De uitdaging is de komende jaren gelegen in het voorkomen dat deze werkaspecten een knelpunt gaan vormen voor werknemers.

Gedetailleerde informatie over de kwalitatieve discrepanties is te vinden in hoofdstuk 6.

Ondoorzichtigheden

Werving via netwerken levert onvoldoende op

Het wijdverbreide gebruik van sociale netwerken ('via-via') levert bij een krappere wordende arbeidsmarkt waarschijnlijk onvoldoende kandidaten op. Werknemers, vooral jongeren, gebruiken in toenemende mate internet als oriëntatie- en sollicitatiemiddel.

Imago

Volgens werkgevers zien werkzoekenden het salaris en de opleidings- en carrièremogelijkheden als minpunten van de recreatiebranche. Op termijn kunnen deze aspecten steeds meer een belemmering gaan vormen bij het aantrekken en behouden van jonge nieuwe medewerkers. Leerlingen en hun ouders laten de keuze voor een beroepsopleiding voor een deel afhangen van de carrièremogelijkheden en het aantal fulltime banen in de sector. Als het imago van de recreatiebranche op deze punten minder sterk is – en als ook blijkt dat er maar weinig beroepsopgeleiden zijn met een lange loopbaan in de branche – kan de instroom afnemen.

Gedetailleerde informatie over de ondoorzichtigheden is te vinden in hoofdstuk 7.

7. Aanbevelingen

Voor bedrijven en sociale partners is het van belang dat huidige en toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt worden opgelost. Hieronder vatten wij mogelijke oplossingsrichtingen samen. De oplossingsrichtingen zijn verdeeld over de categorieën: beroepsonderwijs, personeelsbeleid, aanspreken reserves, aanpassen bedrijfsvoering en algemeen. Basis voor de oplossingsrichtingen vormde een expertmeeting met p&o-ers en managers uit de branche.

Beroepsonderwijs

Het beroepsonderwijs is een van de speerpunten van het branchebeleid. De onderstaande oplossingen zijn dan ook meer gericht op het perfectioneren of bijstellen van het bestaande beleid dan op het ontwikkelen van nieuw beleid.

- Om de loopbaanperspectieven van personeel te vergroten, de professionalisering van de branche te versterken en personeelstekorten te voorkomen zijn leerwerktrajecten een goed instrument. Het is met name van belang om te investeren in leerwerkbanen voor niet-beroepsopgeleide werknemers die functies hebben waarvan schaarste gaat ontstaan: leisure en sport, voedselbediening en bereiding en (ondersteunend) management. Via het Associate Degree functiegericht toerisme en recreatie zijn bijvoorbeeld mbo-ers op te scholen voor managementbanen.
- Een middel om meer fulltime banen te creëren is het breder scholen van werknemers zodat zij structureel twee of meer verschillende werkzaamheden kunnen uitvoeren.
- Het is niet bekend hoeveel beroepsopgeleiden exact voor een baan in de recreatiebranche kiezen en naar welke andere sectoren zijn eventueel uitstromen. Gezien de start van de recreatieopleidingen nieuwe stijl in het schooljaar 2007/2008 is het van extra groot belang om de schoolverlaters in de toekomst te volgen via alumni-onderzoek.

Personeelsbeleid

Oplossingen op het gebied van personeelsbeleid hebben tot doel de uitstroom van werknemers te voorkomen en de inzet van werknemers te optimaliseren.

- Een belangrijke oplossingsrichting voor de beperkte loopbaanperspectieven en het beperkte aantal fulltime banen is gelegen in het creëren van regionale samenwerkingsverbanden tussen bedrijven. De taken van de samenwerkingsverbanden zouden kunnen liggen op het gebied van uitwisseling van personeel via een banenpool en het bundelen van activiteiten op het gebied van werving en selectie, kennis over de arbeidsmarkt en scholing en doorstroom.
- Uit een expertmeeting met p&o-ers en managers uit de branche bleek dat van werknemers veel flexibiliteit wordt verwacht. Als de arbeidsmarkt in de toekomst krappere wordt zou 'de rek' er wat dit punt betreft uit kunnen gaan. Een mogelijke oplossing hiervoor is gelegen in het creëren van ruimte in de CAO voor een extra beloning van werknemers die zich gedurende een bepaalde periode bijzonder flexibel hebben opgesteld. Een andere mogelijke oplossing is het ontwikkelen van contracten die vaste werkdagen/tijden bieden tegenover flexibele werkdagen/tijden.
- Uit de expertmeeting met p&o-ers en managers blijkt dat managers in de branche nog te weinig afgerekend worden op hun leidinggevende kwaliteiten. Bovendien is de kwaliteit van managers volgens de deelnemers de laatste jaren niet meegegroeid met de ontwikkelingen in de branche, zoals professionalisering, kwaliteitsimpulsen en schaalvergroting. Instrumenten als medewerkertevredenheidsonderzoeken, prestatiebeloning voor managers, managementcursussen en 'good practices' kunnen een impuls geven aan de kwaliteit.
- P&O-ers en managers vinden dat de beloningen in de recreatiebranche in de toekomst niet te veel uit de pas moeten gaan lopen met concurrerende branches. Bijzondere prestaties van werknemers zouden vaker beloond moeten worden.
- Een deel van de werkgevers (15%) heeft behoefte aan ondersteuning vanuit SFRecreatie met de volgende employability-instrumenten: zelftests via internet voor medewerkers (62%), cursussen/trainingen voor medewerkers (62%), persoonlijke ontwikkelingsplannen (54%), loopbaanadvies voor medewerkers (42%), bedrijfsopleidingsplannen (31%).

Aanspreken reserves aan werkzoekenden

Momenteel is het wervingsbeleid een aangelegenheid van individuele bedrijven. Branchebreed wordt met name de in- en doorstroom via het beroepsonderwijs gestimuleerd. Met het oog op ontwikkelingen als ontgroening en afname van de beroepsbevolking is het beroepsonderwijs op de langere termijn waarschijnlijk niet in staat voldoende personeel te leveren. Daarom neemt het belang toe van het branchebreed aanspreken van arbeidsmarkt-reserves. In dit verband zijn de volgende oplossingen te noemen:

- Samenwerken met bemiddelings- en uitkeringsinstanties (ondermeer CWI, UWV, gemeenten) om niet-werkende werkzoekenden met brancherelevante scholing of werkervaring direct in te zetten.
- Samenwerken met bemiddelings- en uitkeringsinstanties om niet-werkende werkzoekenden na korte bijscholing in te zetten.
- Speciale wervingsacties starten om stille reserves, zoals huisvrouwen en -mannen en ex-medewerkers uit de branche, (weer) aan de slag te krijgen. In de communicatie kunnen bijvoorbeeld de mogelijkheden voor parttime werk en de scholingsmogelijkheden (leerwerktrajecten) benadrukt worden.

Aanpassen bedrijfsvoering

Het aanpassen van de bedrijfsvoering is een ingrijpende manier om arbeidsmarktknelpunten op te lossen. De deelnemers aan de expertmeeting hebben dan ook weinig oplossingen in deze categorie aangedragen.

- Indien er in de toekomst voor sommige functies bijna geen personeel meer te vinden is, zou het uitbesteden van taken een uiterste oplossing kunnen zijn. Te denken valt aan het uitbesteden van schoonmaakwerk en technische klussen of het inhuren van uitzendkrachten.
- Een oplossing om meer fulltime banen te creëren is het branchebreed stimuleren van het ontwikkelen van nieuwe bedrijfsactiviteiten, waarmee het palet aan werkzaamheden in organisaties wordt verbreed. Bijvoorbeeld een camping die in de winter buitensportactiviteiten organiseert. Bijkomend voordeel is dat dit bedrijven een bredere en minder seizoensgebonden omzetbasis biedt.

Algemeen

Een laatste categorie oplossingen valt in het cluster 'algemeen' en heeft betrekking op overkoepelende maatregelen.

- Een belangrijke oplossing is gelegen in het ontwikkelen van een officiële vacaturedata-bank voor de branche. Hiermee is de arbeidsmarkt van de branche transparant te maken. Belangrijk is dan wel dat er een grote communicatiecampagne komt om bekendheid te geven aan de databank.
- De deelnemers aan de expertmeeting vinden dat de recreatiebranche geen samenhangend beeld uitstraalt. Er is niet één overkoepelende partij die 'het gezicht' van de branche vormt, maar meerdere partijen en instanties (SFRecreatie, GOR, sociale partners afzonderlijk) die eigen accenten leggen. Hierdoor kan er minder goed gestuurd worden op het imago van de branche bij leerlingen, werkzoekenden en dergelijke. Een oplossing zou zijn als er een breed gedragen initiatief komt om *alle* arbeidsmarkt- en scholingsuitingen onder te brengen bij een partij of vanuit een partij te laten coördineren.
- Werkgevers zijn vrij onbekend met het beroepsonderwijs en met SFRecreatie. Hoewel werknemers zeggen te weten waar informatie over opleidingen en cursussen te vinden is, zijn ook zij nauwelijks op de hoogte van de subsidiemogelijkheden van SFRecreatie.

Omdat onbekend ook in dit geval onbemind maakt, is het zaak de communicatie richting werkgevers en werknemers te intensiveren. Daarbij is het tevens van belang niet alleen meer bekendheid te geven aan de activiteiten en mogelijkheden, maar ook te proberen de soms passieve of negatieve houding te keren.

Gedetailleerde informatie over oplossingsrichtingen is te vinden in hoofdstuk 8.

8. Het onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode februari tot en met oktober 2007. Tijdens het onderzoek zijn de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Bestudering van literatuur en gegevensbronnen
- Interviews met kenners van de branche
- Representatieve internetenquête onder 304 bedrijven
- Elektronische groepsdiscussie met vertegenwoordigers van bedrijven.

Tevens zijn de resultaten van het onderzoek onder werknemers in de branche, dat het Bedrijfsschap Horeca en Catering in 2006 heeft uitgevoerd, meegenomen in het onderzoek. De arbeidsmarktmonitor geeft daarmee een integraal en representatief beeld van de vraag- en aanbodzijde van de recreatiebranche anno 2007.

Gedetailleerde informatie over de opzet van het onderzoek is te vinden in hoofdstuk 1.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Het Sociaal Fonds Recreatie (SFRecreatie) voert het scholings- en arbeidsmarktbeleid voor de recreatiebranche uit. Deze branche bestaat uit de verblijfsrecreatie (vakantiehuisjes/bungalowparken, campings en groepsaccommodaties), zwembaden en buitensportbedrijven. Om aan de vraag van de consument te kunnen voldoen hebben recreatiebedrijven voldoende gekwalificeerd personeel nodig. In dit verband stelt SFR zichzelf de volgende beleidsdoelstellingen.

- Kwaliteitsverbetering van het beroepsonderwijs
- Betere aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt
- Bevorderen van deelname van werkgevers en werknemers aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten
- Opheffen van knelpunten op de arbeidsmarkt.

Om het beleid goed vorm te kunnen geven heeft SFRecreatie informatie nodig over de huidige en toekomstige arbeidsmarktsituatie en opleidings- en scholingsbehoefte in de recreatiebranche. Voor een deel wordt daarin voorzien door een tweejaarlijkse werknemersenquête van het Bedrijfschap Horeca en Catering (BHC). SFRecreatie overweegt deze meting in eigen beheer te nemen en deze onder te brengen in een integrale arbeidsmarktmonitor, die tevens aandacht heeft voor de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Research voor Beleid is gevraagd een dergelijke arbeidsmonitor te ontwikkelen en de nulmeting uit te voeren.

1.2 Doel en vraagstelling

Het doel van het onderzoek is:

- de ontwikkeling van een monitor die SFRecreatie op periodieke basis voorziet van voor het arbeidsmarkt- en scholingsbeleid relevante gegevens over de sectorale arbeidsmarkt
- het uitvoeren van de monitor (nulmeting).

Concreet dient de sectorale arbeidsmarktmonitor de volgende onderzoeksvragen te beantwoorden. Deze hebben zowel betrekking op de recreatiebranche als geheel en voor zover relevant en meetbaar op de verschillende subbranches binnen de sector (verblijfsrecreatie, buitensportbedrijven en zwembaden).

Context

- 1 Met welke trends en ontwikkelingen heeft en krijgt de branche te maken en welke invloed heeft dat op de (toekomstige) arbeidsmarktsituatie binnen de branche? Het gaat daarbij o.a. om:
 - Economische prognoses
 - Demografische ontwikkelingen (ontgroening, vergrijzing)
 - Beroepsonderwijs en scholing (aantal opleidingsplaatsen, nieuwe opleidingsrichtingen)
 - Ontwikkelingen in vraag naar en aanbod van producten en diensten
 - Wet- en regelgeving
 - Internationale ontwikkelingen
 - Mobiliteit
 - Ontwikkelingen binnen de sector.

Vraag naar arbeid

- 2 Wat is de omvang en samenstelling (geslacht, leeftijd, etniciteit, verblijfsduur, kwalificaties) van het huidige werknemersbestand in de recreatiebranche?
- 3 Wat is de omvang en samenstelling van de vraag naar arbeid in de recreatiebranche, nu en in de komende jaren, en welke factoren zijn hierop van invloed?
- 4 Wat zijn de (kwalitatieve) kenmerken van de vraag (o.a. functies, startkwalificaties) naar arbeid in de recreatiebranche, nu en in de komende jaren, en welke factoren zijn hierop van invloed?

Aanbod van arbeid

- 5 Wat is de omvang en samenstelling van het aanbod van arbeid in de recreatiebranche, nu en in de komende jaren, en welke factoren zijn hierop van invloed?
- 6 Wat zijn de (kwalitatieve) kenmerken van het aanbod van arbeid in de recreatiebranche, nu en in de komende jaren, en welke factoren zijn hierop van invloed?
- 7 Wat is het imago van de recreatiebranche als werkgever onder de beroepsbevolking en scholieren/studenten?

Discrepantieanalyse: vraag en aanbod vergeleken

- 8 Welke (eventuele) discrepanties in kwantitatieve en/of kwalitatieve zin doen zich voor op de arbeidsmarkt in de recreatiebranche?
- 9 Welke discrepanties zijn de komende jaren te verwachten op de arbeidsmarkt in de recreatiebranche?
- 10 Welke behoeften aan bijscholing van hun werknemers hebben de werkgevers (niveau, richting)?
- 11 Hebben werkgevers behoefte aan employability tools?
- 12 Sluiten de opleidingen in voldoende mate aan op de vraag van de werkgevers (startkwalificaties, bijscholing, etc)? Welke eventuele knelpunten zijn er (te verwachten) in de aansluiting van het beroepsonderwijs op de vraagkant van de arbeidsmarkt?

Oplossingsrichtingen

- 13 Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan om (te verwachten) knelpunten op de arbeidsmarkt tegen te gaan en de aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren?

1.3 Analytisch raamwerk

Voor de ontwikkeling van arbeidsmarktmonitoren gaat Research voor Beleid uit van een aantal - elkaar deels overlappende – modellen. Deze modellen bieden beleidsmatig relevant inzicht in:

- *De cijfers*. Hierbij gaat het om de omvang en samenstelling van de deelname en de in-, door- en uitstroom in de arbeidsmarkt. Eén en ander gebeurt door toepassing van een zogeheten *stroommodel*.
- *De achtergrond van de cijfers*. Het gaat erom in hoeverre sprake is van aansluiting tussen de vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en wat de factoren zijn die invloed hebben op (de omvang en samenstelling van) de in-, door- en uitstroom in de arbeidsmarkt. Hierbij hanteren we een *discrepantiemodel*: waar liggen de knelpunten voor een goede werking van de arbeidsmarkt en waar is sprake van een soepele arbeidsmarkt?
- *Oplossingen* voor de geconstateerde knelpunten voor de (in-,) door- en uitstroom in de arbeidsmarkt. Nodig is te traceren waar oplossingen voor de discrepanties op de arbeidsmarkt liggen, welke oplossingen werken (good practices) en welke niet (bad practices). Dit gebeurt door middel van een *oplossingenmodel*.

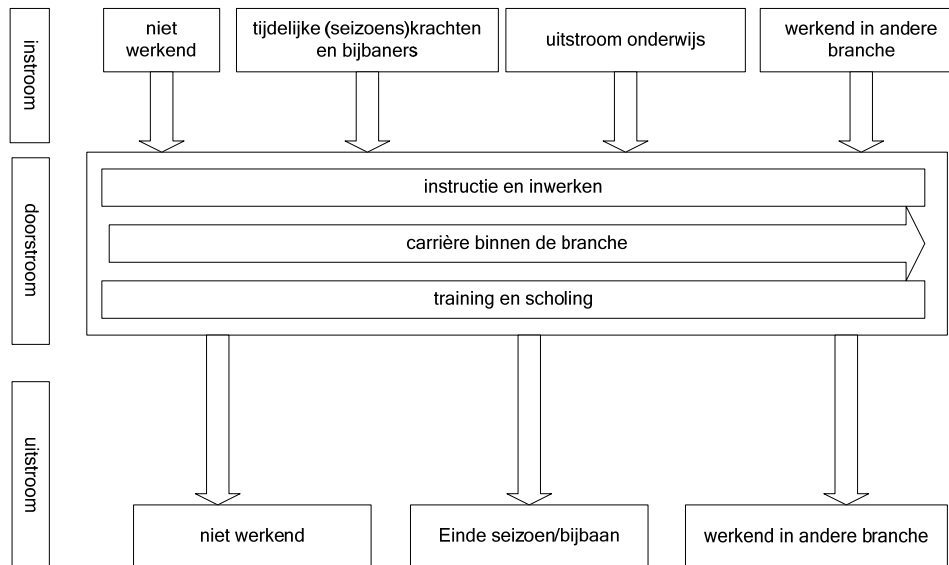
1.3.1 Stroommodel

Het stroommodel voor de arbeidsmarkt van de recreatiebranche maakt globaal onderscheid tussen:

- De *instroom* in de branche. Bij de instroom gaat het o.a. om jongeren die van de beroepsopleidingen af komen, studenten en andere tijdelijke krachten die seizoenswerk verrichten, werkenden die vanuit andere sectoren instromen en herintredende vrouwen.
- De *doorstroom* binnen de branche. Bij doorstroom gaat het om eventuele stromen tussen verschillende functies. Instructie en inwerken (in de beginfase) en training en scholing (in een latere fase) kunnen hierbij een grote rol spelen.
- De *uitstroom* uit de branche. Het gaat om mensen die vrijwillig of gedwongen stoppen met werken (WIA, pensioen), seizoenskrachten aan het einde van het seizoen en voor een deel gaat het om werknemers die zelfstandig overstappen naar werk in een andere sector.

Onderstaande figuur geeft het stroommodel toegespitst op de recreatiebranche.

Figuur 1.1 Stroommodel toegespitst op de recreatiebranche



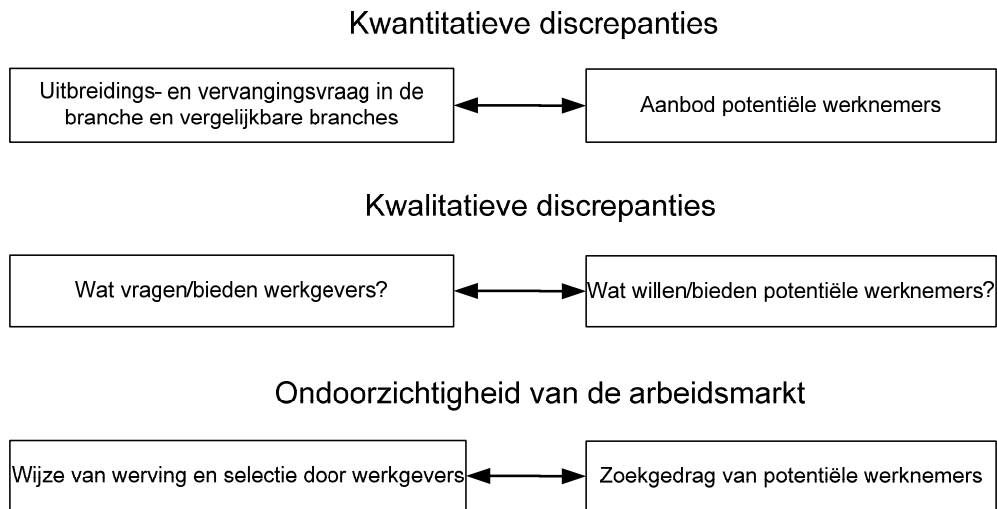
Bron: Research voor Beleid

Er is binnen de branche sprake van twee verschillende groepen werknemers die ieder een eigen doorstroomtempo hebben. Enerzijds een stabiele kern van werknemers die het hele jaar in de branche werken, waarbij het zaak is hen te behouden en te scholen. Anderzijds is er een groep tijdelijke werknemers, die de extra vraag in het (hoog)seizoen opvangt die snel ingewerkt moeten worden en na het seizoen weer uitstroomt. Het stroommodel werken we in hoofdstuk 3 verder uit.

1.3.2 Discrepantiemodel

Idealiter sluiten vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar aan. Dat betekent dat de kenmerken van de vraag aansluiten op de wensen van het aanbod en andersom. De stromen op de arbeidsmarkt zijn dan in evenwicht. In de praktijk is dat vrijwel nooit het geval. Er is altijd in meer of mindere mate sprake van imperfecties of discrepanties. Voor het arbeidsmarktbeleid is het relevant deze op te sporen en te analyseren. Research voor Beleid hanteert voor de identificatie van imperfecties op de arbeidsmarkt het volgende model.

Figuur 1.2 Discrepantiemodel



Bron: Research voor Beleid

Bij het discrepantiemodel gaat het om de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van de branche: de factoren die van invloed zijn op de (in-), door- en uitstroom. Vanuit beleidsmatig oogpunt is het vooral relevant de factoren in kaart te brengen die belemmerend (kunnen) werken op de in-, en doorstroom op de arbeidsmarkt: de technische term daarvoor is: "discrepanties".

Een arbeidsmarktdiscrepantiemodel maakt onderscheid tussen:

- *Kwantitatieve discrepanties*: Hiervan is sprake wanneer op de arbeidsmarkt te weinig werkzoekenden of te weinig vacatures zijn.
- *Kwalitatieve discrepanties*: Deze treden op wanneer de eisen van de werkgevers hoger of lager zijn dan de kwalificaties van werkzoekenden of werkzoekenden hogere eisen stellen aan arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden dan wat werkgevers willen bieden.
- *Ondoorzichtigheid van de arbeidsmarkt*: Hierbij gaat het vooral om verschillen tussen het wervingsgedrag van werkgevers en het zoekgedrag van werkzoekenden. Ook het imago van de branche en concurrerende branches/groepen werkzoekenden kan een probleem vormen.

Van invloed op discrepanties op de arbeidsmarkt zijn onder meer:

- Relevante wet- en regelgeving en landelijke beleidsmaatregelen (zoals WWB, WAO/WIA, dienstenrichtlijn EU, vrijlating toestroom werknemers uit de nieuwe lidstaten).
- De stand van de arbeidsmarkt (vraag en aanbod, arbeidsvoorwaarden) in voor de recreatie vergelijkbare sectoren/branches.
- Demografische ontwikkelingen, zoals de aanstaande vergrijzing.

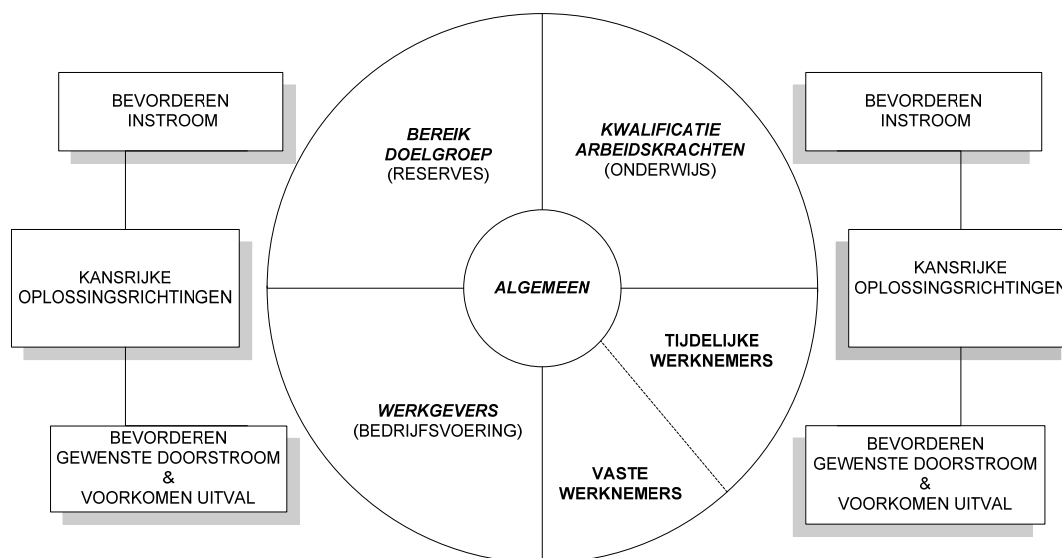
1.3.3 Oplossingenmodel (de Arbeidsmarktradar)

Voor een goede - beleidsmatig relevante - analyse van de arbeidsmarkt van de recreatiebranche volstaat het niet om te analyseren waar de discrepanties zitten, maar dient ook te worden geïdentificeerd welke mogelijkheden er zijn deze discrepanties op te heffen (en op welke manier dat reeds gebeurt). Als hulpmiddel hiervoor gebruikt Research voor Beleid de arbeidsradar.

De arbeidsradar als oplossingenmodel is primair bedoeld om mogelijke oplossingsrichtingen voor discrepanties op de arbeidsmarkt te identificeren. In de praktijk "keert" Research voor Beleid in branche-onderzoek soms ook de Arbeidsradar "om" en bekijkt de set van oplossingen voor arbeidsmarktbeleid vanuit de situatie van het arbeidsaanbod.

Onderstaande figuur geeft het oplossingenmodel toegespitst op de recreatiebranche weer.

Figuur 1.3 Arbeidsmarktradar toegespitst op de recreatiebranche



Bron: www.minez.nl, bewerking Research voor Beleid

Tijdens het onderzoek is het zaak binnen het kader dat het oplossingenmodel biedt maatwerkoplossingen voor de recreatie te vinden, oplossingen die uitgaan van de specifieke kenmerken van de branche. De essentie van het oplossingenmodel is een integrale aanpak van de arbeidsproblematiek vanuit alle vier onderscheiden invalshoeken.

Hieronder lichten wij de kwadranten van het model toe.

- Het *bereik van de doelgroep* op de arbeidsmarkt: dit kwadrant heeft betrekking op de factoren die de kwantitatieve aspecten van vraag en aanbod beïnvloeden. Het gaat om de uitbreidingsvraag en het aanboren van de huidige en te verwachten reserves. Tot die reserves behoren de groepen waarop het traditionele arbeidsmarktbeleid zich richt: werklozen, migranten en de stille reserve (met name herintreders).
- De *kwalificatie van arbeidskrachten*: dit kwadrant heeft betrekking op de factoren die de kwalitatieve aspecten van vraag en aanbod beïnvloeden. Welke eisen stellen werkgevers

nu en in de toekomst? Wordt bijscholing van werknemers belangrijker? Welke ontwikkelingen vinden plaats bij opleidingen voor de branche en bij concurrerende sectoren?

- De *werknemers*: hierbij gaat het om factoren die invloed uitoefenen op werknemers. Te denken valt aan interne en externe mobiliteit, het voorkomen (of bevorderen) van de uitstroom van bepaalde groepen werknemers, verschuivingen tussen functiegroepen en factoren die buiten het bereik van de branche liggen, zoals het overheidsbeleid. In bovenstaande figuur is een tweedeling gemaakt tussen tijdelijke arbeidskrachten en vaste werknemers. In het beleid binnen de recreatiesector kan dit onderscheid een grote rol spelen. Het is mogelijk voor deze twee doelgroepen een aparte strategie te volgen.
- De bedrijfsvoering door *werkgevers*: technologische aanpassingen of veranderingen in de diensten oefenen ook invloed uit op de vraagzijde van de arbeidsmarkt in de recreatiesector. Andersom kunnen ontwikkelingen aan de aanbodzijde ook consequenties hebben voor de bedrijfsvoering.

Naast het identificeren van mogelijke oplossingsrichtingen voor imperfecties op de arbeidsmarkt, kan de Arbeidsradar ook goed dienen als analysemodel om te bepalen welke factoren van belang zijn in relatie tot de eerder vermelde discrepanties op de arbeidsmarkt. Het beschrijft immers tot in redelijke mate van detail welke factoren van invloed zijn op deze discrepanties: een tekort of overschot aan geschikte en bereikbare reserves, een goede of gebrekkige aansluiting van het beroepsonderwijs, een goed of gebrekkig personeelsbeleid en de mate waarop bedrijfsvoering en personeelsvoorziening op elkaar aansluiten.

Een toekomstgerichte analyse van de verschillende (delen van) kwadranten van de Arbeidsradar toont in welke richting zich de discrepanties op de arbeidsmarkt zullen bewegen. Wel is het nodig de Arbeidsradar op één punt aan te passen. Het is zaak binnen het kader van de Arbeidsradar maatwerk voor de recreatiesector te vinden; sterkte, zwaktes, kansen/oplossingen en bedreigingen die uitgaan van de specifieke kenmerken van de branche. Dit betekent dat de combinatie van de Arbeidsradarmethodiek met een specifieke SWOT-analyse voor de branche.

1.4 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek bestond uit de volgende activiteiten:

1. Deskresearch
2. Telefonische expertinterviews
3. Internetenquête onder werkgevers
4. Expertmeeting

Deskresearch

Om een eerste invulling te geven aan de in vorige paragraaf gepresenteerde modellen is literatuur en op het internet beschikbaar bronnenmateriaal bestudeerd. De deskresearch verschaftte daarnaast de nodige informatie voor het opstellen van de werkgeversvragenlijst. Een belangrijk onderdeel van de deskresearch was het analyseren en samenvatten van het 'Trendonderzoek in-, door- en uitstroom van werknemers 2004-2005' van het BHC. Dit werknemersonderzoek is verwerkt in de hoofdstukken van dit rapport.

Expertinterviews

Om het uit de deskresearch verkregen beeld van de arbeidsmarkt in de recreatie te completeren en te toetsen zijn interviews gehouden met de volgende experts:

Tabel 1.1 Geïnterviewde experts

| Namens organisatie | Naam |
|--|----------------------------------|
| Abvakabo FNV | Etiënne Haneveld |
| Bestuur SFRecreatie | Henk Reijnen, Ingrid Raben |
| Cursusinstituut Endurance | Rob Versteeg |
| FNV Recreatie | Johan Bijlsma |
| hbo, NHTV | Henk Nijboer |
| HISWA | Herbert van Oort |
| Kenwerk | Hans Karssen |
| mbo, ROC Midden-Nederland | Henk de Vries |
| NPZ/NRZ | Titeke Postma |
| RECRON | Petra de Bruijn, Peter Uytdehage |
| SFRecreatie, Permanente Onderwijs Commissie, namens werknemers | Bert Eradus |
| VeBON | Hans Ligtermoet |

Thema's van de interviews waren de kenmerken en achtergronden van personeelsstromen op de sectorale arbeidsmarkt, huidige en op (middel)lange termijn te verwachten knelpunten en trends en ontwikkelingen binnen de sector.

Internetenquête onder werkgevers

Onder bedrijven die zijn aangesloten bij SFRecreatie is een internetenquête gehouden. Dit zijn (vestigingen van) bedrijven die in 2006 één of meer werknemers in dienst hadden. De enquête ging in op de omvang en samenstelling van (in-, door- en uitstroom van) personeel, vacatures, beroepsonderwijs en scholing, employability en verwachtingen over de toekomst. De vragenlijst is opgenomen in bijlage 1.

Naar alle 1.512 bij SFRecreatie aangesloten vestigingen van bedrijven is op 20 april 2007 een aankondigingsbrief verzonden met het verzoek de enquête in te vullen. Na enige tijd volgde een herinneringsbrief. Na een maand bleek de respons 161 bedrijven te bedragen. Op basis van deze tegenvallende respons is in overleg met SFRecreatie besloten 550 bedrijven na te bellen met de vraag of zij alsnog de enquête willen invullen. In totaal zijn 243 bedrijven telefonisch bereikt, waarvan 165 een toezegging deden. Totaal 52 weigeraars waren bereid telefonisch enkele vragen te beantwoorden over de bedrijfsactiviteiten, de omvang van het bedrijf en het aantal vacatures. Begin juni is de respons vergeleken met de totale populatie. Daaruit bleek dat met name de kleinste en grootste bedrijven en campings matig respondeerden. Naar aanleiding daarvan hebben RECRON en SFRecreatie telefonisch enkele grote en kleine bedrijven benaderd. Dit leverde op 25 juni 2007 uiteindelijk een totale respons op van 264 bedrijven (17%) die de internetenquête volledig hebben ingevuld. De 52 bedrijven die enkele vragen per telefoon hebben beantwoord, zijn voor de analyses toegevoegd aan het bestand van de internetenquête.

De matige responscijfers onder bedrijven zijn in de recreatiebranche een bekend gegeven. De branche kent veel MKB-bedrijven die minder tijd en zin hebben om aan onderzoek deel te nemen. In dit onderzoek speelt ook mee dat bedrijven personeelsgegevens moesten na- zoeken om de enquête te kunnen invullen.

Representativiteit

De representativiteit van de internetenquête is beoordeeld door deze te vergelijken met gegevens over de totale werkgeverspopulatie. Omdat er behalve het aantal vestigingen dat bij SFRrecreatie is aangesloten (1.512) geen andere kenmerken van de totale werkgeverspopulatie bekend zijn, is deze geconstrueerd op basis van het adressenbestand van SFR-aangeslotenen en het werknemersbestand van SPRecreatie¹. Eerst is een schatting gemaakt van het aantal bedrijven per activiteit (campings, zwembaden etc.) op grond van de namen van bedrijven die zijn aangesloten bij SFRrecreatie.² Daarna is vastgesteld hoeveel werknemers bedrijven in dienst hebben op grond van het aantal werknemers per bedrijf dat is opgenomen in het werknemersbestand van SPRecreatie per 20 juni 2007. Door het adressenbestand van SFR-aangeslotenen te koppelen met het werknemersbestand kon de samenstelling van de totale populatie qua bedrijfstype en werknemersaantal worden ingeschat. De onderstaande tabel toont de respons en de populatie.

Tabel 1.2 Respons internetenquête werkgevers en populatie

| Type bedrijf | Aantal respondenten | % respons | Aantal bedrijven populatie | % bedrijven |
|----------------------|---------------------|-------------|----------------------------|-------------|
| Campings | 89 | 29,3% | 472 | 37,1% |
| Bungalowparken | 32 | 10,5% | 167 | 13,1% |
| Groepsaccommodaties | 20 | 6,6% | 52 | 4,1% |
| Gemengde bedrijven* | 57 | 18,8% | 118 | 9,3% |
| Zwembaden | 83 | 27,3% | 362 | 28,4% |
| Buitensportbedrijven | 16 | 5,3% | 61 | 4,8% |
| Anders | 7 | 2,3% | 41 | 3,2% |
| Grootteklasse | Aantal respondenten | % respons | Aantal bedrijven populatie | % bedrijven |
| 1 t/m 9 wn | 141 | 46,4% | 750 | 55,7% |
| 10 t/m 19 wn | 65 | 21,4% | 220 | 17,9% |
| 20 t/m 49 wn | 69 | 22,6% | 240 | 19,1% |
| 50 t/m 99 wn | 17 | 5,6% | 48 | 4,6% |
| 100 of meer wn | 12 | 3,9% | 35 | 2,7% |
| Totaal | 304 | 100% | 1.273** | 100% |

* Gemengde bedrijven hebben twee of meer hoofdactiviteiten, zoals een camping met bungalows.

** Dit aantal wijkt af van het aantal SFR-aangeslotenen anno april 2007 (1.512), omdat bedrijven zonder werknemers niet zijn meegeteld.

Zoals de tabel laat zien is het percentage campings, bungalowparken en kleine bedrijven in de respons lager dan de populatie. Gemengde bedrijven, groepsaccommodaties en (middel)grote bedrijven reageerden juist bovengemiddeld goed.

¹ Sinds eind 2004 kent de branche een eigen pensioenfonds dat verplicht is voor de hele bedrijfstak. De uitvoering is ondergebracht bij Interpolis Pensioenbeheer. Werkgevers zijn verplicht melding te maken van iedere werknemer die in of uit dienst treedt.

² Van ongeveer 1.000 bedrijven is op basis van de naam te zien welke activiteiten het bedrijf uitvoert. Daarnaast zijn 150 willekeurige bedrijven uit het SFR-bestand geselecteerd en zijn via internetsearches de activiteiten opgezocht die deze bedrijven uitvoeren.

Weging

Er is gebruik gemaakt van een wegingsprocedure om afwijkingen in de responderende groep ten opzichte van de totale populatie te corrigeren. Omdat er uitspraken nodig zijn over twee verschillende onderzoekseenheden: bedrijven en werknemers, zijn er twee verschillende wegingsprocedures gehanteerd.

Voor uitspraken over bedrijven is het nodig te wegen naar de kenmerken van bedrijven in de populatie. Hiervoor hebben we beschikking over populatiegegevens over het type bedrijf en de organisatiegrootte. De weegprocedure bestaat er uit dat aan elke combinatie van bedrijfstype en grootteklasse (bijvoorbeeld aan alle campings met 10 t/m 19 werknemers) een gewicht (ofwel een weegfactor) is toegekend.

In het onderzoek zijn ook uitspraken nodig over werknemers. De hierboven beschreven wegingsmethode is dan niet geschikt. Voor uitspraken over werknemers zijn populatiegegevens nodig over het aantal werknemers (in plaats van het aantal bedrijven) per bedrijfstype en grootteklasse. De weegfactor is tot stand gekomen door het totaal aantal werknemers in een groep bedrijven (bijvoorbeeld 2.000 werknemers in de groep bungalowparken met meer dan 100 werknemers) te delen door het aantal werknemers in de groep responderende bedrijven van deze groep.

Expertmeeting

Het onderzoek is afgesloten met een expertmeeting waaraan negen personen hebben deelgenomen. De deelnemers waren ondernemers, managers en hoofden van de afdeling personeel en organisatie die zich in de internetenquête voor de expertmeeting hebben opgegeven. De deelnemerslijst is opgenomen in bijlage 3. Aan de deelnemers is van tevoren een notitie opgestuurd met de uit het onderzoek gebleven arbeidsmarktknelpunten nu en in de toekomst. Tijdens de expertmeeting hebben de deelnemers de knelpunten aangevuld en toegelicht met praktijkvoorbeelden. Vervolgens konden de deelnemers met behulp van het systeem Groupsystems prioriteit toekennen aan de knelpunten. Hieruit volgde een top 7 van belangrijkste knelpunten. Voor deze knelpunten konden de deelnemers oplossingen bedenken. Tot slot vond een plenaire discussie plaats over de oplossingen.

2 Werkgelegenheid in de branche

In dit hoofdstuk gaan we in op de omvang en samenstelling van de het personeelsbestand in de branche. Voor zover mogelijk maken we onderscheid tussen de verschillende bedrijfstypen en vergelijken we met cijfers voor de totale werkgelegenheid in Nederland. Het hoofdstuk geeft een statisch beeld van de branche anno medio 2007. In het volgende hoofdstuk geven we een dynamisch beeld van de branche door te kijken naar de personeelsstromen.

2.1 Aantal bedrijven en werknemers

De bedrijven die samen de recreatiebranche vormen zijn op te delen in drie hoofdgroepen: de verblijfsrecreatie, zwembaden en buitensportondernemingen.¹ Binnen de verblijfsrecreatie wordt onderscheid gemaakt tussen campings, bungalowparken/bedrijven, groepsaccommodaties en gemengde bedrijven.

In juni 2007 zijn in de branche zo'n 25.000 werknemers werkzaam bij circa 1.250 vestigingen van bedrijven (voortaan: bedrijven).² Dit aantal werknemers is minder dan het Bedrijfschap Horeca en Catering registreert in zijn trendonderzoek in-, door- en uitstroom (33.000). Oorzaak van het verschil is dat het eerste cijfer een standcijfer is en het cijfer van het bedrijfschap een stroomcijfer is gedurende de periode september 2004 tot en met september 2005. Als wordt gekeken naar het aantal bedrijven valt op dat dat minder is dan het aantal SFR-aangeslotenen in 2007 (1.512). Dit betekent een aantal SFR-aangeslotenen in juni 2007 geen werknemers in dienst hadden.

De volgende tabel toont het aantal bedrijven per hoofdactiviteit en de verdeling van de werkgelegenheid over de bedrijven.

¹ Niet tot de branche behoren hotels, restaurants, cafés, pension- en kamerverhuurbedrijven, publiekrechtelijke zwembaden, ski-hallen, golfbanen, maneges, zeilscholen, dierentuinen, dagattractiebedrijven en kartbanen.

² Zie de noot bij tabel 1.2 voor een uitleg over het aantal bedrijven. Sommige bedrijven (41 in totaal) zijn niet onder te brengen bij één van de bedrijfstypen. Deze bedrijven zijn niet meegenomen in de analyses.

Tabel 2.1 Aantal bedrijven en aantal werknemers naar bedrijfstype

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|---|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| Aantal SFR-aangeslotenen met werknemers (schatting) | 472 | 167 | 52 | 118 | 362 | 61 | 1.232 |
| Gemiddeld aantal werknemers | 9,0 | 63,5 | 9,0 | 20,1 | 27,5 | 17,0 | 22,2 |
| Gemiddeld aantal seizoenwerkers | 5,1 | 9,5 | 1,3 | 13,4 | 3,0 | 5,8 | 5,7 |
| Geschat totaal aantal werknemers excl. seizoenwerkers | 4.119 | 9.233 | 492 | 2.216 | 6.597 | 975 | 23.634 |
| Geschat totaal aantal werknemers incl. seizoenwerkers | 6.773 | 10.974 | 563 | 3.946 | 7.799 | 1.362 | 31.417 |
| Percentage ten opzichte van totaal aantal werknemers incl. seizoenwerkers | 22% | 35% | 2% | 13% | 25% | 4% | 100% |

Bron: *Werkgeversenquête*

Bij een vergelijking tussen de verschillende bedrijfstypen valt het volgende op:

- Ruim een derde van het aantal werknemers bevindt zich bij de bungalowparken. Ook het gemiddeld aantal werknemers ligt bij de bungalowparken hoog. Beeldbepalend hiervoor zijn de grote parken van organisaties als Center Parcs en Landal.
- Na de bungalowparken zijn de zwembaden en campings grote werkgevers. Buitensport-organisaties en groepsaccommodaties zijn beduidend kleiner.
- De werkgelegenheid is met name bij campings en gemengde bedrijven behoorlijk seizoensgebonden. Bij gemengde bedrijven neemt het aantal werknemers in het hoogseizoen toe met 78 procent, bij campings is dat 64 procent.

Kenmerkend voor de recreatiebranche is verder dat bedrijven vooral in landelijk gebieden te vinden zijn en er een onderscheid is te maken tussen (grote) ketens en ketenbedrijven enerzijds en meestal kleine niet-ketenbedrijven. Ketenbedrijven zijn vooral te vinden onder bungalowparken en zwembaden. Campings en groepsaccommodaties zijn zelden onderdeel van een keten. Wat betreft de spreiding over de provincies valt op dat de meeste bedrijven gevestigd zijn in Gelderland, Noord-Brabant en Noord-Holland. Utrecht, Groningen en Flevoland tellen weinig recreatiebedrijven.

2.2 Samenstelling van het personeelsbestand

Om een goed inzicht te krijgen in de recreatiebranche is het ook relevant te kijken naar de samenstelling van het personeelsbestand. Hiertoe gaat deze paragraaf in op de achtergrondkenmerken van personeel en de kenmerken van banen. De hier gepresenteerde informatie is behalve uit de werkgeversenquête van 2007 ook afkomstig uit het werknemersonderzoek van BHC uit 2004-2005 en dus deels enigszins gedateerd.

2.2.1 Achtergrondkenmerken van personeel

In de volgende tabel is de verdeling tussen mannen en vrouwen en verschillende leeftijdscategorieën voor de bedrijfstypen vergeleken.

Tabel 2.2 Geslacht en leeftijdsopbouw personeel naar bedrijfstype

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal Recreatie | Nederland totaal * |
|-----------------|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|---------------------|-----------------------|
| Geslacht | | | | | | | | |
| Man | 44% | 41% | 26% | 47% | 32% | 68% | 40% | 55% |
| Vrouw | 56% | 59% | 74% | 53% | 68% | 32% | 60% | 45% |
| Leeftijd | | | | | | | | |
| 15 t/m 24 | 52% | 23% | 33% | 31% | 21% | 67% | 31% | 11% |
| 25 t/m 44 | 26% | 41% | 39% | 41% | 48% | 26% | 40% | 53% |
| 45 en ouder | 22% | 36% | 28% | 28% | 31% | 7% | 30% | 37% |

Bron: *Werkgeversenquête* en *CBS, *Statline*, 2006

De recreatiebranche telt veel vrouwen in vergelijking met de werkzame Nederlandse beroepsbevolking. Met name in groepsaccommodaties en zwembaden zijn veel werknemers vrouw. Campings, gemengde bedrijven en vooral buitensportbedrijven hebben relatief meer mannen in dienst.

Vergeleken met de leeftijdsopbouw van de werkzame beroepsbevolking is de recreatiebranche jong te noemen. In totaal is 31% van de werknemers tussen de 15 en 25 jaar oud, tegen 11% van de werkzame beroepsbevolking. Vooral in campings (52%) en buitensportbedrijven (67%) werken veel jongeren. Doordat de pieken van het werk meestal in de weekenden en vakanties vallen, biedt de branche veel bijbanen die jongeren naast hun opleiding kunnen vervullen. Zwembaden en bungalowparken lijken qua leeftijdsopbouw wat meer op de werkzame beroepsbevolking, met een groter aandeel 45-plussers. De uitstroom als gevolg van de vergrijzing zou in deze bedrijven in de toekomst een grotere rol kunnen gaan spelen.

Op basis van het werknemersonderzoek laat de volgende tabel zien wat de opleidingsniveau van het personeel is.

Tabel 2.3 Opleidingsniveau werknemers (hoogste diploma)

| | Verblijfsrecreatie | Zwembad | Totaal Nederland* |
|------------|--------------------|---------|-------------------|
| Laag | 34% | 21% | 24% |
| Middelbaar | 52% | 63% | 44% |
| Hoog | 14% | 16% | 33% |

Bron: *Werknemersonderzoek BHC* en *CBS, *Statline*. Gegevens hebben betrekking op de werkzame beroepsbevolking in 2005.

Helaas is op basis van het werknemersonderzoek niet vast te stellen welke diploma's precies onder laag, middelbaar en hoog worden verstaan. Uitgegaan is van de volgende indeling:

- Laag: basisonderwijs, vmbo en voorgangers, mbo niveau 1
- Middelbaar: Havo, vwo, mbo niveau 2 en hoger
- Hoog: hbo, wo.

De recreatiebranche telt net als de werkzame beroepsbevolking veel middelbaar opgeleiden. Met name in de zwembaden werken veel middelbaar opgeleiden. De verblijfsrecreatie telt relatief meer lager opgeleiden. Hoger opgeleiden zijn in vergelijking met de werkzame beroepsbevolking vrij schaars.

Uit het werknemersonderzoek is gebleken dat de branche zeer weinig werknemers van allochtone herkomst kent. Dat is voor de verblijfsrecreatie verklaarbaar. In regio's met veel verblijfsrecreatie wonen vaak weinig allochtonen. Bovendien verblijven allochtonen niet vaak in bungalowparken of campings, waardoor de branche ook als werkgever vrij onbekend is bij deze groep. Kenners van de zwembadsector vinden het echter opmerkelijk dat er in het werknemersonderzoek geen werknemers van allochtone herkomst zijn waargenomen. Vooral in de grote steden stellen zwembaden soms speciale toezichthouders aan uit bepaalde doelgroepen, zoals Marokkanen.

Het is lastig aan werkgevers te vragen hoeveel werknemers van allochtone herkomst zijn, omdat de werkgever meestal niet weet waar de werknemer of zijn ouders zijn geboren. Wel is vaak bij de werkgever bekend wat de nationaliteit is. Die vraag is dan ook voorgelegd.

Tabel 2.4 Percentage werknemers dat niet de Nederlandse nationaliteit heeft naar bedrijfstype

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|---|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| % | 1,7% | 3,6% | 3,7% | 1,8% | 1,4% | 0,6% | 2,4% |

Bron: *Werkgeversenquête en *CBS, Statline, 2006. Percentage heeft betrekking op allochtonen.*

Iets meer dan twee procent van de werknemers heeft volgens werkgevers niet de Nederlandse nationaliteit. In bungalowparken en groepsaccommodaties werken iets vaker niet-Nederlanders.

2.2.2 Baankenmerken

Naast inzicht in de achtergrond van werknemers is het ook relevant inzicht te krijgen in de kenmerken van banen van werknemers. Kenmerken die in deze paragraaf worden behandeld zijn: aandachtsgroep, functie, soort dienstverband, aantal contracturen per week en aantal jaren werkervaring.

In het werknemersonderzoek van 2004-2005 is een onderscheid gemaakt naar drie aandachtsgroepen:

- Beroepsopgeleiden: werknemers die een op de recreatiebranche gericht mbo- of hbo-opleiding hebben gevolgd.
- Overigen hoofdbaan: werknemers die geen beroepsopleiding hebben gevolgd en die hun baan aanmerken als hoofdbaan.
- Overigen bijbaan: werknemers die geen beroepsopleiding hebben gevolgd en hun baan aanmerken als bijbaan.

Deze indeling biedt een goed inzicht in de structuur van de werkgelegenheid in de branche. De volgende tabel toont het aandeel per aandachtsgroep voor de verblijfsrecreatie en zwembaden.

Tabel 2.5 Werknemers naar aandachtsgroepen, vergeleken met sector horeca

| | Verblijfsrecreatie | Zwembaden | Horeca |
|--------------------|--------------------|-----------|--------|
| Beroepsopgeleiden | 21% | 45% | 20% |
| Overigen hoofdbaan | 40% | 32% | 34% |
| Overigen bijbaan | 39% | 23% | 46% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% |

Bron: Werknemersonderzoek BHC

Wat opvalt is dat de het aandeel beroepsopgeleiden in de zwembaden een stuk hoger ligt dan in de verblijfsrecreatie. Dit komt omdat in de eerstgenoemde groep het grootste deel van de werkzaamheden bestaat uit taken rond het zwembad (instructie, toezicht) waarbij in verband met de veiligheid een opleiding essentieel is. Beroepsopgeleiden zijn in de zwembaden gelijk verdeeld over leeftijdscategorieën en contracturen. In de verblijfsrecreatie vallen beroepsopgeleiden vaker dan de andere groepen in de leeftijdsklassen 20 tot 30 en 30 tot 40 jaar en hebben ze vaker een vaste voltijd baan.

Kenmerkend is verder dat relatief veel werknemers in de branche hun baan bestempelen als 'bijbaan'. Het percentage bijbaners ligt echter lager dan in de sector horeca, waar 46% bijbaners werken. In de zwembaden en de verblijfsrecreatie zijn bijbaners vrijwel uitsluitend jonger dan 30 jaar. In de verblijfsrecreatie bestaat deze groep vaak ook uit werknemers met een 0-urencontract.

Met de komst van de eerste cao in de recreatie in 1996 kent de branche een eigen functie-indelingsinstrument. Hierdoor hanteren bedrijven dezelfde namen voor functiegroepen, wat het eenvoudig maakt tussen bedrijven te vergelijken. In de volgende tabel is het aandeel van de functiegroepen op het totaal aantal functies vergeleken per bedrijfstype.

Tabel 2.6 Functies van personeel naar bedrijfstype

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|-------------------------------|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| Management | 3% | 7% | 4% | 6% | 6% | 14% | 6% |
| Ondersteuning management | 4% | 8% | 3% | 5% | 3% | 11% | 6% |
| Administratie | 6% | 6% | 3% | 6% | 5% | 5% | 6% |
| Techniek en groen | 21% | 12% | 6% | 17% | 3% | 1% | 11% |
| Ontvangst en veiligheid | 10% | 6% | 2% | 10% | 16% | 0% | 10% |
| Voedselbereiding en bediening | 30% | 21% | 42% | 26% | 8% | 3% | 19% |
| Winkelverkoop | 3% | 5% | 0% | 2% | 0% | 2% | 3% |
| Leisure en sport | 6% | 11% | 3% | 12% | 51% | 59% | 23% |
| Schoonmaak en logistiek | 17% | 23% | 37% | 15% | 7% | 5% | 16% |

Bron: Werkgeversenquête

De tabel laat zien dat de meeste werknemers een functie hebben die is gericht op de primaire recreatietaken: 'leisure en sport' (23%). Het grote aandeel van deze functiegroep komt vooral doordat zwembaden (51%) en buitensportbedrijven (59%) veel instructeurs, toezichthouders en dergelijke kennen. In de verblijfsrecreatiebedrijven is 'voedselbereiding en bediening' de grootste functiegroep, met name in groepsaccommodaties (42%) en campings (30%). Verder valt op dat werknemers van bungalowparken redelijk evenwichtig over de functiegroepen zijn verdeeld, in tegenstelling tot werknemers van groepsaccommodaties. Een verklaring is dat bungalowparken grotere organisaties zijn en daardoor een sterkere arbeidsdeling kennen.

De CAO recreatie kent de volgende dienstverbanden:

- Fulltimer: werknemer die gemiddeld 38 uur of meer werkt.
- Parttimer/flexitimer werknemer die gemiddeld minder dan 38 uur werkt. Een flexitimer werkt een gegarandeerd aantal uren op wisselende tijden/dagen.
- Hulpkracht: werknemer die gedurende (school)vakanties en in de weekeinden werkt.
- Seizoenskracht: werknemer die tijdelijk (gedurende het seizoen) in dienst is.
- Leerling: werknemer die een opleiding volgt in een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en in dienst is bij een erkend leerbedrijf.

De volgende tabel laat de samenstelling van het personeelsbestand zien naar dienstverband.

Tabel 2.7 Soort dienstverband naar bedrijfstype

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal recreatie | Nederland totaal * |
|---------------------|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|---------------------|-----------------------|
| % Fulltimers | 31% | 28% | 12% | 25% | 15% | 11% | 23% | 51% |
| % Part-/flexitimers | 21% | 48% | 50% | 26% | 61% | 15% | 43% | 38% |
| % Hulpkracht | 36% | 16% | 32% | 31% | 18% | 46% | 24% | 10% |
| % Seizoenskracht | 10% | 4% | 5% | 15% | 6% | 21% | 8% | |
| % Leerling | 2% | 4% | 0% | 3% | 0% | 7% | 3% | - |

Bron: Internetenquête werkgevers en * CBS, Statline, 2005. De definities van het CBS wijken iets af van die van de CAO Recreatie. CBS kent de categorie flexibele werknemers (10%) waaronder ook uitzendkrachten en 'flexitimers' vallen.

Het merendeel van het personeel heeft een contract op parttime- of flexitimebasis. Vooral zwembaden en groepsaccommodaties kennen relatief veel deeltijdarbeid. 'Hulpkracht' is ook een populaire contractsvorm. Bedrijven die vrij sterk afhankelijk zijn van de (school)vakanties en weekenden, zoals campings en groepsaccommodaties, trekken meestal hulpkrachten aan. Dat zijn vaak scholieren of studenten voor wie het werk een bijbaan vormt. Het grote aandeel hulpkrachten in de buitensport (46%) wordt veroorzaakt door één groot bedrijf. Voor werkzaamheden die het hele jaar moeten worden uitgevoerd is een vaste kern van werknemers nodig, bijvoorbeeld op fulltimebasis. Fulltimers komen vaak voor bij campings en bungalowparken.

Een bijzondere categorie ten slotte vormen de leerlingen. Binnen het beroepsonderwijs bestaan specifieke recreatieopleidingen. Scholieren uit het beroepsonderwijs kunnen als leerling in een beroepsbegeleide leerweg (BBL) in dienst treden bij een erkend leerbedrijf. Het aandeel van de groep leerlingen is het grootst bij buitensportbedrijven en bungalowparken. Buitensportbedrijven en bungalowparken zijn samen met de zwembaden het vaakst erkend als leerwerkbedrijf.

Naast de bovengenoemde categorieën personeel die in dienst zijn kunnen bedrijven ook gebruikmaken van personeel dat niet in dienst is: stagiairs, uitzendkrachten en payrollmedewerkers. De volgende tabel geeft per bedrijfstype informatie over het percentage bedrijven waar in het schooljaar 2006-2007 al dan niet een stagiair werkte en het aandeel van stagiairs op de totale werkgelegenheid.

Tabel 2.8 Stagiairs schooljaar 2006-2007 naar bedrijfstype

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|--|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| % bedrijven dat in 2006-2007 één of meer stagiairs heeft | 19% | 32% | 19% | 44% | 54% | 89% | 37% |
| % bedrijven dat in 2006-2007 geen, maar ooit wel stagiairs heeft gehad | 30% | 20% | 14% | 16% | 30% | 10% | 26% |
| % bedrijven dat nooit stagiairs heeft | 51% | 47% | 67% | 40% | 15% | - | 37% |
| % stagiairs op totaal werknemers excl. seizoenswerk | 10% | 15% | 8% | 11% | 13% | 71% | 15% |

Bron: Internetenquête werkgevers

In totaal heeft 37% van de bedrijven in het schooljaar 2006-2007 één of meer stagiairs in dienst (gehad). Samen vormen deze stagiairs 15% van het totaal aantal werknemers. Een groot deel van de stagiairs werkt in de buitensport, zwembaden en gemengde bedrijven. Van de buitensportbedrijven is bekend dat deze 'drijven' op stagiairs van opleidingen als CIOS en ALO. Reden is dat de marges in de branche klein zijn en bedrijven er voor kiezen goedkope krachten aan te trekken. Campings en groepsaccommodaties maken relatief weinig gebruik van stagiairs.

De onderstaande tabel geeft het percentage uitzendkrachten en payrollmedewerkers weer per bedrijfstype en het aandeel van deze groepen op het totale aantal werknemers. Payrolling houdt in dat een bedrijf het juridische werkgeverschap overdraagt aan een payrollbedrijf. Die regelt zaken als het uitbetalen van loon, het contractbeheer en is als werkgever aansprakelijk. Payrollmedewerkers worden, in tegenstelling tot uitzendkrachten, geworven door bedrijven en zijn grotendeels onderworpen aan het personeelsbeleid.

Tabel 2.9 Uitzendkrachten en payrollmedewerkers naar bedrijfstype

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal | Nederland totaal * |
|--|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|-----------------------|
| % bedrijven met uitzendkrachten | 15% | 28% | 14% | 13% | 18% | 10% | 17% | 34% |
| % bedrijven met payrollers | 9% | 4% | 6% | 7% | 10% | 14% | 8% | N.B |
| % uitzendkrachten t.o.v. totaal aantal werknemers excl. seizoenswerk | 6% | 8% | 2% | 43% | 10% | 0% | 11% | 4,3% |
| % payrollers t.o.v. totaal aantal werknemers excl. seizoenswerk | 22% | 2% | 4% | 22% | 6% | 47% | 10% | N.B |

Bron: Werkgeversenquête en * Trendrapport vraag naar arbeid 2006, OSA, 2007. Percentages hebben betrekking op 2004.

Het percentage recreatiebedrijven dat gebruik maakt van uitzendkrachten (17%) is laag in vergelijking met het landelijk gemiddelde (34%). Waarschijnlijk komt dit doordat de branche contracttypen kent (hulp- en seizoenskrachten) waarmee al kan worden voorzien in de structureel variërende arbeidsvraag. Daar tegenover staat dat het percentage uitzendkrachten op het totaal aantal werknemers in de branche fors hoger ligt (11%) dan het landelijk gemiddelde (4,3%). Dat betekent dat er enkele bedrijven zijn die zeer veel uitzendkrachten inlenen.

Voor payrolling geldt in de recreatiebranche ongeveer hetzelfde als voor uitzendarbeid: er zijn niet veel bedrijven die er gebruik van maken, maar de bedrijven die er wel gebruik van maken hebben er zoveel in dienst, dat payrollers een substantieel deel (10%) vormen van het totaal aantal werknemers. Landelijke cijfers over payrolling ontbreken, zodat een vergelijking hiermee onmogelijk is.

In het werknemersonderzoek is gevraagd naar het aantal contracturen per week. De volgende tabel maakt een vergelijking tussen de verblijfsrecreatie en zwembaden.

Tabel 2.10 Werknemers naar aantal contracturen per week

| | Verblijfsrecreatie | Zwembaden | Nederland totaal * |
|-----------------------|--------------------|-----------|--------------------|
| Geen vast aantal uren | 31% | 23% | 3% |
| 1 t/m 11 uur | 18% | 23% | 7% |
| 12 t/m 19 uur | 14% | 20% | NB |
| 20 t/m 37 uur | 11% | 19% | NB |
| 38 uur of meer | 26% | 15% | NB |
| Totaal | 100% | 100% | NB |

Bron: *Werknemersonderzoek BHC* en * *Trendrapport vraag naar arbeid 2006, OSA, 2007*. Enkele categorieën ontbrekende vanwege een andere indeling.

Zoals ook uit tabel 2.7 bleek kent de branche veel deeltijdwerk. Maar liefst 31% in de verblijfsrecreatie en 23% in de zwembaden heeft een 0-urencontract, tegen 3% van de Nederlandse werknemers. Ook het aandeel met een klein deeltijdcontract ligt in de branche veel hoger dan voor Nederland totaal. De meeste werknemers hebben een deeltijdbetrekking van 1-19 uur. Waarschijnlijk als gevolg van de deeltijdmogelijkheden werken er fors meer vrouwen dan mannen in de branche. In zwembaden komen voltijds dienstverbanden minder voor dan in de verblijfsrecreatie.

Tabel 2.11 toont het aantal jaren ervaring van werknemers in de branche.

Tabel 2.11 Werknemers naar aantal jaren ervaring in de branche

| | Verblijfsrecreatie | Zwembaden |
|-----------------|--------------------|-----------|
| < 2 jaar | 16% | 10% |
| 2 – 3 jaar | 24% | 20% |
| 4 – 9 jaar | 41% | 31% |
| 10 – 14 jaar | 7% | 9% |
| 15 jaar of meer | 12% | 30% |
| Totaal | 100% | 100% |

Bron: *Werknemersonderzoek BHC*

Ondanks dat de branche veel jongeren en bijbaners kent, heeft de grootste groep werknemers enkele jaren werkervaring. De meeste jongeren werken gedurende hun opleiding in de branche en bouwen zo enkele jaren ervaring op. In de verblijfsrecreatie heeft het grootste deel van de werknemers vier tot tien jaar ervaring. Werknemers met zeer veel ervaring in de verblijfsrecreatie (vijftien jaar of meer) zijn relatief schaars. De zwembaden kennen meer ervaren medewerkers; tweederde werkt vier jaar of langer en bijna een derde werkt 15 jaar of langer in de branche. De relatief hoge leeftijd en ervaring hebben te maken met het grote aandeel beroepsopgeleiden en het specialistische karakter van het werk rond het zwembad. Werknemers kunnen en willen waarschijnlijk minder vaak overstappen.

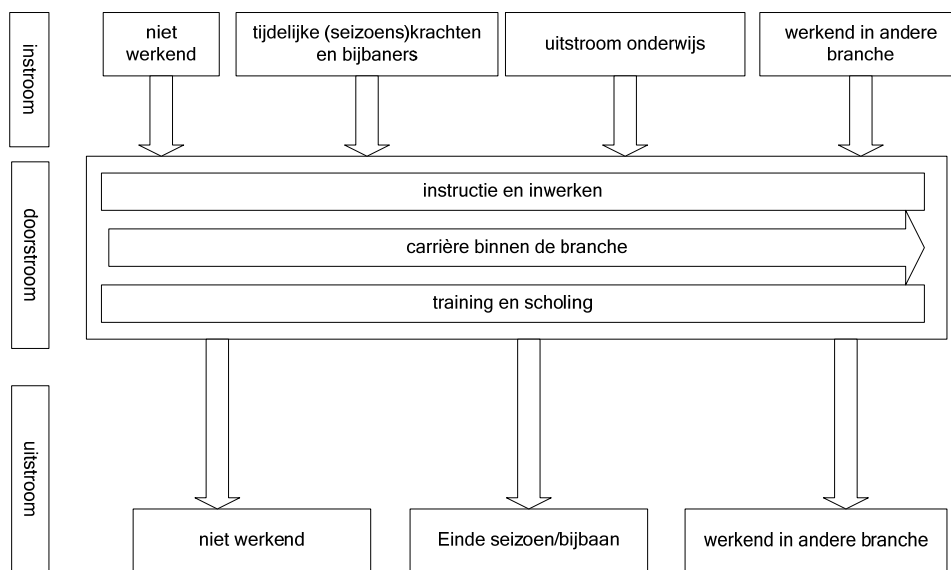
2.3 Conclusies

De recreatiebranche is te kenschetsen als een jonge branche. Er werken veel middelbaar opgeleiden en vrouwen. Zwembaden en buitensportbedrijven tellen relatief veel beroepsopgeleiden. Kenmerkend is verder dat veel werknemers in de branche hun baan bestempelen als bijbaan. De meeste werknemers hebben een functie op het gebied van 'leisure en sport' en 'voedselbereiding en bediening'. Het merendeel van het personeel heeft een contract op parttime- of flexitimebasis. 'Hulpkracht' is ook een populaire contractsvorm. Maar liefst 31% in de verblijfsrecreatie en 23% in de zwembaden heeft een 0-urencontract, tegen 3% van de Nederlandse werknemers. Ook het aandeel met een klein deeltijdcontract ligt in de branche veel hoger dan voor Nederland totaal. De grootste groep werknemers heeft enkele jaren werkervaring.

3 Personeelstromen

In dit hoofdstuk geven we een dynamisch beeld van de recreatiebranche door de personeelstromen door te lichten. Uitgangspunt hierbij is het in hoofdstuk 1 gepresenteerde stromenmodel voor de branche. Dit model, dat we hieronder nogmaals presenteren, krijgt in dit hoofdstuk een nadere invulling.

Figuur 3.1 Stromenmodel arbeidsmarkt recreatie (op hoofdlijnen)



Bron: Research voor Beleid

3.1 Instroom

In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat een aanzienlijk deel van de werkgelegenheid in de branche gevormd wordt door min of meer tijdelijke banen voor hulp- en seizoenskrachten. Dat suggereert dat de recreatiebranche een dynamische branche is, met een hoge mate van instroom. Deze paragraaf gaat in op de omvang en samenstelling van de instroom.

3.1.1 Omvang van de instroom

Aan werkgevers is gevraagd hoe groot de instroom in de afgelopen 12 maanden was. Onder instroom dienden zij de totale instroom te verstaan, dus zowel instroom van vaste krachten als instroom van tijdelijke krachten als seizoenarbeiders en uitzendkrachten.

Tabel 3.1 Instroom in een jaar als percentage van totaal aantal werknemers

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitiesport | Totaal recreatie | Totaal Nederland |
|---|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|---------------------|---------------------|
| Totale instroom | 3.389 | 4.262 | 353 | 1.803 | 1.925 | 623 | 12.353 | NB |
| % instroom t.o.v. totaal werknemers incl. seizoenwerk, uitzendarbeid en payroll | 43% | 36% | 60% | 34% | 22% | 34% | 34% | 8,7% |
| Aandeel tijdelijke werknemers op instroom | 76% | 28% | 36% | 77% | 51% | 70% | 54% | NB |

Bron: *Werkgeversenquête*

De jaarlijkse instroom is qua omvang vooral groot in campings en bungalowparken. Interessant is te zien hoe groot het aandeel van de instroom is op het totaal werknemers (tweede rij van de tabel). Vergeleken met het percentage voor Nederland als totaal (8,7%) is de instroom in de recreatiebranche gigantisch (34%). Met name in groepsaccommodaties, campings en bungalowparken is de instroom als percentage van de werkgelegenheid bijna onwaarschijnlijk hoog. Misschien hebben werkgevers een te enthousiaste schatting gemaakt.

Een controle is mogelijk door de cijfers naast die uit de werknemersenquête te leggen uit 2004-2005. Daarin zijn aan de hand van de peildata september 2004 en september 2005 verschillende groepen geconstrueerd, waaronder instromers en doorstromers. Instromers zijn alle werknemers die in september 2005 in de branche werkzaam zijn, maar niet ook al in september 2004. Doorstromers zijn de werknemers die in de periode september 2004 - september 2005 van werkgever zijn veranderd binnen de sector. Door deze twee groepen bij elkaar op te tellen en te delen door het totaal aantal werknemers dat tussen 2004 en 2005 in de sector (heeft) (ge)werkt, is een indicatie te verkrijgen van het percentage werknemers dat in een jaar instroomt in een bedrijf. Uit deze berekening blijkt dat in de verblijfsrecreatie gedurende een jaar 33 procent instroomt in een bedrijf en in de zwembaden 28 procent. Deze cijfers liggen vrij dicht tegen de door werkgevers genoemde cijfers aan.

De instroomcijfers zijn ook te vergelijken met de uitstroomcijfers. Als het personeelsbestand in de branche niet groeit of krimpt, moeten in- en uitstroom ongeveer met elkaar in evenwicht zijn. Het totale uitstroompercentage is met 20% (zie paragraaf 4.3.1) veel lager dan het totale instroompercentage (34%), terwijl het personeelsbestand in de branche de afgelopen jaren niet gegroeid of gekrompen is. Dit betekent dat werkgevers bepaalde vormen van uitstroom niet hebben meegeteld in de enquête. Waarschijnlijk gaat het dan om tijdelijke werknemers (zoals seizoenkrachten) waarvan zeker is dat zij later weer in dienst treden, en om redenen als overlijden.

3.1.2 Herkomst en samenstelling van de instroom

In deze paragraaf gaan we in op de herkomst van de instroom en de samenstelling van de instroom qua type arbeidscontract en opleidingstype.

In het werknemersonderzoek is aan alle werknemers gevraagd wat zij deden voorafgaand aan hun eerste baan in de branche. Tabel 3.2 laat de herkomst van ingestroomde werknemers zien.

Tabel 3.2 Activiteit direct voorafgaande aan de eerste baan in de recreatiebranche (meer antwoorden mogelijk)

| | Verblifsrecreatie | Zwembaden | Nederland totaal * |
|---|-------------------|-----------|--------------------|
| Is begonnen met bijbaan naast opleiding | 46% | 36% | 18% |
| Volgde een branchespecifieke beroepsopleiding | 9% | 24% | |
| Had een baan buiten de branche | 39% | 39% | 50% |
| Had een uitkering | 6% | 7% | 13% |
| Deed verzorging van kinderen/huishouding | 11% | 12% | 19% |

Bron: *Werknemersonderzoek BHC* en * *Trendrapport vraag naar arbeid 2006, OSA, 2007*. Percentages hebben betrekking op het jaar 2004.

De verblifsrecreatie doet een groot beroep op scholieren en studenten. De instroom bestaat voor 46% uit mensen voor wie het werk een bijbaan is naast de opleiding. Daarnaast maakt de branche redelijk veel gebruik van de externe arbeidsmarkt: 39% van de instroom bestaat uit werkende mensen uit een andere branche. Een klein deel (9%) van de instromers volgde een branchespecifieke beroepsopleiding. De instroom van uitkeringsgerechtigden is met 6% vrij klein en ook kleiner dan het landelijk percentage in 2004. Hier ligt waarschijnlijk een verband met de locatie van recreatiebedrijven. Op het platteland ligt de werkloosheid (en dus het aanbod van werklozen) lager dan in stedelijke gebieden.¹

Zwembaden trekken in de eerste plaats werkenden uit andere branches aan (39%). Op de tweede plaats staan de 'bijbaners' (36%). Ook stromen er relatief veel beroepsopgeleiden in (24%).

Het is interessant te kijken waar de zij-instroom vandaan komt. In welke sectoren werkten werknemers voor de recreatie?

¹ Gesthuizen, M., 'Arbeidsdeelname', in: Steenbekkers, A. e.a., *Thuis op het platteland. De leefsituatie van stad en platteland vergeleken*, SCP, Den Haag, 2006.

Tabel 3.3 Sector werkzaam voor huidige baan in recreatie

| Sector | Verblifsrecreatie | Zwembaden |
|--|--------------------------------|--------------------------------|
| Horeca | 22% | 9% |
| Landbouw, visserij, industrie, bouwnijverheid | 19% | 22% |
| Vervoer, communicatie, financiële of zakelijke dienstverlening | 13% | 9% |
| Handel | 10% | 13% |
| Gezondheids- of verzorgingszorg | 9% | 11% |
| Cultuur of overige dienstverlening | 9% | 22% |
| Onderwijs | 7% | 10% |
| Openbaar bestuur | 1% | 4% |
| Totaal | 100% (39% van totale instroom) | 100% (39% van totale instroom) |

Bron: *Werknemersonderzoek BHC*

De zij-instroom in de verblifsrecreatie bestaat met name uit werknemers uit de sectoren horeca, landbouw, etc. en vervoer etc.. Zwembaden trekken vooral werknemers uit de cultuur of overige dienstverlening, landbouw etc. en handel. Er is evenwel geen enkele sector die er duidelijk boven uit springt. De zij-instroom is daarom te kenschetsen als versnipperd.

Zoals de cijfers uit Tabel 3.2 laten zien, verschilt de instroom van beroepsopgeleiden tussen de verblifsrecreatie en zwembaden. Het is interessant te zien of bepaalde bedrijfstypen ook een groter beroep doen op gespecialiseerde schoolverlaters. Aan werkgevers is gevraagd of er in het afgelopen jaar beroepsopgeleiden zijn ingestroomd en zo ja, van welke opleidingen.

Tabel 3.4 Percentage bedrijven met instroom van beroepsopgeleiden in het afgelopen jaar (meer antwoorden mogelijk voor opleiding)

| | Camping | Bungalowpark | Groepsaccommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|--|---------|--------------|--------------------|-----------------|---------|-------------|--------|
| % bedrijven met instroom uit een beroepsopleiding | 13% | 18% | 7% | 39% | 42% | 66% | 28% |
| % bedrijven instroom mbo Recreatie/Leisure&Hospitality | 12% | 17% | 6% | 15% | 8% | 23% | 12% |
| % bedrijven instroom mbo Zwembad/Aqua&Leisure | 0% | 0% | 0% | 3% | 29% | 0% | 10% |
| % bedrijven instroom mbo Groen&Techniek | 0% | 4% | 0% | 6% | 1% | 0% | 1% |
| % bedrijven instroom hbo Toerisme en recreatie | 1% | 4% | 0% | 16% | 1% | 18% | 4% |
| % bedrijven instroom hbo vrijetijdsmanagement | 2% | 7% | 0% | 11% | 9% | 39% | 7% |

Bron: *Werkgeversenquête*

Het percentage bedrijven waarin beroepsopgeleiden instromen ligt vooral hoog in de buitensportbedrijven, zwembaden en gemengde bedrijven. Groepsaccommodaties en campings werven blijkbaar weinig beroepsopgeleiden, of zijn niet in trek bij beroepsopgeleiden. In de meeste bedrijven stromen mbo-ers uit de richting 'Leisure&Hospitality' in. Niet verwonderlijk is dat zwembaden vaker mbo-ers aantrekken uit de richting 'Aqua&Leisure'. Overigens is er in 71% van de zwembaden in het afgelopen jaar geen instroom geweest van mbo-ers uit deze richting. Uit interviews blijkt dat niet alle beroepsopgeleiden kiezen voor een baan in de branche. Naar schatting stroomt een derde in, studeert een derde door en gaat een derde in een andere branche werken.

In de branche is er bij weinig bedrijven instroom van hbo-ers, met uitzondering van de gemengde bedrijven en buitensportbedrijven. Het vmbo kent geen op de recreatie gerichte opleidingen en is dus niet opgenomen in de bovenstaande lijst. Bekend is dat er soms wel vmbo-scholieren uit de groen en techniek instromen.

Tabel 3.5 laat de samenstelling van de instroom naar contracttype zien.

Tabel 3.5 Instroom naar contracttype afgelopen 12 maanden

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|---------------------|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| % fulltimer | 9% | 25% | 12% | 6% | 8% | 11% | 14% |
| % part-/flexitimers | 23% | 48% | 44% | 14% | 57% | 18% | 36% |
| % hulpkracht | 31% | 9% | 37% | 49% | 7% | 6% | 21% |
| % seizoenskracht | 33% | 12% | 7% | 30% | 24% | 46% | 24% |
| % leerling | 3% | 7% | - | 2% | 5% | 18% | 5% |
| % vast | 24% | 72% | 64% | 23% | 49% | 30% | 46% |
| % tijdelijk | 76% | 28% | 36% | 77% | 51% | 70% | 54% |

Bron: Werkgeversenquête

Het grootste deel van de instroom bestaat uit parttimers (36%), daarna volgen seizoenskrachten (24%) en hulpkrachten (21%). Opvallende bedrijfstypen qua instroom zijn de bungalowparken, waar een relatief groot deel instroomt als fulltimer (25%), de zwembaden, waar veel parttimers instromen (57%) en de buitensportbedrijven, waar de meeste instromers seizoenskracht zijn (46%).

De instroom van werknemers op een vast en op een tijdelijk contract is over de hele branche gezien evenwichtig verdeeld. Campings, gemengde bedrijven en buitensportbedrijven maken in verhouding veel gebruik van tijdelijke contracten. Dat hangt samen met het grote aandeel hulp- en seizoenskrachten in deze bedrijfstypen.

3.2 Doorstroom

De doorstroom van werknemers is naast de instroom een belangrijk kengetal van de arbeidsmarkt. Er is onderscheid te maken tussen:

- de doorstroom binnen de branche, bestaande uit baanwisselingen tussen bedrijven.
- de doorstroom binnen bedrijven, bestaan de uit verticale doorstroom (doorgroei naar een hogere functie) en horizontale doorstroom (overstap naar een baan van vergelijkbaar niveau).

Een hoge mate van interne doorstroom betekent voor werknemers uitgebreide carrière mogelijkheden. Voor werkgevers is een soepel werkende interne arbeidsmarkt een belangrijk instrument bij het werven van nieuw personeel en het motiveren van zittend personeel. Doorstroom tussen bedrijven kan als alternatief fungeren voor een beperkte dynamiek binnen bedrijven.

Uit het werknemersonderzoek blijkt dat in de verblijfsrecreatie gedurende een jaar elf procent van de werknemers van werkgever wisselt. De mobiliteit ligt in de zwembaden met acht procent wat lager. Door het ontbreken van degelijke intrasectorale mobiliteitscijfers in andere branches is niet te zeggen of de recreatiebranche een dynamische interne arbeidsmarkt heeft.

De interne mobiliteit binnen recreatiebedrijven is deels wel te vergelijken met landelijke cijfers. Tabel 3.6 toont de verticale en horizontale doorstroom per bedrijfstype.

Tabel 3.6 Doorstroom binnen bedrijven

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal recrea- tie | Nederland totaal * |
|---|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|-----------------------|-----------------------|
| Verticale doorstroom | | | | | | | | |
| Sprake van doorstroom in het bedrijf | 4% | 18% | 33% | 26% | 28% | 27% | 18% | 17% |
| Gemiddeld aantal doorgestroomden | 2,2 | 5,2 | 0,9 | 1,6 | 2,8 | 2,3 | 2,6 | NB |
| % doorstroom t.o.v. totaal aantal werknemers excl. seizoenswerk | 6% | 2% | 4% | 3% | 3% | 6% | 3% | 2,7% |
| Horizontale doorstroom | | | | | | | | |
| Sprake van doorstroom in het bedrijf | 3% | 21% | 8% | 9% | 15% | 19% | 11% | NB |
| Gemiddeld aantal doorgestroomden | 1,4 | 3,9 | 0,2 | 1 | 3,3 | 1,3 | 2,1 | NB |
| % doorstroom t.o.v. totaal aantal werknemers excl. seizoenswerk | 4% | 2% | 1% | 1% | 2% | 3% | 2% | NB |

Bron: Werkgeversenquête en * Trendrapport vraag naar arbeid 2006, OSA, 2007. Percentages hebben betrekking op het jaar 2004.

De verticale doorstroom binnen bedrijven ligt in de branche op een ongeveer vergelijkbaar niveau als landelijk. Binnen de recreatiebranche zijn de verschillen klein. Alleen campings laten een opmerkelijk beeld zien. Er zijn maar weinig campings waarin werknemers doorstromen (4%), maar in de campings waarin wel sprake is van doorstroom is deze zo groot,

dat de doorstroom 6% van de werkgelegenheid in de subsector uitmaakt, meer dan bij de meeste andere subsectoren.

Horizontale doorstroom is zeldzamer dan verticale doorstroom en komt vooral voor in bungalowparken en buitensportbedrijven. Een vergelijking met landelijke cijfers is niet mogelijk. In campings is de horizontale doorstroom als percentage van het totaal aantal werknemers het grootst. Ofschoon de horizontale doorstroom vrij klein lijkt, wil dat niet zeggen dat werknemers altijd dezelfde taken hebben. Kenmerkend voor de recreatiebranche is juist dat de taken van werknemers afhankelijk van de drukte rouleren. Zo kan het voorkomen dat een zwembadmedewerker op dezelfde dag toezicht houdt, in de horeca bijspringt en schoonmaakwerkzaamheden uitvoert.

3.3 Uitstroom

De uitstroom van werknemers kan net als de doorstroom bekeken worden vanuit het perspectief van bedrijven en de branche. Vanuit bedrijven gezien is er sprake van uitstroom bij het vertrek van een werknemer. Vanuit de branche gezien is er sprake van uitstroom als een vertrekkende medewerker niet voor de branche behouden blijft en de arbeidsmarkt verlaat of naar een andere branche vertrekt. In deze paragraaf gaan wij in op deze twee vormen van uitstroom.

3.3.1 Omvang van de uitstroom

Aan werkgevers is gevraagd hoeveel werknemers in de voorgaande 12 maanden het bedrijf hebben verlaten.

Tabel 3.7 Omvang van de uitstroom

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal recreatie | Nederland totaal |
|--|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|---------------------|---------------------|
| Totale uitstroom | 1.125 | 2.733 | 100 | 1.352 | 1.000 | 400 | 6.709 | NB |
| % uitstroom t.o.v. totale werkgelegenheid incl. seizoenswerk, uitzendarbeid en payrollling | 14% | 23% | 17% | 25% | 11% | 22% | 20% | 10,8% |

Bron: Werkgeversenquête

De uitstroom is qua omvang het grootst bij de bungalowparken. Bij gemengde bedrijven is de uitstroom als percentage van de totale werkgelegenheid het grootst (25%). Zwembaden hebben een stabiel werknemersbestand. Net als de instroom is de uitstroom uit de zwembaden het laagst van alle bedrijfstypen.

Op basis van het werknemersonderzoek zijn uitspraken te doen over uitstroom vanuit het perspectief van de branche. De totale uitstroom uit de verblijfsrecreatie is in september

2005 negen procent van het totaal aantal werknemers in september 2004. In de zwembaden ligt dat percentage iets lager, op zes procent. Met de werknemerscijfers zijn ook de opgaven van werkgevers te controleren. Volgens werkgevers stroomt in totaal 20% van de werknemers uit. Dat komt vrij goed overeen met het werknemersonderzoek. Daaruit blijkt dat de doorstroom binnen de verblijfsrecreatie (hetgeen uitstroom is voor een werkgever) elf procent bedraagt en de uitstroom zoals gemeld negen procent, dus twintig procent in totaal.

3.3.2 Bestemming en samenstelling van de uitstroom

In deze paragraaf gaan we in op de bestemming en samenstelling van de uitstroom. Allereerst laat Tabel 3.8 de uitstroomredenen zien.

Tabel 3.8 Uitstroomredenen

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|---|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| Einde tijdelijk contract | 53% | 16% | 54% | 80% | 33% | 76% | 41% |
| Vertrek naar ander bedrijf | 12% | 41% | 18% | 9% | 29% | 13% | 26% |
| Vrijwillig vertrek van de arbeidsmarkt | 5% | 27% | 9% | 5% | 12% | 5% | 15% |
| Start of voortzetting van studie/ Opleiding | 22% | 1% | 0% | 3% | 14% | 1% | 7% |
| Gedwongen ontslag, in de persoon gelegen redenen | 4% | 8% | 6% | 2% | 5% | 3% | 6% |
| Gedwongen ontslag, bedrijfseconomi- sche redenen | 0% | 5% | 4% | 0% | 0% | 2% | 2% |
| Arbeidsongeschikt | 2% | 2% | 3% | 1% | 2% | 0% | 2% |
| (Pre)pensioen | 1% | 0% | 6% | 0% | 5% | 0% | 1% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

De meest voorkomende uitstroomreden is het aflopen van een tijdelijk contract. Hieruit blijkt weer de dynamiek van de arbeidsmarkt in de branche. Vooral werknemers van campings, buitensportbedrijven en gemengde bedrijven vertrekken vaak wegens einde contract. Twee na belangrijkste uitstroomreden is vertrek naar een ander bedrijf. Dit geldt met name voor werknemers van bungalowparken. Op de derde plaats staat vrijwillig vertrek van de arbeidsmarkt (werkloos, huishouding).

De volgende tabel toont de uitstroom naar contracttype.

Tabel 3.9 Uitstroom naar contracttype afgelopen 12 maanden

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|---------------------|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| % fulltimer | 20% | 42% | 6% | 6% | 11% | 18% | 25% |
| % part-/flexitimers | 9% | 51% | 9% | 15% | 53% | 81% | 39% |
| % hulpkracht | 18% | 5% | 18% | 54% | 8% | - | 18% |
| % seizoenskracht | 54% | - | 54% | 24% | 27% | 1% | 18% |
| % leerling | - | 1% | - | 1% | - | - | 1% |
| % vast | 28% | 82% | 52% | 21% | 41% | 28% | 51% |
| % tijdelijk | 72% | 18% | 48% | 79% | 59% | 72% | 49% |

Bron: Werkgeversenquête

Over de hele branche gezien stromen vooral parttimers en fulltimers uit. Campings, gemengde bedrijven en groepsaccommodaties zien vooral hulp- en seizoenskrachten vertrekken. Het uitstroompatroon lijkt over het algemeen op het instroompatroon. Een duidelijk verschil is te zien bij de fulltimers, waarvan het aandeel op de uitstroom groter is dan het aandeel op de instroom.

3.4 Conclusie

De recreatiebranche is een zeer dynamische branche, met een hoog percentage werknemers dat gedurende een jaar de bedrijven in- en uitstroomt. Dit geldt met name voor de verblijfsrecreatie, maar ook de zwembaden en buitensport kennen in- en uitstroompercentages die boven het landelijk gemiddelde liggen. Oorzaak van de dynamiek is een groot aantal tijdelijke werknemers (seizoens- en hulpkrachten) en werknemers voor wie de branche een bijbaan biedt.

De branche doet een groot beroep op scholieren en studenten die in opleiding zijn (46% van de instroom in de verblijfsrecreatie, 36% in de zwembaden). Daarnaast maakt de branche veel gebruik van de externe arbeidsmarkt: 39% van de instromers was eerst in een andere branche werkzaam. Zwembaden trekken vaker beroepsopgeleiden aan.

Tussen de bedrijven in de branche ligt de mobiliteit op 11% voor de verblijfsrecreatie en 8% voor de zwembaden. De interne verticale mobiliteit binnen bedrijven (promotie) is met 3% van het totaal aantal werknemers vergelijkbaar met landelijke cijfers. Horizontale doorstroom is zeldzamer en komt vooral voor in bungalowparken en buitensportbedrijven.

4 Trends en ontwikkelingen

Voor de recreatiebranche is het van belang zicht te hebben op trends en ontwikkelingen. Die hebben forse invloed op de arbeidsmarkt en de daar te verwachten discrepanties. In dit hoofdstuk vatten we, op basis van bestaande literatuur, de belangrijkste trends en ontwikkelingen samen. Ook geven we weer welke toekomstverwachtingen werkgevers hebben. De trends en ontwikkelingen die direct betrekking hebben op de arbeidsmarkt (bijv. werkloosheid) en het beroepsonderwijs (bijv. de invoering van het competentiegericht beroepsonderwijs) komen aan bod in de hoofdstukken 5, 6 en 7.

4.1 Algemene trends en ontwikkelingen

4.1.1 Demografisch

Bevolkingsgroei, maar krimp van de beroepsbevolking

De omvang van de bevolking blijft de komende jaren nog groeien. De groei vertraagt echter steeds meer en slaat omstreeks 2035 om in krimp.¹ In dat jaar wonen er iets meer dan 17 miljoen mensen in Nederland. Deze omslag is een trendbreuk. Afgezien van oorlogen en epidemieën/ pandemieën is het in de geschiedenis niet eerder voorgekomen dat het aantal mensen structureel afneemt.

De potentiële beroepsbevolking (15-64-jarigen) gaat veel eerder krimpen dan de totale bevolking. Voor 2007 en 2008 wordt een stijging van de beroepsbevolking verwacht als gevolg van de stijgende arbeidsparticipatie van ouderen en vrouwen. Daarna treedt de krimp in. Structurele krimp van de potentiële beroepsbevolking treedt nu al op in drie van de twaalf provincies. Nederland als geheel volgt in 2011, dus over slechts vier jaar. Het gevolg van deze ontwikkeling is structurele krapte op de arbeidsmarkt. Van belang voor de arbeidsmarkt van de recreatiebranche is dat deze krapte zich in regio's met veel recreatiebedrijven meer zal doen gelden. De onderstaande tabel laat zien dat de vooral de beroepsbevolking van Limburg, Drenthe, Zeeland, Noord-Brabant en Friesland fors zal krimpen.

Tabel 4.1 Beroepsbevolking, Nederland en gebieden met grootste krimp (2006 = 100)

| | 2006 | 2026 | 2046 |
|---------------|------|------|------|
| Nederland | 100 | 97 | 94 |
| Limburg | 100 | 83 | 70 |
| Drenthe | 100 | 88 | 75 |
| Zeeland | 100 | 90 | 76 |
| Noord-Brabant | 100 | 93 | 86 |
| Friesland | 100 | 93 | 87 |

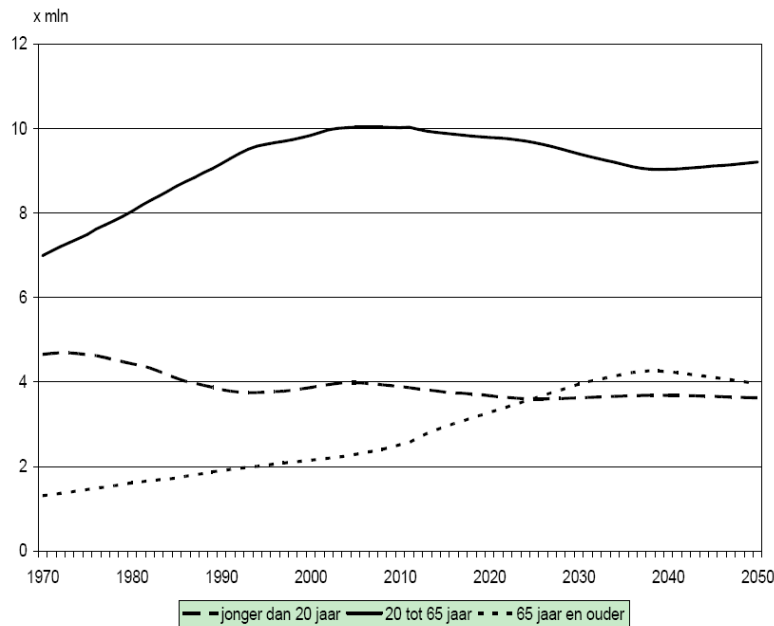
Bron: CBS, Derks e.a.

¹ Derks, W., P. Hovens en L. Klinkers, *Structurele bevolkingsdaling. Een urgente nieuwe invalshoek voor beleidsmakers*. Den Haag, 2006.

Vergrijzing en ontgroening

Vergrijzing is het verschijnsel dat ouderen een steeds groter deel uitmaken van de totale bevolking. Ontgroening houdt in dat jongeren een kleiner deel uitmaken van de totale bevolking. Vergrijzing en ontgroening van de bevolking werken vanaf midden jaren negentig, met de (vroeg)pensionering van de babyboomgeneratie, door op de arbeidsmarkt en zal rond 2035-2040 haar piek bereiken. De volgende figuur geeft het inwonertal naar leeftijd weer tot 2050.

Figuur 4.1 Inwonertal naar leeftijd tot 2050



Bron: CBS (2007)

Te zien is dat het aantal senioren vooral na 2010 toeneemt. Het aantal jongeren neemt sinds ongeveer 2005 weer (iets) af. Deze wijzigingen in de samenstelling van de bevolking hebben gevolgen voor het recreatiegedrag van mensen en dus op de recreatiebranche. Met name de groep ouderen is een interessante groep voor recreatiebranche. Deze groep heeft veel vrije tijd, is langer gezond en houdt tot op hoge leeftijd een ongewijzigd vakantiepatroon.¹ Wel stellen ouderen andere eisen. Kwaliteit en zekerheid zijn steeds belangrijker.

In verschillende publicaties wordt er op gewezen dat de recreatiebranche nu onvoldoende inspelt op de wensen en behoeften van ouderen.² Wat betreft de arbeidsmarkt van de branche hebben vergrijzing en ontgroening tot gevolg dat de uitstroom van oudere werknemers toeneemt (en daarmee de vervangingsvraag) en het aanbod van jongeren afneemt. In hoofdstuk 5 gaan we hier verder op in.

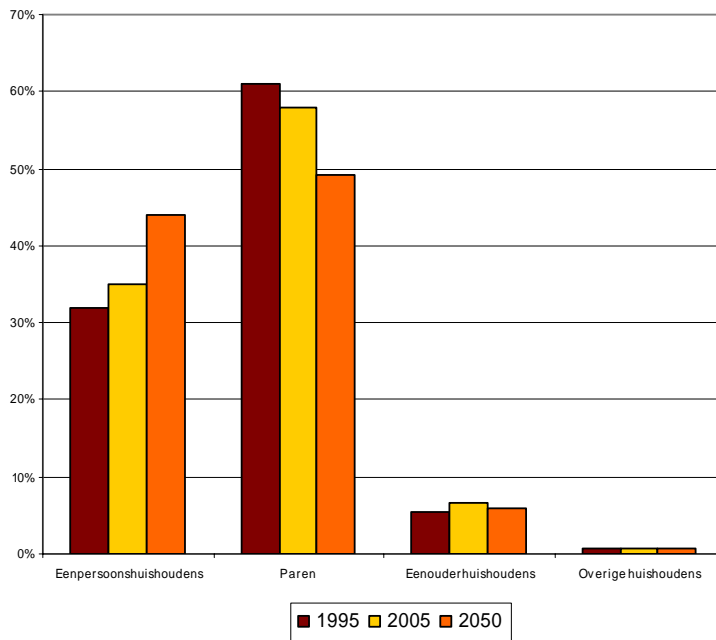
¹ NRIT, *Tendrapport toerisme, recreatie en vrije tijd 2005-2006*, Breda 2006.

² ING, *Sectorstudie verblijfsrecreatie 2007*, RECRON, *Recreatieondernemers: samen en alleen. Recreatie en toerisme op weg naar 2019*.

Stijging aantal huishoudens en veranderende samenstelling

De komende decennia stijgt het aantal huishoudens in Nederland fors, van 7,2 miljoen in 2006 naar 8,1 miljoen in 2035.¹ De stijging komt vooral voor rekening van eenpersoons-huishoudens, die met name zijn te vinden onder 65-plussers en jongeren. Het aandeel tweepersoonshuishoudens (met kinderen) neemt af, maar blijft wel het grootste.

Figuur 4.2 Aandeel huishoudens naar type 1995, 2005 en 2050



Bron: CBS, *Bevolkingstrends 2e kwartaal 2007*

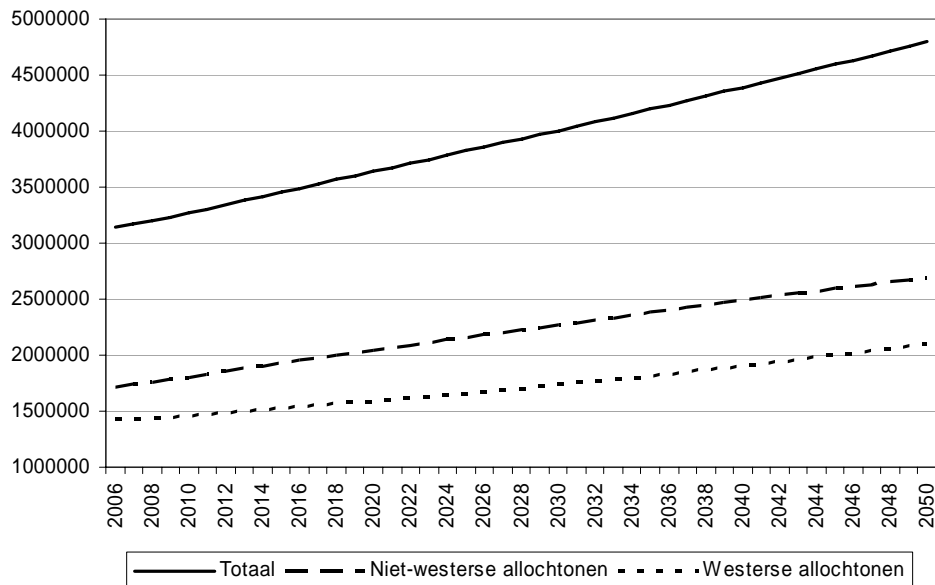
Voor de recreatiebranche heeft deze demografische ontwikkeling tot gevolg dat de 'traditionele' markt voor gezinsvakanties en de bijbehorende vakantieperiode (tijdens en rond schoolvakanties) iets krimpt. Dit zal hoogstwaarschijnlijk worden versterkt door een individualiserende tendens binnen gezinnen: ouders en hun kinderen recreëren vaker apart. Tegenover de krimpende markt voor gezinsvakanties staat een groeiende markt voor vakanties van alleenstaanden. Die groep vertoont een ander, gevarieerder recreatiegedrag. Men gaat er alleen op uit, maar ook in steeds wisselende verbanden van vrienden, familie en kennissen.

¹ CBS, *Huishoudenprognose 2007-2050: ontwikkelingen naar type en grootte*.

Groei aantal allochtonen

De bevolkingsgroei tot 2035 komt bijna volledig voor rekening van de allochtone bevolking. Die groeit door een hoger geboortecijfer onder niet-westerse allochtonen en door immigratie uit de Europese Unie. De volgende figuur geeft de prognose van het CBS tot 2050 weer.

Figuur 4.3 Allochtonenprognose 2006-2050



Bron: CBS, Statline (2007)

Vooralsnog is de deelname van met name niet-westerse allochtonen aan (verblijfs) recreatieve activiteiten in Nederland gering. De verwachting is dat het recreatiegedrag van allochtonen in de toekomst steeds meer op dat van autochtonen zal gaan lijken. Allochtonen vormen dus een belangrijke nieuwe groep potentiële klanten. Hier ligt ook een relatie met de arbeidsmarkt. Het percentage allochtone werknemers in de branche is nu zeer klein. Wanneer allochtonen als klant of gast in aanraking komen met de branche, vergroot dit de kans dat zij als werknemer een keuze maken voor werken in een bungalowpark of op een camping.

4.1.2 Economisch

Economische groei op korte en middellange termijn

Op de korte termijn (tot en met 2008) verwacht het Centraal Planbureau gunstige economische vooruitzichten, met een groeitempo van zo'n 2,75%.¹ De groei is robuust omdat hij wordt gedragen door zowel de uitgaven van consumenten als de investeringen van bedrijven en de uitvoer. Met name de stemming onder de consumenten is opperbest. Het consumentenvertrouwen bereikte in 2007 de hoogste waarde in zesentwintig jaar. Ook de koopbereidheid laat een stijgende lijn zien. Op middellange termijn (tot zo'n vijf jaar) laten de

¹ CPB, *Centraal Economisch Plan 2007*.

conjunctuur en het consumentengedrag zich nauwelijks voorspellen. Het Centraal Planbureau werkt met een voorzichtig scenario van gemiddeld 1,75% groei tussen 2007 en 2011.

De vooruitzichten voor de recreatiebranche zijn dus relatief gunstig. De branche heeft als voordeel dat zij niet bijzonder gevoelig is voor conjuncturele schommelingen. Uit onderzoek in opdracht van de Oad Groep blijkt dat vakantie vieren voor Nederlanders bijna een primaire levensbehoefte is. Er bestaat nauwelijks een relatie tussen de economische situatie en het vakantiegedrag van Nederlanders.

4.1.3 Omgeving

Klimaatsverandering gunstig voor recreatie

In het wereldwijde klimaatonderzoek is er consensus dat het klimaat grote veranderingen ondergaat als gevolg van CO₂ uitstoot door menselijk handelen. Wat dit voor het Nederlandse klimaat betekent is moeilijk exact te voorspellen. Het KNMI werkt met klimaatscenario's. In elk van de scenario's komt een aantal dezelfde kenmerken naar voren¹:

- de opwarming zet door, hierdoor komen zachte winters en warme zomers vaker voor
- de winters worden gemiddeld natter en ook de extreme neerslaghoeveelheden nemen toe
- de hevigheid van extreme regenbuien in de zomer neemt toe, maar het aantal zomerse regendagen wordt juist minder
- de berekende veranderingen in het windklimaat zijn klein ten opzichte van de natuurlijke grilligheid
- de zeespiegel blijft stijgen.

Het is wrang, maar deze veranderingen zijn per saldo niet ongunstig voor de recreatiebranche. Een algemene temperatuurstijging verlengt het seizoen en maakt langer buiten recreëren mogelijk. Nederland zal voor zonliefhebbers aantrekkelijker worden. Wel een bedreiging vormen extreme neerslaghoeveelheden. Met name campings ondervinden hiervan nu al grote hinder, zoals in de zomers van 2006 en 2007. Slimme afwateringssystemen zullen waarschijnlijk nodig zijn om de hinder voor gasten te beperken.

Het wegennet slibt dicht

Het Nederlandse wegennet slibt langzaam maar zeker dicht. De groei van de bevolking, de aantrekkende economie, de toename van het aantal éénpersoonshuishoudens en tweeverdieners en de voorkeur van mensen voor de auto, leiden er toe dat het aantal en de lengte van de files in de toekomst toeneemt. Het autoverkeer neemt volgens de Nota Mobiliteit de komende vijftien jaar toe met zo'n 35 procent en het vrachtverkeer zelfs met 70 procent. Uit CBS-cijfers blijkt bovendien dat in de afgelopen tien jaar steeds meer Nederlanders de auto nemen bij dagtochten en binnenlandse vakanties.

De toenemende druk op het wegennet zal met name de dagrecreatie treffen. Maar ook de verblijfsrecreatie zal bij mooi weer in het weekend moeilijker bereikbaar zijn. Pogingen om gasten op andere momenten te laten komen, bijvoorbeeld door het aanbieden van speciale arrangementen, zullen niet altijd succesvol zijn. Al jaren neemt het aantal gasten door de

¹ KNMI, *Klimaat in de 21^e eeuw. Vier scenario's voor Nederland*. De Bilt, 2006.

week af en in het weekend toe. Door de afname van de vrije tijd (zie onder sociaal) zal deze trend doorzetten: in steeds kortere tijd moet steeds meer gedaan worden.

Meer aandacht voor het milieu

Vakantie vieren leidt meestal tot een grote belasting voor het milieu. Daarbij spelen de keuze van de bestemming en de wijze van vervoer een belangrijke rol. Ook op de bestemming zorgen de vrijetijdsbestedingen voor milieuproblemen: infrastructuur, activiteiten, overnachtingen, lokale verplaatsingen etc. Bovendien kiezen toeristen vaak het liefst voor een bestemming met een ongerepte natuur, waarmee het toerisme zichzelf dreigt te vernietigen.

De groei van het toerisme leidt tot een zwaardere milieubelasting. De aandacht voor duurzaam recreëren neemt echter toe. Vanuit de branche worden er ook initiatieven ontplooid. RECRON heeft de Stichting Keurmerk Milieu, Veiligheid en Kwaliteit opgericht, die de Milieubarometer beheerd, een keurmerk voor milieuvriendelijke bedrijven in de toerisme- en recreatiebranche.

4.1.4 Sociaal

Vrije tijdsgedrag van Nederlanders verandert

Het SCP voert iedere vijf jaar een onderzoek uit naar tijdsbesteding van Nederlanders.¹ Er is een onderverdeling naar verplichtingen (werk, zorg, opleiding), persoonlijke verzorging (slaap, voeding, lichamelijke verzorging) en vrije tijd (vrijwilligerswerk, sport en bewegen, sociale contacten, media). Uit het onderzoek blijkt dat Nederlanders in 2005 gemiddeld over 45 uur vrije tijd per week beschikten. Dat is nagenoeg gelijk aan de hoeveelheid vrije uren in 2000, maar beduidend lager dan in 1995 en daarvoor. Ouders met kinderen hebben de minste hoeveelheid vrije tijd, alleenstaanden het meeste.

Minder vrije tijd is in principe nadelig voor de recreatiebranche. De vraag is hoe Nederlanders met hun vrije tijd omgaan. In het SCP-onderzoek is geen categorie opgenomen voor vakanties, dus daarover zijn geen kwantitatieve conclusies te trekken. Op basis van de expertinterviews en CBS-cijfers over de vrijetijdsbesteding is de conclusie te trekken dat er binnen de schaarser wordende vrije tijd steeds meer zaken zijn die aandacht opeisen: uitgaan, winkelen, sporten, attracties en musea bezoeken, en op vakantie gaan. Mensen besteden hun vrij tijd efficiënter. Er worden meer activiteiten ondernomen, maar de tijd die wordt besteed per activiteit is korter. Binnen dit grote aanbod is het voor de recreatiebranche dringen geblazen.

¹ Breedveld, K. e.a., *De tijd als spiegel. Hoe Nederlanders hun tijd besteden*, SCP, Den Haag, 2006.

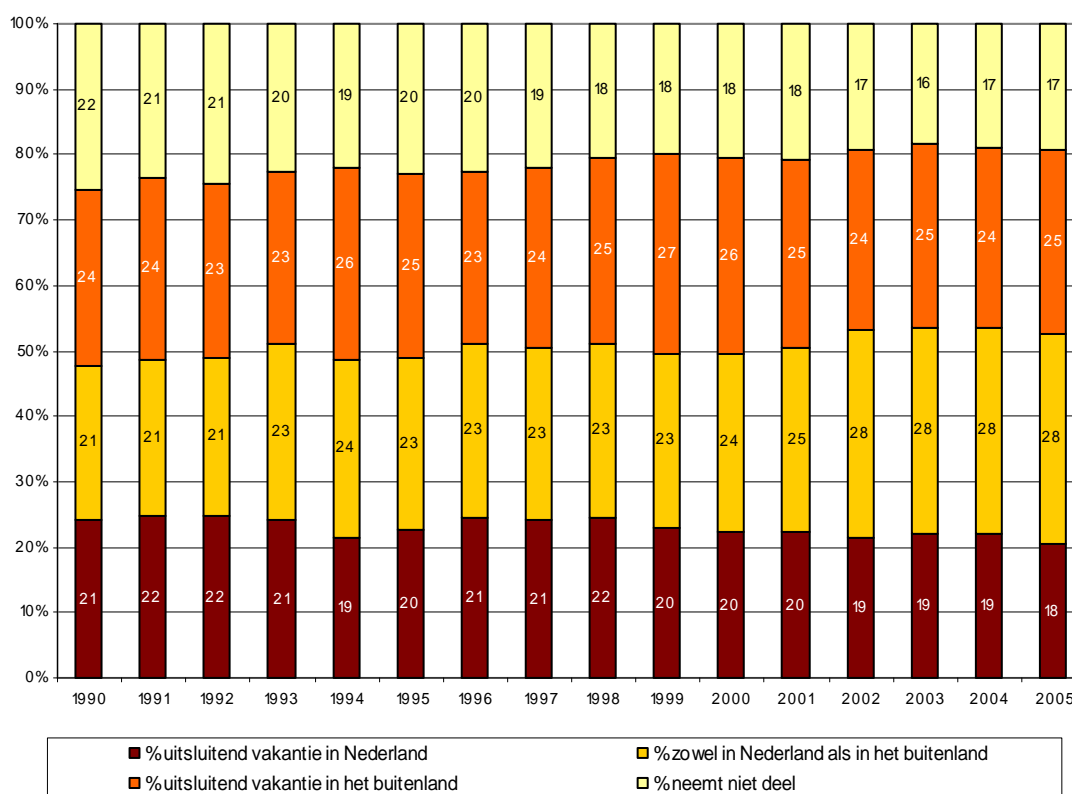
4.2 Trends en ontwikkelingen in de branche

4.2.1 Verblifsrecreatie

Meer buitenlandse vakanties en minder vakanties in Nederland

Van grote invloed op de verblifsrecreatie is de prijs en het aanbod van buitenlandse vakanties. De afgelopen jaren moest de branche opboksen tegen de concurrentie van goedkope vliegvlagen naar vakantiebestemmingen. Dergelijke vakanties kunnen soms goedkoper zijn dan een vakantiehuisje in Nederland. Maar niet alleen de prijs speelt mee. Als mensen meer te besteden hebben – en dat geldt voor veel Nederlanders – is de kans groter dat ze naast een of meer vakanties in het buitenland ook kiezen voor een vakantie in eigen land. CBS-cijfers bevestigen deze trends. Het aandeel mensen dat enkel in eigen land op vakantie gaat neemt af. Daartegenover staat een groter wordende groep die zowel het buitenland als het eigen land bezoekt.

Figuur 4.4 Deelname aan vakanties



Bron: CBS.

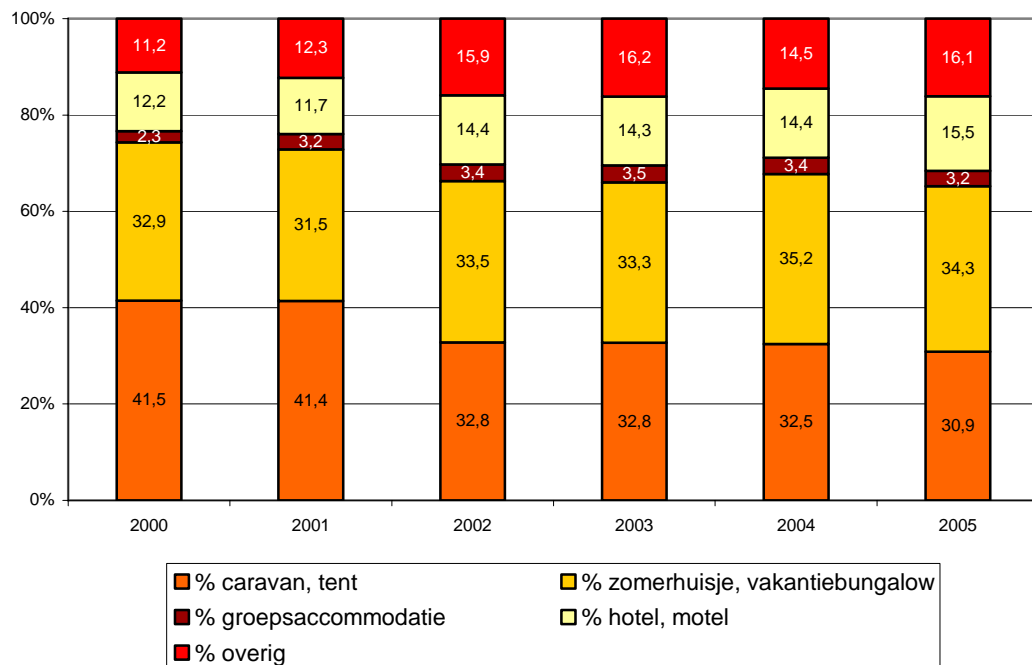
Niet alleen het vakantiegedrag van Nederlanders heeft invloed op de verblifsrecreatie, maar ook dat van buitenlanders. De voortschrijdende internationalisering biedt in dit opzicht een positief perspectief. Niet alleen Nederlanders, maar ook buitenlanders gaan vaker en 'gemakkelijker' op vakantie in het buitenland, waaronder Nederland.

Relevant voor de verblijfsrecreatie is uiteraard de keuze die gasten maken voor de logiesvorm: hotel, pension, tent, bungalow, boot, etc. In de Figuur 4.5 worden de volgende vijf groepen vergeleken:

- Verblijfsrecreatie:
 - Caravan, camper, tent
 - Zomerhuisje, bungalow
 - Groepsaccommodatie
- Hotels en motels
- Overig (appartementen, huizen van particulieren, boten, pensions).

De jaren voor 2002 zijn niet goed vergelijkbaar met de jaren erna, vanwege een andere meetwijze bij het CBS.

Figuur 4.5 Percentage deelnemers vakantie naar logiesvorm



Bron: CBS, Statline

Duidelijk blijkt dat de caravan en de tent minder populair worden. Bungalowparken, vakantiehuisjes en groepsaccommodaties trekken door de jaren heen een ongeveer vergelijkbaar aandeel gasten. Hotels, motels en overige logiesvormen lijken iets aan populariteit te winnen.

Omzetontwikkelingen

Zoals de onderstaande tabel laat zien, stijgt het aantal overnachtingen niet en laten ook de gemiddelde uitgaven van vakantiegangers in Nederland geen positieve tendens zien. De omzet is de afgelopen jaren dan ook gedaald, al maakte het jaar 2006 weer veel goed.

Tabel 4.2 Aantal overnachtingen in Nederland, uitgaven per persoon in euro's en indexcijfers omzet (2000=100), verblijfsrecreatie

| Jaar | Aantal overnachtingen (x 1.000) | Uitgaven per persoon (euro's) | Omzet (2000=100) |
|---------------------|------------------------------------|----------------------------------|------------------|
| 2002 | 18.710 | 155 | 113 |
| 2003 | 18.091 | 145 | 114 |
| 2004 | 17.979 | 143 | 108 |
| 2005 | 17.314 | 143 | 102 |
| 2006 | 17.794 | 144 | 106 |
| Vershil t.o.v. 2002 | -4,9% | -7,1% | -6,2% |

Bron: CBS

Hoe de omzet zich de komende jaren ontwikkelt is lastig te voorspellen. Vast staat dat het weer een behoorlijk grote invloed heeft. De jaren 2004 en 2005 kende slechte zomers en een lage omzet. De mooie julimaand van 2006 leidde tot de opleving van de omzet. Het jaar 2007 begon goed, maar kreeg uiteindelijk een zeer slechte zomer die hoogstwaarschijnlijk een negatieve uitwerking zal hebben op de omzet. Voor de jaren daarna zal naast het weer veel afhangen van de klimaatverandering en van de prijs en kwaliteit van de buitenlandse vakantiebestemmingen in relatie tot de Nederlandse.

Het bureau GfK verwacht op basis van een trendanalyse van het aantal Nederlandse vakanties van de afgelopen jaren een gemiddelde jaarlijkse groei van 1,5%.¹ De verwachte gemiddelde groei van de bestedingen aan lange vakanties bedraagt 0,5-1% per jaar. Deze cijfers wijzen op een stijgende omzet in de komende jaren. Het economisch bureau van ING komt tot andere conclusies. In een in februari 2007 gepubliceerde sectorstudie verblijfsrecreatie komt ING tot de diagnose dat de markt voor verblijfsrecreatie 'verzadigd en versnipperd' is.² De omzetcijfers van de afgelopen vijf jaar wijzen niet op groeipotentie. Oorzaak is een groot en versnipperd aanbod van vakantieparken, bungalows en campings die voldoende plaatsen bieden. Groei is binnen de huidige marktsituatie alleen mogelijk als ondernemers nieuwe strategieën bedenken om de productiviteit te verhogen. Tot een min of meer vergelijkbare conclusie komt de Rabobank.³ Hieronder gaan wij nader in op de mogelijkheden die deze en andere partijen schetsen voor de branche.

Nieuwe diensten en producten

Doelgroepensegmentatie

Vrijwel alle studies naar de verblijfsrecreatie wijzen op de mogelijkheden die doelgroepensegmentatie biedt. Bedrijven kunnen doorgroeien als zij zich meer richten op, en specifieke arrangementen creëren voor, doelgroepen die in omvang toenemen of die nu niet worden bediend. De belangrijkste doelgroep zijn de kapitaalkrachtige 50-plussers, maar ook singles en allochtonen vormen perspectiefrijke groepen. Er zijn nu al bedrijven die bijvoorbeeld

¹ <http://www.nritmedia.nl/fotos/pdf/toekomst.ppt>

² ING, *Sectorstudie Verblijfsrecreatie*, 2007.

³ Rabobank, *Cijfers & trends, Branche Vakantiecentra*, editie 2006/2007. Rabobank, *De vrijetijdsindustrie als groeisector*, ondernemersbericht 2005/03.

zorgvoorzieningen aanbieden voor ouderen op hun bungalowparken. Kijkend naar de komende jaren is te verwachten dat bedrijven strategische marketingmethoden gaan toepassen om aan de wensen van doelgroepen te voldoen.

Meer luxe en comfort

Consumenten zijn thuis zo gewend geraakt aan luxe voorzieningen als een comfortabele badkamer en uitgebreide keuken, dat zij die ook op de recreatieplek verwachten. Bovendien zijn consumenten bereid meer geld neer te leggen voor luxe en comfort. Sommige bedrijven hebben hun accommodaties de afgelopen jaren dan ook een kwaliteitsimpuls gegeven. Velen zien dit als de belangrijkste strategie om de omzet te vergroten. Prijsconcurrentie is namelijk bijzonder lastig op een markt die steeds internationaler wordt. De hoge kosten voor Nederlandse bedrijven (grondprijs, prijs van arbeid etc.) vormen de bottleneck om te concurreren met goedkope vliegvluchten en Oost-Europese vakantiehuizen. Als deze ontwikkeling doorzet, is te verwachten dat de kwaliteit van de verblijfsrecreatie in de komende jaren toeneemt.

Beleving

Beleving is een van de sleutelwoorden in de verblijfsrecreatie op dit moment. De term duidt op de trend dat gasten hun schaarse vrije tijd optimaal willen invullen en van een vakantie of dagtocht verwachten dat het een bijzondere ervaring wordt. Een ervaring bovendien die van a tot z authentiek of uniek overkomt. Bijvoorbeeld een verblijf op een camping die in Indianenstijl is gebouwd (tipi's) en waar Indianengerechten worden bereid. Of een bungalowpark zoals Esonstad, een in Oudfriese stijl herrezen vestingstadje, met luxe woningen in een waterrijke omgeving. Kijkend naar de nabije toekomst is te verwachten dat het aandeel unieke en authentieke accommodaties toeneemt.

Internationaal toerisme

Door de economische groei in landen als China, Rusland en India zal het toerisme uit die landen naar Nederland toenemen. Op dit moment vinden buitenlandse toeristen vooral hun weg naar de grote steden. Ze geven hun geld uit tijdens dagtochten en aan musea, souvenirs, restaurants en hotels. De verblijfsrecreatie is nog een grote onbekende. Wanneer recreatieondernemers hun accommodaties voor het voetlicht weten te brengen en inspelen op de wensen van deze gasten, ontstaat er een grote nieuwe markt.

Technologie

De afgelopen jaren heeft het gebruik van internet bij het zoeken en boeken van accommodaties een hoge vlucht genomen. De branche speelt hierop in met sites als footzy.nl en ook bijna ieder bedrijf heeft een eigen website. De volgende slag die bedrijven zullen maken is het verbeteren van de digitale communicatie met klanten. Via interactieve websites, op de gast afgestemde aanbiedingen per e-mail en dergelijke is het bedrijf altijd dicht bij de gast en is de aantrekkelijkheid van bedrijven te vergroten. Een dergelijke ontwikkeling betekent een toenemende behoefte aan kennis van ICT bij werkgevers en werknemers.

Schaalvergroting

Het is de vraag of alle recreatiebedrijven bovengenoemde trends en ontwikkelingen kunnen bijbenen. Met name kleine campings en bungalowparken hebben waarschijnlijk niet de personele capaciteit en de middelen om de bedrijfsvoering te veranderen en de benodigde investeringen te doen. Volgens ING zal dit onvermijdelijk leiden tot schaalvergroting. Som-

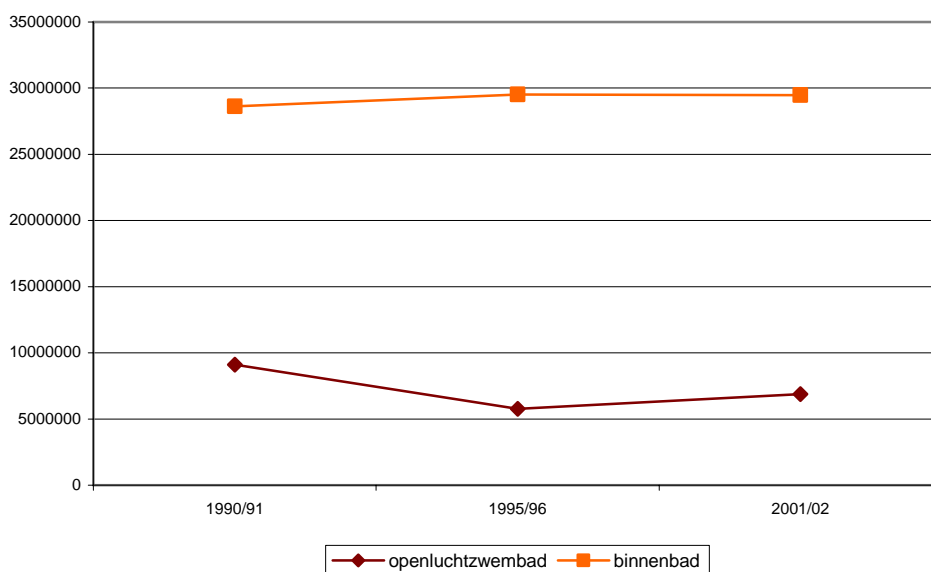
mige bedrijfjes zullen omvallen, anderen zullen zich aansluiten bij een keten. Bij bungalowparken, waar het kapitaalbeslag groter is dan bij campings, is het proces van schaalvergroting al langer gaande. Problemen als gevolg van bedrijfsopvolging zullen het proces van schaalvergroting versnellen. Er zijn relatief veel familiebedrijven in de verblijfsrecreatie, vooral onder de campings. Deze ontwikkeling betekent niet dat kleine bedrijven geheel zullen verdwijnen. Er zijn zeker doelgroepen die geïnteresseerd zijn in kleine en eenvoudige accommodaties.

4.2.2 Zwembaden

Zwemmen

Steeds meer Nederlanders participeren in lichamelijke sport. Het percentage mensen dat vijf uur of meer per week sport, is gestegen van 13% in 1997 naar 16% in 2005. De groei van de sportdeelname zou een gunstige uitwerking moeten hebben op de zwembaden, maar dat is niet het geval geweest. Zoals de onderstaande grafiek laat zien, ligt het aantal bezoekers tussen 1990 en 2002 vrij stabiel.

Figuur 4.6 Zwembadbezoek in 1990/91, 1995/96 en 2001/02



Bron: CBS. Recentere cijfers heeft het CBS (nog) niet.

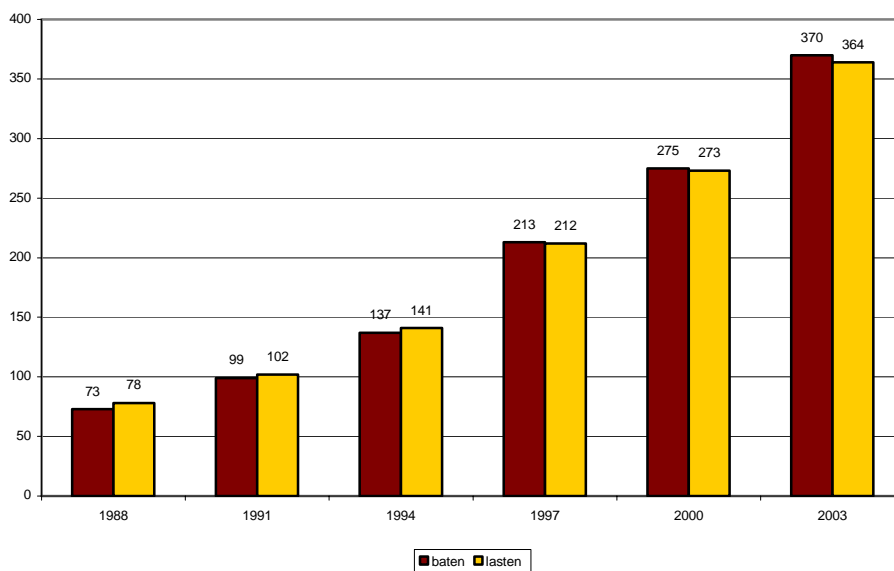
Omzetontwikkelingen

Van oudsher waren de meeste zwembaden in gemeentelijke handen. De laatste jaren privatiseren steeds meer gemeenten hun baden. Dat is gunstig voor particuliere exploitanten. Was in 1988 36% van de zwembaden in particuliere handen, in 2003 is dat gestegen naar 64%. De omvangrijkste inkomstenbron van zwembaden is entree- en lesgeld. In 2003 brachten de bezoekers van de particuliere zwembaden 55% van de totale baten binnen. Ondanks dat hebben de meeste zwembaden een exploitatietekort. Het exploitatietekort wordt vaak (deels) gedekt door subsidie van de gemeente. Alleen hierdoor kennen exploitanten van zwembaden vaak een sluitende begroting.

De afgelopen jaren zijn de lasten en baten van zwembaden fors gestegen, maar de baten zijn harder gestegen dan de lasten. De forse toename van de baten uit entree- en lesgeld, vooral in de late jaren negentig en begin deze eeuw, komt deels voort uit prijsstijgingen hoger dan de inflatie.¹ Ook speelt ongetwijfeld een rol dat zwembaden steeds meer inkomsten genereren uit andere sportieve en recreatieve activiteiten (fitness, sauna's, whirlpools, subtropische zwemparadijzen etc.). Desondanks had een op de vier exploitanten van zwembaden een negatief saldo over 2003.

De onderstaande grafiek laat zien dat de baten de afgelopen jaren harder zijn gestegen dan de lasten.

Figuur 4.7 Lasten en baten particuliere zwembaden in mln. euro



Bron: CBS

Prognoses van de omzetontwikkelingen van zwembaden zijn niet voorhanden. De meest recente cijfers laten een gunstig beeld zien. Zwembaden weten meestal behoorlijk goed in te spelen op nieuwe trends en ontwikkelingen.

Nieuwe diensten en producten

In de zwembadbranche speelt een aantal met elkaar samenhangende trends een grote rol. Deze trends zijn samen te vatten onder de noemers doelgroepen, beleving, wellness, veiligheid en schaalvergroting.

Doelgroepen

Zwembaden organiseren al langer dan de verblijfsrecreatie speciale activiteiten voor doelgroepen. Naast de standaardactiviteiten (watersporten, zwemles en recreatief zwemmen) zijn er aparte zwemuren voor speciale doelgroepen, zoals zwemmen voor senioren, allochtonen, gehandicapten, tieners (discozwemmen) en baby's en hun ouders. Een nieuwe ont-

¹ Breedveld, K. en A. Tiessen-Raaphorst (red.), *Rapportage sport 2006*. SCP, Den Haag, 2006.

wikkeling is dat er beter wordt ingespeeld op de levensstijl van deze doelgroepen. Zwembad-activiteiten voor kinderen van werkende ouders worden aangepast, abonnementen voor ouders en kinderen worden gecombineerd, etc. Het belang van marketing in de zwembadbranche neemt hierdoor toe.

Beleving

Sinds de jaren tachtig spelen zwembaden ook in op het recreatieve element, door voorzieningen te bieden die van een bezoek aan het zwembad een dagje uit maken. Het gaat dan om recreatieve voorzieningen als een peuter- of kleuterbad, een whirlpool, jet-streams en een waterglijbaan. Met name binnenbaden gingen mee in deze trend. Openluchtbaden bieden naast een peuterbad en een glijbaan meestal niet veel extra's aan. Sommige zwembaden hebben zich in de negentiger jaren getransformeerd tot subtropische zwemparadijzen, waar het hele zwembad is gebouwd rondom het recreatief zwemmen binnen een bepaald thema. De volgende stap is dat zwembaden van het recreatieve zwemmen een totaalervaring maken. Te denken valt aan baden waar een bepaald thema niet alleen verwerkt is in de recreatieve voorzieningen, maar ook in de architectuur, kleuren, geuren en horeca. Een voorbeeld is 'My Tropical Island' in een oude zeppelinhanger in Duitsland.¹ Dit vraagt om behoorlijke investeringen en veel marktkennis bij ondernemers.

Wellness

Wellness staat voor een gezonde levensstijl in de breedste zin: regelmatig bewegen, gezond eten en ontspannen. De laatste trend in zwembadwereld is dat zwembaden zich ontwikkelen tot brede wellnessorganisaties. Daar wordt zwemmen gecombineerd met fitness, zowel 'boven' als in het water (aquajoggen, aquarobics). Ook is er volop ruimte voor gezonde ontspanning, in een sauna, onder een zonnebank of in de horeca. Volgens cijfers van het CBS floreert de wellnessbranche. Het aantal bedrijven in de branche nam van 2001 tot 2006 met een derde toe tot ruim 2.400. Dit betekent dat zwembaden steeds meer medewerkers vragen die (ook) thuis zijn in de sport-, beauty en healthwereld.

Veiligheid

Consumenten stellen hogere eisen aan veiligheid en hygiëne in zwembaden. Incidenten rondom drenkelingen, agressie en geweld van bezoekers en ontsnapte chloorgassen zetten het thema veiligheid hoog op de agenda van de branche. De branche speelt hier op in met arbomaatregelen en het Keurmerk Veilig&Schoon. Bedrijven en werknemers dienen hierdoor meer kennis te hebben van wet- en regelgeving.

Schaalvergroting

Net als in de verblijfsrecreatie vindt in de zwembadbranche een proces van schaalvergroting plaats. Vooral grote organisaties weten schaalvoordelen te creëren en in te spelen op de bovengenoemde trends en ontwikkelingen. Voorbeelden zijn bedrijven als Sportfondsen, Optisport, ESG en Laco. Experts verwachten dat er in de toekomst waarschijnlijk enkele hele grote organisaties overblijven, met daar omheen een schil van kleine, lokale ondernemers.

¹ www.my-tropical-island.de

4.2.3 Buitensport

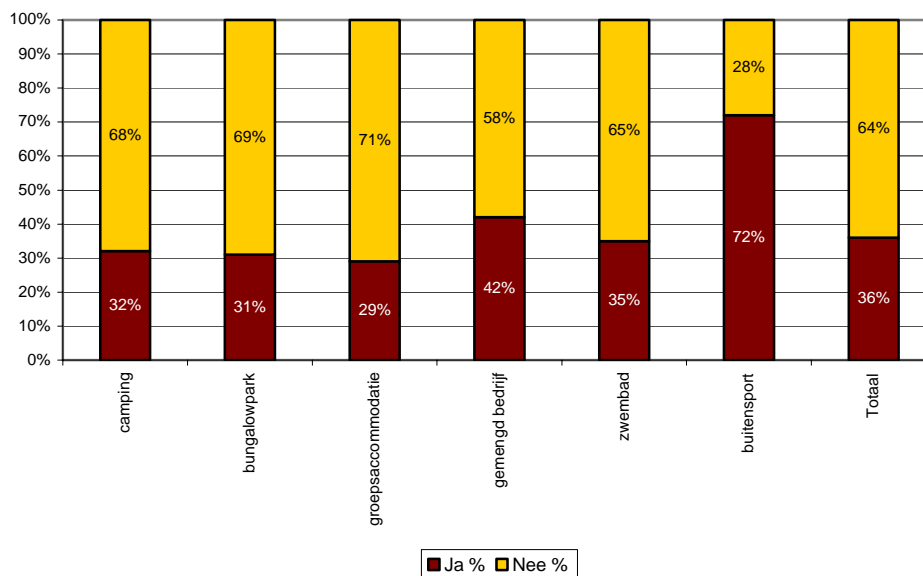
De buitensport is een relatief jonge branche in Nederland. Hierdoor zijn er geen landelijke (CBS) cijfers beschikbaar. Tot de branche behoren sportieve evenementenbureaus, klimcentra, organisaties met actieve reizen en agro-recreatieve bedrijven. Sinds ruim tien jaar kent de branche een eigen organisatie, de VeBON, de Vereniging van Buitensport Ondernemingen Nederland. Volgens VeBON zijn er in Nederland circa 200 bedrijven, waarvan er 70 zijn aangesloten bij de VeBON. De VeBON-bedrijven genereren een gezamenlijke omzet van 90 miljoen euro, ruim 70% van de omzet in de branche. De brancheorganisatie verwacht dat veel van de kleine bedrijven in de toekomst zullen verdwijnen, omdat zij niet kunnen voldoen aan alle wet- en regelgeving, aan de eisen van de verzekering, aan de opleidingseisen en dergelijke. De omzetontwikkelingen in de branche zijn gunstig en vooral het gevolg van meer boekingen. Lastig voor bedrijven is dat klanten niet bereid zijn veel geld neer te leggen.

Buitensportbedrijven spelen snel in op nieuwe trends en ontwikkelen. Snel opgepikt is 'Nordic Walking', een product dat vooral gericht is op senioren. Verder maken bedrijven bij hun activiteiten vaak gebruik van nieuwe technologieën, zoals bij GPS-tochten. Tot de trends in de branche behoort ook beleving, waaronder authenticiteit en natuurbeleving. Een belangrijke ontwikkeling in de branche zijn verder de veiligheidseisen. VeBON-leden zijn verplicht om met een speciaal veiligheidssysteem te werken dat jaarlijks getoetst wordt door TUV. Ook zijn alle leden verplicht te beschikken over een deugdelijke ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering.

4.3 Verwachtingen van werkgevers

Leiden de trends en ontwikkelingen ook tot zichtbare veranderingen bij bedrijven? Om hierop antwoord te geven is aan werkgevers gevraagd of zij plannen hebben of bezig zijn met veranderingen in de bedrijfsvoering. Daarbij is onderscheid gemaakt naar bedrijfstypen. Gemengde bedrijven zijn combinaties van bungalowpark, camping en/of groepsaccommodatie.

Figuur 4.8 Percentage bedrijven dat bezig is met of plannen heeft om de bedrijfsvoering te veranderen



Bron: Werkgeversenquête

De figuur bevestigt dat vooral buitensportbedrijven veranderingsgezind zijn. In de verblijfsrecreatie is een minderheid bezig met nieuwe plannen, alleen de gemene bedrijven springen er boven uit. Interessant is te zien welke plannen deze bedrijven maken.

Tabel 4.3 Veranderingen in de bedrijfsvoering

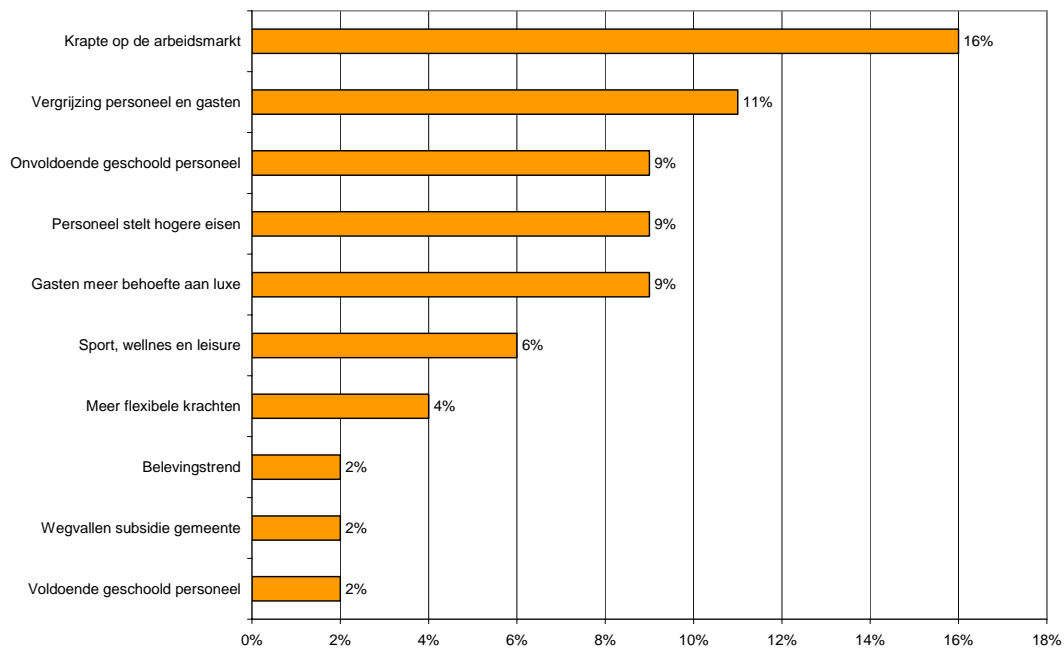
| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|--|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| Uitbreiding van bestaande diensten etc | 63% | 33% | 82% | 65% | 76% | 86% | 67% |
| Ontwikkelen van nieuwe diensten etc. | 49% | 11% | 43% | 59% | 57% | 95% | 52% |
| Investeren in kwaliteit | 57% | 55% | 21% | 69% | 33% | 45% | 48% |
| Richten op nieuwe doelgroepen | 23% | - | 61% | 47% | 44% | 73% | 36% |
| Openen van nieuwe locaties/vestigingen | 4% | 11% | 57% | 19% | 6% | 45% | 13% |
| Anders | 10% | 23% | - | 7% | 17% | 5% | 13% |
| Fusie/overname van andere bedrijven | 10% | 12% | 18% | - | 13% | 26% | 12% |
| Automatisering | 6% | 11% | 18% | 10% | 6% | 13% | 8% |
| Uitbesteding van taken | - | - | - | 13% | 3% | 14% | 4% |
| Verhuizen van de organisatie naar een andere locatie | 5% | - | - | - | 3% | 14% | 4% |

Bron: Werkgeversenquête

De meeste bedrijven investeren in uitbreiding van hun bestaande diensten, producten en activiteiten. Dit geldt vooral voor campings, groepsaccommodaties en zwembaden. Op de tweede plaats staat het ontwikkelen van nieuwe diensten en producten. Maar liefst 95% van de buitensportbedrijven is daar actief mee. Investeren in de kwaliteit is ook voor veel bedrijven een issue, zeker voor bungalowparken en gemengde bedrijven. Uit de tabel blijkt dat fusies en overnames, automatisering, uitbesteding en verhuizing vrij onbelangrijke thema's zijn in de branche.

Aan werkgevers is ook gevraagd welke toekomstverwachtingen zij hebben voor de branche. Wat worden belangrijke thema's en wat zijn grote ontwikkelingen? Hierop volgde een scala aan antwoorden. Ongeveer een kwart van de antwoorden was 'geen idee'. Een ander kwart bestond uit antwoorden die geen enkele andere werkgever noemde. Ongeveer de helft van de antwoorden was te clusteren tot de volgende categorieën.

Figuur 4.9 Toekomstverwachtingen werkgevers



Bron: *Werkgeversenquête*

Kijkend naar de toekomst zien werkgevers in de eerste plaats krapte op de arbeidsmarkt ontstaan. Daarnaast verwachten velen dat de vergrijzing van het personeel en de gasten grote invloed gaat hebben. Op de derde, vierde, vijfde en zesde plaats staat thema's die te maken hebben met kwaliteit. Werkgevers vragen zich af of ze in de toekomst wel aan voldoende geschoold personeel kunnen komen. Ze zien dat het personeel steeds hogere eisen aan het werk stelt. Gasten hebben volgens de respondenten op hun beurt meer behoefte aan luxe. Zwembaden voegen daar de trend van wellness aan toe.

4.4 Conclusies

De recreatiebranche staat aan de vooravond van grote veranderingen. De branche is groot geworden met 'traditionele' arrangementen en activiteiten voor gezinnen in de jaren zestig en zeventig. Door demografische veranderingen neemt het aandeel gezinnen af en het aandeel senioren en singles toe. De nieuwe gasten willen binnen hetzelfde aanbod vrije tijd meer activiteiten ondernemen en stellen hogere eisen aan de kwaliteit. Van de verblijfsrecreatie, zwembaden en buitensport verwachten gasten dat die alles in het werk stellen om het verblijf een comfortabele, spannende, gezonde of unieke ervaring te maken. Wanneer bedrijven weten in te spelen op de nieuwe doelgroepen en hun wensen en eisen, lijkt er een goede toekomst voor de branche weggelegd. Nu is al te zien dat sommige bedrijven actief investeren in de uitbreiding van bestaande diensten, het ontwikkelen van nieuwe diensten en het investeren in de kwaliteit.

Deze ontwikkelingen hebben hun weerslag op vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. De onderstaande tabel laat zien welke gevolgen er zijn te verwachten. De buitensport ontbreekt hierbij omdat er onvoldoende gegevens zijn over branchespecifieke trends en ontwikkelingen. In de volgende hoofdstukken gaan we dieper in op de arbeidsmarktgevolgen.

Tabel 4.4 Trends en ontwikkelingen en hun weerslag op vraag naar en aanbod van arbeid

| Trends en ontwikkelingen | Gevolgen voor vraag | Gevolgen voor aanbod |
|---|--|---|
| Algemeen | | |
| Bevolkingsgroei, maar afname beroepsbevolking | Lichte stijging uitbreidingsvraag | Afname aanbod van personeel, met name in Limburg, Drenthe, Zeeland en Friesland |
| Vergrijzing en ontgroening | Lichte stijging vervangingsvraag door uitstroom oudere werknemers Stijging uitbreidingsvraag door toename kapitaalkrachtige ouderen | Geleidelijke afname aanbod jong personeel |
| Stijging aantal huishoudens en veranderende samenstelling | Stijging uitbreidingsvraag | - |
| Groei aantal allochtonen | Zeer lichte stijging uitbreidingsvraag | Lichte toename aanbod van personeel, met name in Randstad |
| Economische groei | Lichte stijging uitbreidingsvraag | Afname aanbod personeel uit andere sectoren door toenemende concurrentie om personeel |
| Klimaatverandering | Lichte stijging uitbreidingsvraag | - |
| Vrije tijdsgedrag | Uitbreidingsvraag kent sterkere pieken en dalen | - |

Vervolg

| Trends en ontwikkelingen | Gevolgen voor vraag | Gevolgen voor aanbod |
|-----------------------------------|---|----------------------|
| Branche verblijfsrecreatie | | |
| Omzetontwikkelingen | Geleidelijke afname vraag naar personeel bij campings en zeer eenvoudige accommodaties Toename vraag naar personeel bij luxe accommodaties | - |
| Doelgroepensegmentatie | Toenemende vraag naar personeel met specialistische kennis (marketing) Toenemende vraag naar personeel dat flexibel op wensen van doelgroepen kan inspelen | - |
| Meer luxe en comfort | Toenemende vraag naar gastgerichte professionals | - |
| Beleving | Toenemende vraag naar gastgerichte professionals | - |
| Internationaal toerisme | Lichte toename vraag naar personeel met talenkennis | - |
| Technologie | Toename vraag naar personeel met ICT-kennis | - |
| Schaalvergroting | Afname vraag naar personeel bij kleine bedrijven Toename personeelsvraag geconcentreerd bij grote bedrijven | - |
| Branche zwembaden | | |
| Omzetontwikkelingen | Lichte toename uitbreidingsvraag | - |
| Doelgroepen | Toenemende vraag naar personeel met specialistische kennis (marketing) Toenemende vraag naar personeel dat flexibel op wensen van doelgroepen kan inspelen | - |
| Beleving | Toenemende vraag naar gastgerichte professionals | - |
| Wellness | Toenemende vraag naar personeel met sport- en gezondheidsopleiding | - |
| Veiligheid | Toenemende vraag naar personeel met kennis van wet- en regelgeving | - |
| Schaalvergroting | Afname vraag naar personeel bij kleine bedrijven Toename personeelsvraag geconcentreerd bij grote bedrijven | - |

5 Kwantitatieve discrepanties

Idealiter sluiten vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van een branche op elkaar aan. Dat betekent ondermeer dat de omvang van de vraag aansluit bij de omvang van het aanbod. Is dat niet het geval, dan is er sprake van kwantitatieve discrepanties. In dit hoofdstuk gaan wij in op de kwantitatieve discrepanties in de recreatiebranche. Dat doen we door vraag en aanbod in kaart te brengen en – tegen het licht van de in het vorige hoofdstuk genoemde trends en ontwikkelingen - met elkaar te confronteren.



5.1 Vraag naar arbeid

De vraag naar personeel is te onderscheiden in uitbreidingsvraag en vervangingsvraag. Uitbreidingsvraag is de vraag die ontstaat door de (tijdelijke seizoens) werkgelegenheidsgroei in een sector. Vervangingsvraag is de vraag die ontstaat doordat arbeidskrachten uit een sector uitstromen (als gevolg van uitstroom naar andere sectoren, pensionering, arbeidsongeschiktheid et cetera) en moeten worden vervangen.

5.1.1 Huidige vraag naar arbeid

Ongeveer een kwart van de bedrijven heeft één of meer vacatures. De verschillen tussen bedrijven zijn vrij groot. Een bescheiden zesde tot tiende deel van de campings en groepsaccommodaties heeft vacatures, tegenover meer dan de helft van de buitensportbedrijven en een derde van de bungalowparken en gemengde bedrijven.

Bij elkaar telt de branche op het moment van onderzoek zo'n 3.500 vacatures, ongeveer 12,5% van het totaal aantal werknemers. Dat is in vergelijking met landelijke cijfers uit 2005 (1,9%) een hoog percentage. De verschillen zijn vooral te verklaren door de hoge arbeidsvraag als gevolg van de start van het seizoen tijdens het onderzoek en de economie die inmiddels weer is aangetrokken. In de onderstaande tabel is de informatie over de vacatures per bedrijfstype samengevat.

Tabel 5.1 Aantal vacatures en vacaturegraad naar bedrijfstype

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal recreatie | Nederland totaal * * |
|---------------------------|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|---------------------|-------------------------|
| Aantal vacatures | 384 | 2.482 | 13 | 115 | 262 | 314 | 3.570 | - |
| % bedrijven met vacatures | 16% | 30% | 10% | 32% | 26% | 58% | 24% | - |
| Vacaturegraad* | 7,3% | 24,4% | 2,5% | 3,1% | 3,5% | 21,9% | 12,5% | 1,9% |

Bron: Werkgeversenquête.

* Berekend als aandeel vacatures op totaal aantal werknemers, excl. verwachte seizoensarbeid en inclusief uitzendkrachten en payrollmedewerkers.

** Trendrapport vraag naar arbeid 2006, OSA, 2007. Percentages hebben betrekking op het jaar 2005.

Aan bedrijven met vacatures is gevraagd te schatten hoeveel vacatures zijn ontstaan als gevolg van vervanging van personeel, hoeveel als gevolg van uitbreiding en hoeveel als gevolg van (tijdelijke) seizoensvraag. De onderstaande tabel geeft de antwoorden weer. Die zijn niet uitgesplitst naar bedrijfstype, omdat het aantal waarnemingen per bedrijfstype te klein is.

Tabel 5.2 Uitbreidings- versus vervangings- en seizoensvraag medio 2007

| | |
|-------------------|------|
| Uitbreidingsvraag | 56% |
| Vervangingsvraag | 37% |
| Seizoensvraag | 8% |
| Totaal | 100% |

Bron: Werkgeversenquête

De meeste vacatures ontstaan als gevolg van uitbreidingsvraag. In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat de omzetcijfers in de branche weliswaar geen stijgende lijn laten zien, maar dat sommige bungalowparken en buitensportbedrijven wel actief investeren en plannen maken. Dit lijkt de conclusie te rechtvaardigen dat de goedlopende bedrijven nu vooral vacatures hebben vanwege uitbreidingsvraag.

Iets meer dan een derde van de vacatures ontstaat vanwege vervanging van personeel. Vooral zwembaden en groepsaccommodaties moeten relatief veel personeel vervangen. Voor een deel gaat het hierbij om personeel dat met (pre)pensioen gaat. In het vorige hoofdstuk hebben we namelijk gezien dat dit bij groepsaccommodaties en zwembaden een relatief belangrijke uitstroomreden is. De seizoensvraag ten slotte ligt hoog bij de campings en gemengde bedrijven (die vaak ook een kampeergelegenheid hebben).

5.1.2 Vraag naar arbeid in de toekomst

Hoe gaat de vraag naar arbeid zich de komende jaren ontwikkelen? Om daarop antwoord te geven baseren we ons op een inschatting van de gevolgen van:

- de in hoofdstuk 4 beschreven trends en ontwikkelingen
- de huidige uitstroom, samenstelling en mobiliteitsgeneigdheid van het personeel
- schattingen van werkgevers over de toekomstige personeelsbehoefte naar functiegroep, contracttype en arbeidsmarktpositie (bijlage 2).

Uitbreidingsvraag

Per saldo wijzen de trends en ontwikkelingen in de recreatiebranche op een stijging van de uitbreidingsvraag. Er zijn in de komende jaren meer werknemers nodig als gevolg van de groei van de bevolking, in het bijzonder de toename van de groep kapitaalkrachtige ouderen, maar ook de toename van singles en allochtonen, de economische groei en de warmer wordende zomers. Echter, de stijging van de uitbreidingsvraag zal de komende vijf jaar waarschijnlijk niet bijzonder groot zijn. De omzetcijfers van de afgelopen jaren laten bijvoorbeeld geen stijgende lijn zien. Het lijkt niet plausibel te verwachten dat de hele branche plotseling in een groeispurt komt. Meer realistisch is het scenario dat de uitbreidingsvraag zich gaat concentreren bij succesvolle bedrijven die weten in te spelen op trends en ontwikkelingen, en bij specifieke beroepen.

In de recreatiemarkt van nu lijkt de behoefte te groeien aan hoger geschoold personeel dat een belangrijke rol speelt bij marketing, ict en bedrijfsstrategie. Dit personeel kan de directeur/ondernemer ondersteunen bij het aantrekken van nieuwe doelgroepen met moderne middelen (ict) en het inspelen op de wensen en eisen van deze groepen (luxe, comfort, beleving). Daarbij neemt ook de vraag toe naar gekwalificeerde werknemers die de gasten verwelkomen, verzorgen en vermaken. Gezien de steeds hoger wordende hoge eisen van gasten gaat het daarbij niet om 'handjes', maar om gastgerichte professionals. Bij een opkomend internationaal toerisme richting Nederland wordt ook een goede beheersing van het Engels van groter belang. Specifiek voor de zwembadbranche is te verwachten dat de wellnessstrend leidt tot een stijgende vraag naar personeel met een sportopleiding (van zwem- en sportinstructeurs tot fysiotherapeuten, diëtisten en sportmasseurs).

Deze verwachtingen ten aanzien van de uitbreidingsvraag komen overeen met die van werkgevers. Een kwart van de werkgevers verwacht in de toekomst meer behoefte te hebben aan managementondersteunend personeel. Maar liefst 42% van de werkgevers denkt in de toekomst meer werknemers nodig te hebben in de functiegroep 'leisure&sport'. Ook in de functiegroep 'voedselbereiding en bediening' verwachten behoorlijk veel werkgevers (34%) een toenemende personeelsbehoefte (alle cijfers zijn opgenomen in bijlage 2).

Vervangingsvraag

Met het oog op de verwachte uitbreiding, ligt het voor de hand te veronderstellen dat vertrekkende medewerkers vervangen zullen worden. Hoofdstuk 3 van dit rapport laat zien dat negen procent van de werknemers in de verblijfsrecreatie en zes procent van de werknemers in de zwembaden een jaar later niet meer in de branche werkzaam is. Dit percentage gaat in de toekomst hoogstwaarschijnlijk branchebreed stijgen. De belangrijkste oorzaken zijn de vergrijzing en de algemene krapte op de arbeidsmarkt.

Vertrek wegens (pre)pensioen is nu een weinig voorkomende uitstroomreden. Echter, elf procent van het personeel is 55 jaar en ouder en verlaat de komende tien jaar dus de arbeidsmarkt. Dit betekent dat de komende jaren minstens elf procent van het personeel vervangen moet worden. Overigens is dit percentage in vergelijking met veel andere sectoren laag. De vergrijzing is qua de vervanging van personeel niet het belangrijkste issue in de recreatiebranche.

Momenteel bestaat een kwart van de uitstroom uit personeel dat naar een ander bedrijf vertrekt. In het volgende hoofdstuk gaan we verder in op de uitstroomredenen, maar hier is relevant te melden dat het salaris en de carrièremogelijkheden daarbij een rol spelen. Bij een krappere wordende arbeidsmarkt nemen de kansen van het huidige personeel op een baan in een andere sector toe. Bovendien zullen werkgevers in andere branches steeds meer middelen aangrijpen om personeel aan te trekken. Het is plausibel te veronderstellen dat de uitstroom naar andere sectoren vanwege het lonkende perspectief toeneemt.

In het werknemersonderzoek is gevraagd hoe lang werknemers verwachten in de recreatiebranche te blijven werken en of werknemers op zoek zijn naar een andere baan. Op dit moment is er beschikking over cijfers uit 2005 en zijn ontwikkelingen dus niet te volgen. Wanneer deze metingen in de toekomst herhaald worden, is te zien of de 'mobiliteitsgeneigde' groep toeneemt. In 2005 is van alle werknemers in de verblijfsrecreatie 17% op zoek naar een andere baan, waarvan driekwart (75%) buiten de branche zoekt. In de zwembaden is 20% op zoek, waarvan meer dan de helft (62%) buiten de branche. Hieruit blijkt dat de externe arbeidsmarkt voor zoekers meer lonkt dan de interne arbeidsmarkt. Als deze werknemers de daad bij het woord voegen, moet er voor ruim tien procent van het totaal aantal werknemers vervanging gezocht worden.

Gevraagd naar het aantal jaren dat werknemers denken werkzaam te zijn in de branche, blijkt dat werknemers uit de zwembaden wat honkvaster zijn. Ongeveer een derde in de verblijfsrecreatie en een vijfde in de zwembaden denkt tussen de nul en vijf jaar in de branche te blijven werken. In de zwembaden denkt meer dan een twee vijfde langer dan vijf jaar de branche trouw te blijven. Vanzelfsprekend zijn er werknemers die geen duidelijke toekomstplannen hebben. Dit is een grote groep van 42%.

Tabel 5.3 Mobiliteitsgeneigdheid werknemers 2005

| Zoekgedrag | Verblijfsrecreatie | Zwembaden |
|---|---------------------------|------------------|
| Op zoek naar een andere baan | 17% | 20% |
| - waarvan binnen de branche | 25% | 38% |
| - waarvan buiten de branche | 75% | 62% |
| Verwacht aantal jaren in de branche werkzaam te zijn | Verblijfsrecreatie | Zwembaden |
| < 1 jaar | 7% | 3% |
| 1 tot 2 jaar | 14% | 7% |
| 2 tot 5 jaar | 15% | 11% |
| > 5 jaar | 22% | 37% |
| Weet niet | 42% | 42% |
| Totaal | 100% | 100% |

Bron: Werknemersonderzoek BHC

Concluderend is te stellen dat de vraag naar arbeid in de recreatiebranche toeneemt. Oorzaken zijn een stijging van de uitbreidingsvraag in specifieke bedrijven en beroepen en een branchebrede stijging van de vervangingsvraag.

5.2 Aanbod van arbeid

Om in de uitbreidings- en vervangingsvraag te voldoen kan de branche in principe beschikken over de volgende groepen:

- (beroepsopgeleide) schoolverlaters
- scholieren en studenten die in opleiding zijn
- werkende werkzoekenden op de externe arbeidsmarkt
- niet werkende werkzoekenden.

In deze paragraaf brengen we het aanbod in kwalitatieve en zo mogelijk kwantitatieve zin in kaart.

5.2.1 Huidig arbeidsaanbod

Beroepsopgeleiden

vmbo

Het vmbo kent nog geen op de recreatie gerichte opleidingen en leidt ook niet op tot een officiële kwalificatie. In die zin behoren vmbo-ers nog niet tot het officiële aanbod voor de branche. Op dit moment stromen er niettemin vmbo-ers de sector in. Relevant zijn de richtingen Groen, Techniek en Consumptief. Leerlingenaantallen daarvan zijn er niet. Daarnaast is de overheid in samenwerking met de branche bezig een examenprogramma toerisme en recreatie te ontwikkelen in het initieel beroepsonderwijs. In het cursusjaar 2007-2008 starten er op vijf vmbo-scholen experimenten met het nieuwe examenprogramma. Op deze wijze ontstaat een doorlopende leerlijn voor de recreatiebranche (vmbo-mbo-hbo).

mbo

Binnen het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) bestaan sinds enige jaren enkele opleidingen die specifiek of indirect op de recreatiebranche zijn gericht. Dit is het primaire aanbod voor de branche. De volgende tabel geeft de leerlingenaantallen weer in 2005-2006.

Tabel 5.4 mbo-opleidingen gericht op de recreatiebranche en aantallen leerlingen

| Niveau | Opleiding (nieuwe stijl) | Bol deelname (2005-2006)* | BBL deelname (2005-2006)* |
|--------|---|---------------------------|---------------------------|
| 2 | Medewerker recreatie | 892 | 9 |
| | Sport- en bewegingsbegeleider | 1.800 | 11 |
| | Groentechnisch medewerker recreatiebedrijf | NB | NB |
| 3 | Leisure en hospitality host | 1.043 | 91 |
| | Aqua en leisure host (nieuw) | NNB | NNB |
| | Sport- en bewegingsleider | 3.246 | 10 |
| | Vakbekwaam groentechnisch medewerker recreatiebedrijf | NB | NB |
| 4 | Leisure en hospitality executive | 1.689 | 7 |
| | Aqua en leisure executive (nieuw) | NNB | NNB |
| | Sport- en bewegingscoördinator | 7.653 | - |
| | Groentechnisch manager recreatiebedrijf | ** | ** |

Bron: Onderwijs- en arbeidsmarktinformatie 2006-2007 Kenwerk, Informatie arbeidsmarkt en onderwijs 2006/2007 OVDB. *Cijfers hebben betrekking op de opleidingen oude stijl

De tabel laat zien dat een behoorlijk aantal leerlingen een op de recreatie gerichte opleiding volgt. Als deze leerlingen straks met een kwalificatie de arbeidsmarkt betreden, kan de branche zich verheugen op extra aanbod. Binnen de specifieke recreatieopleidingen behaalde in 2004/2005 in totaal 744 leerlingen een diploma via een beroepsopleidende leerweg (BOL) en 74 leerlingen een diploma via een beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Vanaf 2008 komen er mogelijkheden voor een beroepsopleiding op niveau 2.

Naast het primaire recreatieaanbod is het ook relevant te kijken naar leerlingen met een horeca-opleiding. In bedrijven zijn soms ook koks en bedienden nodig. Het ligt voor de hand te kijken naar kwalificaties die gericht zijn op 'pure' horecatalaken en niet overlappen met recreatiekwalificaties (zoals de horecakwalificaties gastheer/-vrouw of receptionist). In de onderstaande tabel zijn relevante kwalificaties en bijbehorende leerlingenaantallen samengevat.

Tabel 5.5 mbo-opleidingen horeca en aantallen leerlingen

| Opleiding | Bol deelname (2005-2006) | BBL deelname (2005-2006) |
|---------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Horeca-assistent | 746 | 440 |
| Horecamedewerker Fastfoodsector | 95 | 420 |
| Bartender | 54 | - |
| Kok | 2.841 | 1.753 |
| Zelfstandig werkend kok | - | 2.142 |
| Totaal | 3.736 | 4.755 |

Bron: Onderwijs- en arbeidsmarktinformatie 2006-2007 Kenwerk

hbo

Het Hoger Beroepsonderwijs (hbo) kent verschillende recreatieopleidingen. Er zijn twee degrees te halen: het associate degree en het Bachelor degree, het klassieke hbo diploma. Het Associate-degree (AD) is een nieuw onderwijstype in het hoger onderwijs. Het AD is een tweejarige opleiding en sluit af met een wettelijk erkend tussendiploma. Dit nieuwe type onderwijs maakt het aantrekkelijker voor studenten uit het mbo om door te stromen naar het hoger beroepsonderwijs. Ook voor iedereen die al werkzaam is in de branche is

een tweejarige opleiding aantrekkelijk. Na het behalen van een AD is het mogelijk in twee jaar een Bachelor degree te halen. Op dit moment is de enige op de recreatie gerichte AD de opleiding 'Functiegericht toerisme en recreatie'. Zo'n 80 studenten volgen deze opleiding (bij NHTV Breda).

Bachelor-opleidingen duren vier jaar. In de volgende tabel staan recreatieopleidingen genoemd en studentenaantallen. Het betreft de studentenaantallen in alle jaren van de opleidingen.

Tabel 5.6 hbo-opleidingen recreatie (bachelor) en studentenaantallen

| Opleiding | Aantal ingeschreven studenten 2005 |
|--|------------------------------------|
| Functiegericht Toerisme en Recreatie (NHTV) | 189* |
| Vrijtijdsmanagement (NHTV) | 1.975 |
| Leisure management (Christelijke Hogeschool Nederland) | 327 |
| Vrijtijdsmanagement (Hogeschool Rotterdam) | 532 |
| Hoger Toeristisch en Recreatief onderwijs (Hogeschool Inholland) | 1.156 |
| Hoger Toeristisch en Recreatief onderwijs (Saxion Hogeschool Deventer) | 408 |
| Totaal | 4.587 |

*Bron: Cijfers CFI studenten aan het hbo. *Voor de functierichting manager recreatieonderneming bestaan geen afzonderlijke cijfers. Het genoemde aantal betreft het totaal aantal studenten in 2005-2006*

Uit schoolverlatersonderzoeken blijkt dat hbo-ers met een op de recreatiebranche gerichte opleiding in zeer diverse sectoren terecht komen. Vooral werken in het buitenland lonkt. De recreatiebranche is niet bijzonder populair bij deze groep.

Werkende werkzoekenden

Werkenden in andere sectoren met interesse voor de recreatiebranche vormen een belangrijk deel van het aanbod. In totaal 39 procent van de instroom in branche bestaat uit werkenden uit andere sectoren. Uit het werknemersonderzoek van het Bedrijfschap Horeca en Catering blijkt dat er geen sector is die opvallend veel personeel levert. De sector van herkomst speelt geen belangrijke rol bij de keuze van mensen in de recreatiebranche te gaan werken, en bij de keuze van werkgevers voor een bepaalde sollicitant. In principe behoort iedere werkende met interesse voor de branche en de juiste werkhouding tot het aanbod. Het totale aanbod is dan ook versnipperd en moeilijk in beeld te krijgen.

Om toch enig zicht te krijgen op het aanbod werkende werkzoekenden, is specifiek te kijken naar aanverwante branches en sectoren, zoals de dagrecreatie en de horeca. In de onderstaande tabel staat het aantal banen van werknemers genoemd in deze sectoren.

Tabel 5.7 Aantal banen van werknemers naar sector (SBI 1993), 2005.

| Sector/branche | Aantal banen (2005) |
|--|---------------------|
| Hotels, pensions en conferentie oorden | 43.000 |
| Restaurants, cafetaria's, snackbars | 119.500 |
| Reisorganisaties | 21.100 |
| Dagrecreatie, kermisattracties | 4.300 |
| Overige recreatie | 11.400 |
| Sport | 43.600 |

Bron: CBS, Statline.

Te zien is dat het aanbod van werkenden in aanverwante branches groot is. Als bekend zou zijn welk percentage werknemers in deze sectoren geïnteresseerd is in een baan in de recreatie, ontstaat een scherper beeld van dit deel het potentiële aanbod.

Niet-werkende werkzoekenden

Het aanbod voor de recreatiebranche bestaat tevens uit niet-werkende werkzoekenden. Rond de zes procent van de ingestroomde werknemers bestaat uit niet-werkende werkzoekenden. Het aanbod niet-werkenden die op zoek zijn naar functies die vaak voorkomen in een aan de recreatie verwante branche (horeca, toerisme, detailhandel) is vrij groot. 'Pure' recreatiefuncties worden veel minder genoemd. In mei 2007 stonden er bij de CWI's 81 recreatiebegeleiders, 142 zwemonderwijzers, 33 zwembadmedewerkers, 176 fitnessstrainers en 264 sportinstructeurs ingeschreven.

Scholieren en studenten

Een belangrijk deel van het aanbod wordt gevormd door schoolgaande en studerende jongeren. In hoofdstuk 2 hebben we gezien dat meer dan een derde van het personeel in de verblijfsrecreatie en ongeveer een kwart van het personeel in de zwembaden een scholier of student met een bijbaan is. Het aanbod is lastig in kaart te brengen, omdat het zeer versnipperd is. Wel kan worden geconstateerd dat het potentiële aanbod groot is. Bekend is dat ongeveer de helft van de scholieren tot 18 jaar een bijbaantje heeft¹ en ongeveer driekwart van de scholieren én studenten van plan is vakantiewerk te gaan doen.² Horeca, detailhandel en 'overig' zijn de populairste sectoren.

5.2.2 Toekomstig arbeidsaanbod

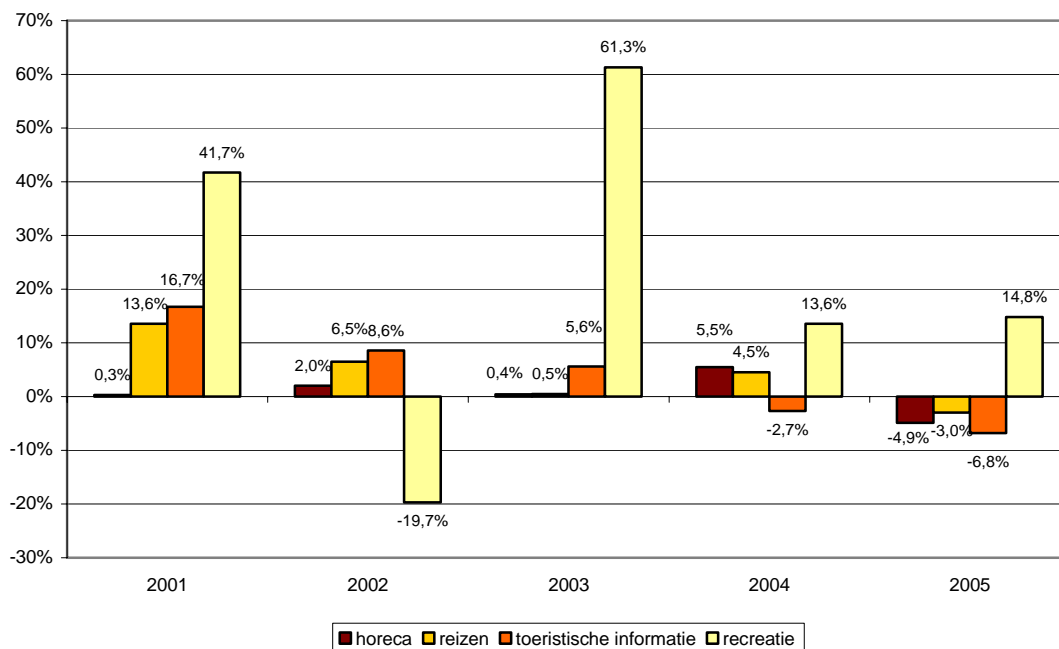
Beroepsopgeleiden

Het kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven Kenwerk verwacht dat het aantal leerlingen in het op de recreatie gerichte beroepsonderwijs in de nabije toekomst stijgt. Afgezet tegen de sectoren horeca en reizen zijn de recreatieopleidingen zeer populair aan het worden bij leerlingen. Zoals de onderstaande grafiek laat zien, steeg het aantal leerlingen in de sector de afgelopen jaren sterk, op het jaar 2002 na.

¹ NIBUD, *Nationaal scholierenonderzoek 2004/2005*.

² FNV, *Vakantiewerkonderzoek 2007*, Amsterdam 2006.

Figuur 5.1 Jaarlijkse procentuele mutatie leerlingenaantallen (bol en bbl) Kenwerk



Bron: Kenwerk

Het arbeidsmarktperspectief van de sectoren toeristische informatie en reizen is volgens Kenwerk aan het verslechteren. Dat kan een gunstige uitwerking hebben op de studiekeuze van leerlingen; vaker zal een aanverwante branche als de recreatie gekozen worden. Kijkend naar de trend van de afgelopen jaren lijkt het er ook op dat leerlingen die voorheen kozen voor de sectoren toeristische informatie en reizen vaker kiezen voor de recreatie. Het leerlingenaanbod is echter niet gelijk verspreid over Nederland. De meeste leerlingen zijn te vinden in de regio's Den Bosch/Eindhoven, Groningen/Drachten en Utrecht/Leusden.

Het kenniscentrum beroepsonderwijsbedrijfsleven Calibris, verantwoordelijk voor de sportsector, verwacht dat het aantal deelnemers binnen de opleidingen Sport- en Bewegingsleider en Sport- en bewegingscoördinator stijgt. De deelnemersaantallen voor Sport- en Bewegingsbegeleider (niveau 2) blijven volgens de prognoses constant. Tussen 2005-2006 en 2010 is de verwachte stijging binnen de sector Sport en Bewegen bijna 22 procent.¹

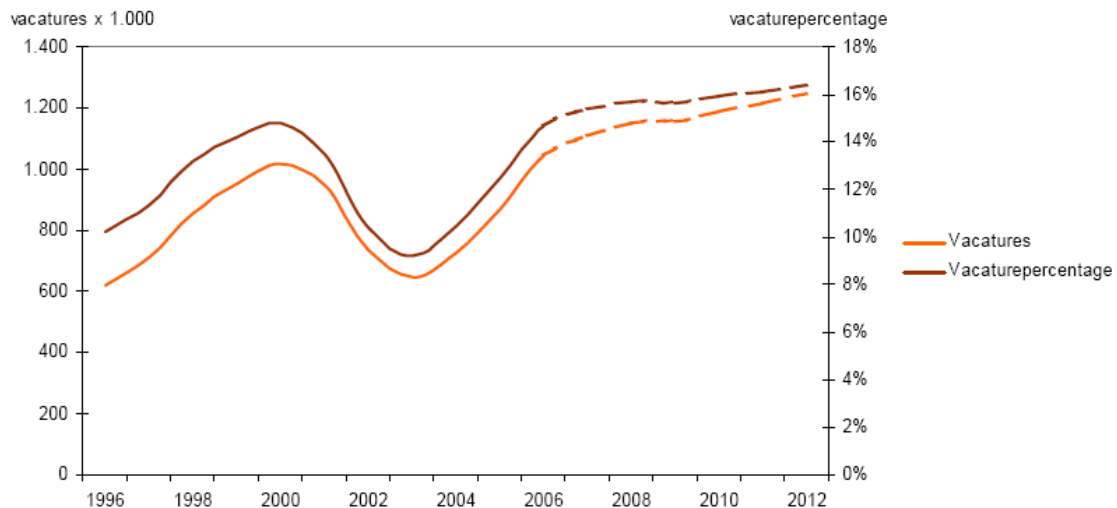
Over de groene sector (groentechnisch medewerker en dergelijke) zijn door het ontbreken van arbeidsmarktinformatie geen eenduidige uitspraken te doen. In algemene zin hebben de groene beroepsopleidingen te kampen met een teruglopende instroom van leerlingen. Daarmee neemt ook de uitstroom van gediplomeerde schoolverlaters uit deze opleidingen af.

¹ OVDB, *Informatie arbeidsmarkt en onderwijs 2006/2007*, Bunnik, 2006.

Werkende werkzoekenden

Om enig zicht te krijgen op het toekomstige aanbod van werkenden in andere sectoren moet rekening gehouden worden met ontwikkelingen aan de vraagzijde. De huidige hoogconjunctuur leidt tot een uitbreiding van de werkgelegenheid. De zakelijke dienstverlening is de komende twee jaren de belangrijkste banenmotor. Maar liefst de helft van de banengroei wordt in deze sector gerealiseerd. Binnen deze sector zijn het vooral de IT en het uitzendwezen die hoge groeicijfers laten zien. In de zorg en welzijn zullen eveneens veel banen gecreëerd worden door de toenemende vraag. Gevolg hiervan is een stijging van het aantal vacatures. Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) verwacht dat het aantal nieuwe vacatures als percentage van het aantal banen in 2008 op 15,7% uitkomt, een historisch hoog cijfer (zie onder).¹

Figuur 5.2 Aantal vacatures en vacaturepercentage



Bron: CWI Arbeidsmarktprognose 2007-2012

Als gevolg van deze ontwikkelingen aan de vraagzijde is te verwachten dat het aanbod werkende werkzoekenden toeneemt. In tijden van economische voorspoed wisselen meer mensen van baan. Doordat de vraag zich echter concentreert in een aantal specifieke sectoren (zakelijk diensten en IT, detailhandel en zorg en welzijn) zal de mobiliteit *binnen* en *richting* die sectoren vooral toenemen. Het aantal werkende werkzoekenden met interesse voor de recreatiebranche zal door deze ontwikkeling waarschijnlijk niet toenemen.

Niet-werkende werkzoekenden

Gegeven de ontwikkelingen in het aantal banen en de beroepsbevolking, is het niet verrassend dat de werkloosheid daalt.² Ook het aantal bij CWI ingeschreven niet-werkende werkzoekenden (NWW) vermindert snel. Deze daling zet zich dit en volgend jaar voort. De afname is 57.000 personen in 2007. Door de lagere groei van het aantal vacatures in 2008, neemt het aantal NWW minder sterk af (24.000 personen). Hierdoor wordt eind 2008 het aantal niet-werkende werkzoekenden geschat op 473.000 personen.

¹ CWI, *Arbeidsmarktprognose 2007-2012*, Amsterdam 2007.

² Paragraaf gebaseerd op idem.

In de periode daarna gaat het CWI uit van een verdere daling, zij het in een gematigd tempo. Eind 2012 wordt het aantal niet-werkende werkzoekenden geschat op ruim 400.000 personen. Het is daarmee lager dan in de voorgaande hoogconjunctuur. Wat overblijft, is een groep met een (zeer) moeilijke positie op de arbeidsmarkt, een 'granieten kern'. Deze groep heeft te weinig vaardigheden om te functioneren in een volwaardige baan. Zonder extra maatregelen zijn deze personen moeilijk te re-integreren.

Scholieren en studenten

Het toekomstige aanbod scholieren en studenten lijkt te gaan afnemen. Voor deze groep geldt ongeveer hetzelfde als voor werkende werkzoekenden. Nu het aantal vacatures in de eerder genoemde sectoren min of meer explosief stijgt, kunnen en zullen meer jongeren kiezen voor een bijbaan in die sectoren. Daarbij komt de trend dat de studiedruk voor studenten stijgt. De 'eeuwige student' die meer werkt dan studeert bestaat niet meer. Het aanbod van studenten die bereid zijn een fors aantal uren in een bijbaan in de recreatiebranche te investeren neemt hierdoor af.

Aanbod op langere termijn

Op de langere termijn (over meer dan tien jaar) komt het aanbod van arbeid in brede zin onder druk te staan. Oorzaak is de in hoofdstuk 4 geschetste krimp van de beroepsbevolking door vergrijzing en ontgroening. Die krimp laat zich vooral gelden in de provincies Limburg, Drenthe en Zeeland. De krimp zal dus met name bedrijven in deze gebieden parten gaan spelen. Toename van het arbeidsaanbod is alleen mogelijk als groepen die nu nog aan de kant staan, zoals werklozen, bijstandsgerechtigden, en specifieke doelgroepen zoals allochtonen en niet-werkende ouderen, (weer) gaan participeren op de arbeidsmarkt. De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) komt daarom in zijn jaarlijkse arbeidsmarktanalyse tot de hypothese dat de rol van *beleid* in de arbeidsparticipatie toeneemt omdat de *autonome* trends (groei van de beroepsbevolking) langzaam uitwerken.¹

5.3 Confrontatie van vraag- en aanbodzijde

5.3.1 Huidige discrepanties

Uit een confrontatie van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de recreatiebranche blijkt of er sprake is van kwantitatieve discrepanties. Een indicator hiervoor zijn moeilijk vervulbare vacatures. In het onderzoek is het aan de werkgever overgelaten om te bepalen welk percentage van de vacatures in zijn organisatie moeilijk vervulbaar is. De volgende tabel geeft weer bij welk deel van de bedrijven er sprake was van moeilijk vervulbare vacatures en hoe groot het aandeel van de moeilijk vervulbare vacatures is per 100 vervulde banen.

¹ RWI, *Arbeidsmarktanalyse 2007*, Den Haag, 2007.

Tabel 5.8 Moeilijk vervulbare vacatures

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd be- drijf | Zwembad | Buitsport | Totaal recreatie | Totaal Nederland ** |
|--|---------|--------------|-------------------------|----------------------|---------|-----------|---------------------|------------------------|
| Sprake van moeilijk vervulbare vacatures | 24% | 21% | 31% | 26% | 30% | 43% | 27% | NB |
| Vacaturegraad moeilijk vervulbare vacatures* | 4,7% | 12,5% | 4,1% | 3,1% | 3,9% | 3,5% | 7,0% | 0,6% |

Bron: Werkgeversenquête.

* Berekend als aandeel van totaal aantal werknemers, excl. verwachte seizoensarbeid, maar incl. uitzendkrachten en payrollmedewerkers.

** Trendrapport vraag naar arbeid 2006, OSA, 2007. Percentages hebben betrekking op het jaar 2005.

Alle bedrijfstypen binnen de branche hebben te maken met moeilijk vervulbare vacatures. Uitschieters naar boven zijn de buitensport, groepsaccommodaties en zwembaden. Als gekeken wordt naar het aandeel moeilijk vervulbare vacatures per 100 vervulde banen (de vacaturegraad), blijkt dat deze voor de branche in vergelijking met Nederland als geheel zeer hoog ligt. Met name bungalowparken en campings hebben zeer veel moeilijk vervulbare vacatures. Heel zuiver is een vergelijking met de totale economie overigens niet, omdat die cijfers betrekking hebben op 2005, toen de conjunctuur minder gunstig was dan nu.

Het is relevant te zien bij welke functiegroepen er sprake is van krapte.

Tabel 5.9 Functiegroepen van moeilijk vervulbare vacatures (meer antwoorden mogelijk)

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd Bedrijf | Zwembad | Buitsport | Totaal |
|-------------------------------|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-----------|--------|
| Leisure en sport | 14% | 34% | 0% | 6% | 97% | 9% | 44% |
| Voedselbereiding en bediening | 48% | 68% | 40% | 46% | 3% | 23% | 32% |
| Schoonmaak en logistiek | 24% | 49% | 40% | 56% | 0% | 0% | 20% |
| Ondersteuning management | 0% | 0% | 20% | 6% | 7% | 77% | 10% |
| Ontvangst en veiligheid | 16% | 17% | 0% | 5% | 7% | 0% | 10% |
| Management | 7% | 17% | 0% | 19% | 7% | 0% | 8% |
| Techniek en groen | 9% | 0% | 0% | 27% | 3% | 22% | 8% |
| Administratie | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 45% | 3% |

Bron: Werkgeversenquête

Vrij duidelijk tekent zich een top drie af van moeilijk vervulbare functiegroepen. Dat zijn medewerkers 'leisure en sport', 'voedselbereiding en bediening' en 'schoonmaak en logistiek'.

Uit de tabel, maar ook uit de open antwoorden van werkgevers en de expertinterviews blijkt dat de knelpunten zich voordoen bij specifieke bedrijven. Het kost zwembaden vooral

veel moeite geschikte zwemonderwijzers en sportinstructeurs (bijv. voor aquarobics) te vinden. Bungalowparken en campings hebben problemen met het aantrekken van personeel voor horecatalaken, vooral koks en bedienend personeel. Werkgevers van deze bedrijven meldden daarnaast dat er een groot gebrek is aan schoonmakers/housekeepers: *“Ik denk dat er binnen afzienbare tijd Polen bij ons rondlopen voor het schoonmaakwerk”*. In de grote buitensportbedrijven is vooral het managementondersteunend en administratief personeel schaars (personeelszaken, marketing en sales, secretariaat).

De top 10 van oorzaken van het moeilijk vervulbaar zijn van deze vacatures staat weergegeven in de onderstaande tabel.

Tabel 5.10 Top 10 oorzaken van moeilijk vervulbare vacatures (maximaal drie antwoorden mogelijk)

| Oorzaak | % |
|--|-----|
| Weinig reacties ontvangen | 61% |
| De kandidaten beschikten niet over de juiste werkervaring | 30% |
| De kandidaten beschikten niet over de juiste beroepshouding | 27% |
| De kandidaten stelden te hoge eisen aan de werktijden | 14% |
| Anders | 14% |
| De kandidaten stelden te hoge eisen aan de arbeidsvoorwaarden | 13% |
| De kandidaten waren te oud | 11% |
| Imago van de branche | 10% |
| De kandidaten beschikten niet over de juiste opleiding (anders dan mbo of hbo) | 8% |
| De kandidaten beschikten niet over de juiste mbo-opleiding | 6% |

Bron: *Werkgeversenquête*

De belangrijkste oorzaak voor de moeilijk vervulbare vacatures lijkt een kwantitatief aanbodtekort ('weinig reacties ontvangen'). De vraag is wat daarvan de oorzaak is. De volgende factoren lijken hierbij een rol te spelen:

- 1 Hoewel er landelijk gezien voldoende beroepsopleidingen voor de recreatie zijn, concentreert het aanbod zich rondom de steden Den Bosch/Eindhoven, Groningen/Drachten en Utrecht/Leusden. In andere regio's/provincies zijn er knelpunten. Kenwerk constateert dat de vraag het aanbod overtreft in Gelderland, Flevoland en Friesland. Er is dus een regionaal aanbodtekort van gekwalificeerde leisure en sportmedewerkers. Schijnbaar zoeken werknemers en werkgevers vooral in de eigen regio.
- 2 Het generalistische karakter van de recreatieopleidingen oude stijl vormt een belemmerende factor. De branche heeft bewust gekozen voor een brede opleiding om aan te sluiten bij de beroepspraktijk. Nadeel is dat werknemers zodoende ook terecht kunnen in branches als het toerisme, de fitnessbranche, de horeca en overige dienstverlening. De gegarandeerde uitstroom uit het beroepsonderwijs naar de recreatiebranche is daarmee klein. Experts schatten dat circa dertig procent van de leerlingen ook daadwerkelijk kiest voor de recreatiebranche.
- 3 Aan de andere kant speelt ook de aantrekkelijkheid van de recreatiebranche zelf een rol. Uit de antwoorden 'De kandidaten stelden te hoge eisen aan de werktijden' en 'De kandidaten stelden te hoge eisen aan de arbeidsvoorwaarden' spreekt dat andere branches soms meer bieden. Een bekend probleem is dat de branche weinig fulltimebanen kan bieden, wat met name voor schoolverlaters nadelig is. Dit speelt vooral parten bij het

aantrekken van zwembadonderwijzers. Verder is bekend dat de uitstroom naar de horeca hoger is dan naar andere sectoren. Er zijn gevallen bekend van koks die op individuele basis zijn weggekocht. Het lijkt erop dat dit vooral parten speelt bij het aantrekken van personeel met horecataken. De hoofdstukken 6 en 7 gaan hier verder op in.

5.3.2 Toekomstige discrepanties

In hoeverre sluiten vraag en aanbod in de komende jaren in kwantitatieve zin op elkaar aan? Op grond van een vergelijking van de toekomstige vraag met het toekomstige aanbod en de inschatting van experts komen wij tot de volgende mogelijke discrepanties:

- De uitbreidingsvraag naar beroepsopleiden 'Aqua en Leisure' en 'Leisure en Hospitality' neemt de komende jaren met name in de succesvolle bedrijven sterk toe. Doordat de leerlingen niet evenwichtig zijn verspreid ontstaan er waarschijnlijk in de provincies Gelderland, Flevoland en Friesland discrepanties.
- De in hoofdstuk twee beschreven trends leiden tot een toenemende vraag naar hoger opgeleide managers. Hiervoor is een potentieel groot aanbod beschikbaar, dat door het starten van het Associate-degree verder vergroot kan worden. Uit schoolverlatersonderzoeken blijkt echter dat hbo-ers met een op de recreatiebranche gerichte opleiding in zeer diverse sectoren terechtkomen. Vooral werken in het buitenland lonkt. De recreatiebranche is niet bijzonder populair bij deze groep. Volgens experts spelen de werktijden en arbeidsvoorwaarden daarbij een rol.
- Grote tekorten gaan zich waarschijnlijk voordoen bij het personeel met horecataken (koks, bedienend personeel). Gasten willen vaker kwalitatief hoogstaande maaltijden. Daarvoor is gekwalificeerd personeel nodig. Het aanbod van leerlingen met een horeca opleiding is echter al tijden gelijkblijvend. Bovendien neemt de vraag naar gekwalificeerd personeel in de horecasector zelf ook toe, waardoor meerdere branches in dezelfde vijver moeten vissen.
- De vervangingsvraag naar technisch personeel in de grotere organisaties neemt toe. Veel van de huidige werknemers zijn veertigers en vijftigers en stromen op termijn uit. Het aanbod van technici is echter slinkende. Daar komt bij dat de recreatiebranche meestal generalistische technici zoekt, terwijl de meeste technici gespecialiseerd zijn. Het gevolg zal zijn dat bedrijven structureel uitzendkrachten gaan inhuren of werk gaan uitbesteden.

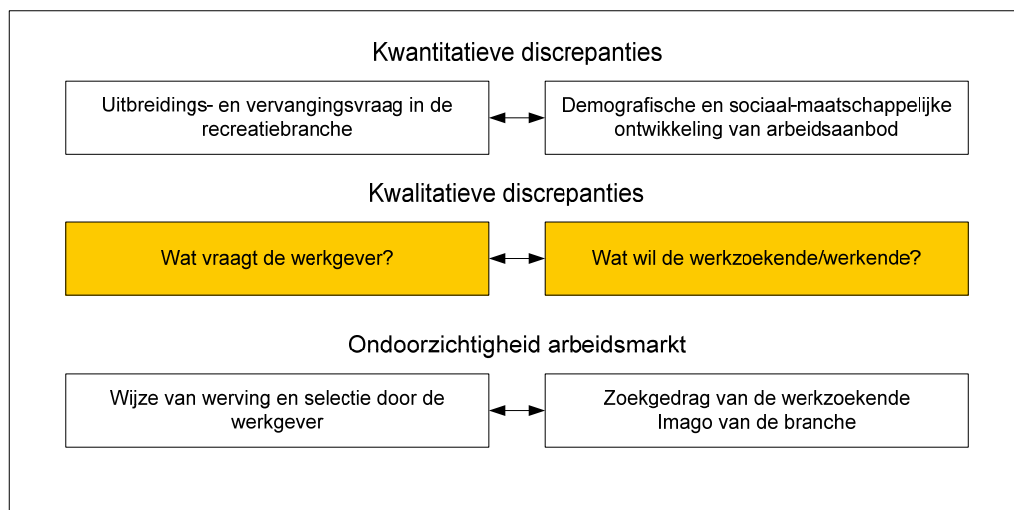
5.4 Conclusie

Op dit moment doen zich kwantitatieve discrepanties voor in de functiegroepen 'leisure en sport', 'voedselbereiding en bediening' en 'schoonmaak en logistiek'. Oorzaak is niet zozeer een tekort aan gekwalificeerde medewerkers, maar een regionale mismatch tussen vraag en aanbod: in regio's met veel recreatiebedrijven studeren onvoldoende leerlingen af. Dit leidt in sommige regio's tot moeilijk vervulbare vacatures en elders tot een aanbodoverschot, wat tot gevolg heeft dat leerlingen gaan werken in andere sectoren. Het brede karakter van de recreatieopleidingen, de beleving van het salaris, en de werktijden van de recreatiebranche versterken deze trends en leiden tot onvoldoende gegarandeerde instroom uit de beroepsopleidingen.

Op langere termijn is te verwachten dat de regionale mismatch tussen vraag naar en aanbod van gekwalificeerde recreatiemedewerkers verhevigt. Daar komt bij dat er een tekort dreigt aan hoger opgeleide managers, personeel met horecatalaken en technisch personeel. De mate waarin deze discrepanties zich voordoen en het aantal bedrijven dat ermee te maken krijgt, is vooral afhankelijk van de groei van de branche.

6 Kwalitatieve discrepanties

Vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van een branche kunnen ook in kwalitatieve zin niet goed op elkaar aansluiten. Dat betekent dat de kenmerken van de vraag onvoldoende aansluiten op de wensen van het aanbod en andersom. In dat geval is er sprake van kwalitatieve discrepanties. In dit hoofdstuk staat deze mogelijke imperfectie centraal. Achtereenvolgens is er aandacht voor de discrepanties gezien vanuit werkgeversperspectief en discrepanties vanuit werknemersperspectief.



6.1 Huidige discrepanties vanuit werkgeversperspectief

Het is mogelijk dat werknemers niet voldoen aan de eisen en wensen van werkgevers wat betreft opleiding, werkhouding, et cetera. In deze paragraaf gaan we in op de volgende discrepanties:

- De aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt
- De behoefte van werkgevers aan cursorisch onderwijs en training voor zittende werknemers
- De behoefte van werkgevers aan leerwerktrajecten.

6.1.1 Aansluiting beroepsonderwijs-arbeidsmarkt

Het is van groot belang dat beroepsopgeleiden voldoen aan de wensen en eisen van werkgevers. Om te zien of de op de recreatiebranche gerichte opleidingen voldoende aansluiten bij de behoeften van werkgevers laat de volgende tabel het oordeel van werkgevers zien.

Tabel 6.1 Aansluiting beroepsonderwijs bij behoefte werkgevers

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|-----------|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| Volledig | 4% | 3% | - | 7% | 18% | 9% | 9% |
| Deels | 41% | 51% | 29% | 46% | 56% | 71% | 49% |
| Niet | 5% | 3% | 6% | 5% | 9% | 19% | 7% |
| Weet niet | 51% | 43% | 65% | 41% | 16% | - | 36% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Bron: Werkgeversenquête

Het blijkt dat het grootste deel van de werkgevers vindt dat het beroepsonderwijs 'deels' aansluit bij hun behoefte. Veel werkgevers hebben geen mening, omdat er weinig tot geen beroepsopgeleiden instromen in hun organisaties. Een kleine 7% vindt dat het beroepsonderwijs niet voldoet, met name buitensportbedrijven. Vooral zwembaden zijn behoorlijk tevreden over het beroepsonderwijs. Dit hangt waarschijnlijk samen met de nieuwe mbo-richting 'Aqua&Leisure'. Dit is een nieuwe opleiding waarin de oude particuliere zwemopleiding van NPZ-NRZ is ondergebracht. De nieuwe opleiding is een reguliere beroepsopleiding en hoeft dus niet meer betaald te worden door de werkgevers. Dit leidt tot kostenbesparing voor werkgevers en eenduidigheid van het aanbod.

Het totaaloordeel van werkgevers zegt niet veel over de aspecten waarop het beroepsonderwijs goed of slecht scoort. Interessant is te zien wat het oordeel is van de werkgever over het niveau van de schoolverlaters, te beginnen met schoolverlaters van het mbo. Aangezien de recreatieopleidingen nieuwe stijl pas recent van start zijn gegaan, is dit oordeel vooral gekleurd door de ervaringen met de oude opleidingen.

Tabel 6.2 Oordeel van werkgevers over het totale niveau van beroepsopgeleide schoolverlaters uit het mbo

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|-------------|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| Zeer goed | - | - | - | - | - | - | - |
| Goed | 21% | 79% | - | 31% | 29% | 43% | 33% |
| Voldoende | 45% | | - | 61% | 71% | 17% | 55% |
| Matig | 34% | 21% | - | 8% | - | 41% | 12% |
| Onvoldoende | - | - | - | - | - | - | - |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Bron: Werkgeversenquête

Werkgevers zijn gematigd positief over het niveau van schoolverlaters van het mbo. De meerderheid geeft een voldoende. Bungalowparken zijn het positiefst, campings en buiten-

sportbedrijven het negatiefst. Geen enkele werkgever deelt een onvoldoende uit, maar de categorie 'zeer goed' komt ook niet voor.

Kijkend naar de aspecten waarover werkgevers geoordeeld hebben, valt het volgende op:

- Positief zijn werkgevers over de kennis van de schoolverlaters. Dit geldt vooral voor bungalowparken en zwembaden. Waarschijnlijk hechten deze bedrijven ook wat meer belang aan kennis. Bungalowparken en zwembaden kennen vanwege hun grootte iets vaker specifieke taken (bijvoorbeeld rondom veiligheidsvoorschriften) waarvoor specifieke kennis nodig is.
- Met de praktische inzetbaarheid is het ook goed gesteld, aangezien 41% van de werkgevers die met een 'goed' en 38% met een 'voldoende' beoordeeld. Campings en buitensportbedrijven zijn vaker van mening dat schoolverlaters van het mbo maar matig praktisch inzetbaar zijn. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de capaciteit. Er is op campings en buitensportbedrijven weinig capaciteit om schoolverlaters rustig in te werken. Verwacht wordt meestal dat mensen direct aan de slag gaan, maar dat is niet altijd mogelijk. Kenwerk meldt dat de planning in het recreatieonderwijs niet goed aansluit bij het ritme van het recreatie seizoen. Leerlingen stromen uit tijdens de drukke periode, met onvoldoende praktische vaardigheden en kennis van het bedrijf. Andersom is het ook niet handig wanneer leerlingen buiten het seizoen zouden instromen, omdat ze dan onvoldoende voorbereiding krijgen op een loopbaan in de recreatie.
- Over de vaardigheden/beroepshouding van schoolverlaters van het mbo zijn werkgevers het minst te spreken. Slechts 21% beoordeelt de vaardigheden met 'goed', 58% geeft een 'voldoende' en 21% een 'matig'. Opnieuw zijn campings en buitensportbedrijven het meest kritisch. VeBON weet te melden dat buitensportbedrijven werknemers zoeken die 'hun mannetje kunnen staan' tijdens het toelichten van activiteiten voor grote groepen. De ervaring is dat mbo-ers daar minder goed toe in staat zijn dan hbo-ers. Ook zijn de sociale vaardigheden en omgangsvormen van de laatste groep beter ontwikkeld.

Concluderend is te stellen dat het beroepsonderwijs over het algemeen positief wordt beoordeeld. Volgens experts is er een positieve tendens waarneembaar in de kwaliteit van het onderwijs, maar het is zeker nog niet perfect. Naast de bovengenoemde punten is er kritiek op het niveau van de docenten. Het schort bij docenten vooral aan de kennis van de praktijk in bedrijven. Scholen weten onvoldoende waaraan behoefte is. Een voorbeeld is een EHBO-diploma. Dat is een eerste vereiste in sommige functies, maar (nog) geen onderdeel van het onderwijsprogramma op alle scholen.

Naast mbo-ers stromen er ook hbo-ers de branche in. Slechts 34 werkgevers hebben een oordeel gegeven over het niveau van hbo-ers. Dit aantal is te klein om de resultaten weer te geven naar bedrijfstype. De onderstaande tabel toont het totaaloordeel van werkgevers over het niveau van schoolverlaters uit het hbo.

Tabel 6.3 Oordeel van werkgevers over het niveau van schoolverlaters uit het hbo

| Oordeel | % |
|-------------|------|
| Zeer goed | - |
| Goed | 73% |
| Voldoende | 18% |
| Matig | 9% |
| Onvoldoende | - |
| Totaal | 100% |

Bron: Werkgeversenquête

Schoolverlaters van het hbo worden positiever beoordeeld dan schoolverlaters uit het mbo. Opnieuw tenderen de antwoorden van werkgevers naar het midden; de categorieën zeer goed en onvoldoende komen niet voor. Als we kijken naar de verschillende aspecten waarover is geoordeeld, valt op dat de kennis en vaardigheden van hbo-ers door de meeste werkgevers positief worden beoordeeld. Iets negatiever zijn werkgevers over de praktische inzetbaarheid: 54% geeft die een 'voldoende' en 11% een 'matig'.

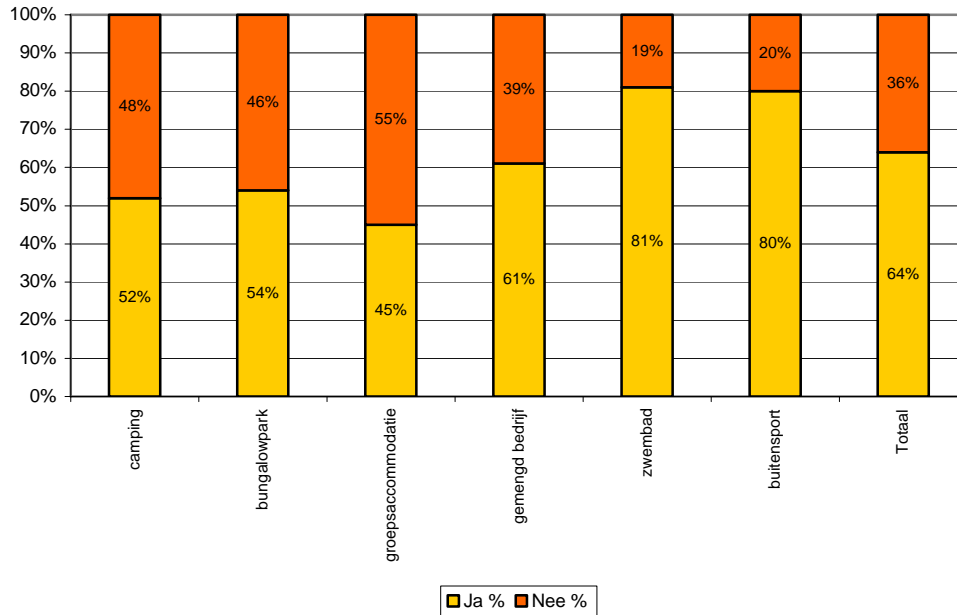
6.1.2 Behoeften aan cursorisch beroepsonderwijs en trainingen

Een mogelijke discrepantie is dat werkgevers vinden dat hun werknemers onvoldoende zijn toegerust voor de eisen die hun werk aan hen stelt. Om deze discrepantie op te heffen, kunnen werkgevers gebruik maken van cursorisch beroepsonderwijs en trainingen voor het zittende personeel. Ook daarbij kunnen zich discrepanties voordoen als het aanbod cursussen en trainingen niet voldoet. In deze paragraaf gaan we in op:

- het gebruik van cursussen en trainingen en de redenen voor het niet-gebruiken
- de mening van werkgevers over de kwaliteit van het cursusaanbod.

De onderstaande figuur toont dat een ruime meerderheid van 64% van de bedrijven werknemers trainingen en cursussen aanbiedt. Het percentage is iets minder dan het landelijke percentage in 2005 (76%).

Figuur 6.1 Gebruik van trainingen en cursussen voor werknemers



Bron: Werkgeversenquête

Zwembaden en buitensportbedrijven zijn in vergelijking met de andere bedrijven het meest actief. Onder de campings, bungalowparken en groepsaccommodaties zijn er minder bedrijven die werknemers een cursus of training aanbieden. Verder blijkt er een sterk verband met de organisatiegrootte (niet in de figuur). Minder dan de helft van de bedrijven met 1 tot en met 9 werknemers biedt werknemers een cursus aan, tegen alle bedrijven met meer dan 50 werknemers.

De meeste bedrijven (71%) maken gebruik van het cursusaanbod van externe leveranciers. Het door SFRecreatie gesubsidieerde cursusaanbod wordt gebruikt door 56% van de werkgevers, waaronder veel zwembaden.

De volgende tabel laat zien welke functiegroepen trainingen en cursussen krijgen aangeboden.

Tabel 6.4 Functiegroepen die trainingen en cursussen krijgen aangeboden

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|-------------------------------|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| Management | 33% | 70% | 59% | 48% | 63% | 46% | 53% |
| Leisure en sport | 7% | 33% | - | 31% | 84% | 100% | 49% |
| Ontvangst en veiligheid | 49% | 52% | 23% | 53% | 37% | - | 41% |
| Ondersteuning management | 29% | 52% | 74% | 33% | 42% | 41% | 40% |
| Techniek en groen | 58% | 76% | - | 46% | 18% | 12% | 38% |
| Administratie | 35% | 57% | 35% | 51% | 28% | 24% | 36% |
| Voedselbereiding en bediening | 24% | 40% | 49% | 27% | 17% | 12% | 23% |
| Schoonmaak en logistiek | 18% | 20% | 43% | 25% | 22% | - | 20% |
| Winkelverkoop | 6% | 33% | - | 3% | - | - | 6% |

Bron: Werkgeversenquête

Bij de meeste bedrijven krijgen leidinggevenden en werknemers die met de primaire recreatietaken bezig zijn trainingen en cursussen aangeboden. Het is een bekend fenomeen dat het personeel dat al goed is opgeleid toegang krijgen tot nog meer en betere scholing. Een opvallend beeld laten de buitensportbedrijven en zwembaden zien, die bijna allemaal de leisure en sport-medewerkers een cursus aanbieden.

Het is interessant te zien welke redenen bedrijven aandragen om nooit gebruik te maken van trainingen en cursussen.

Tabel 6.5 Redenen om geen gebruik te maken van trainingen en cursussen (meer antwoorden mogelijk)

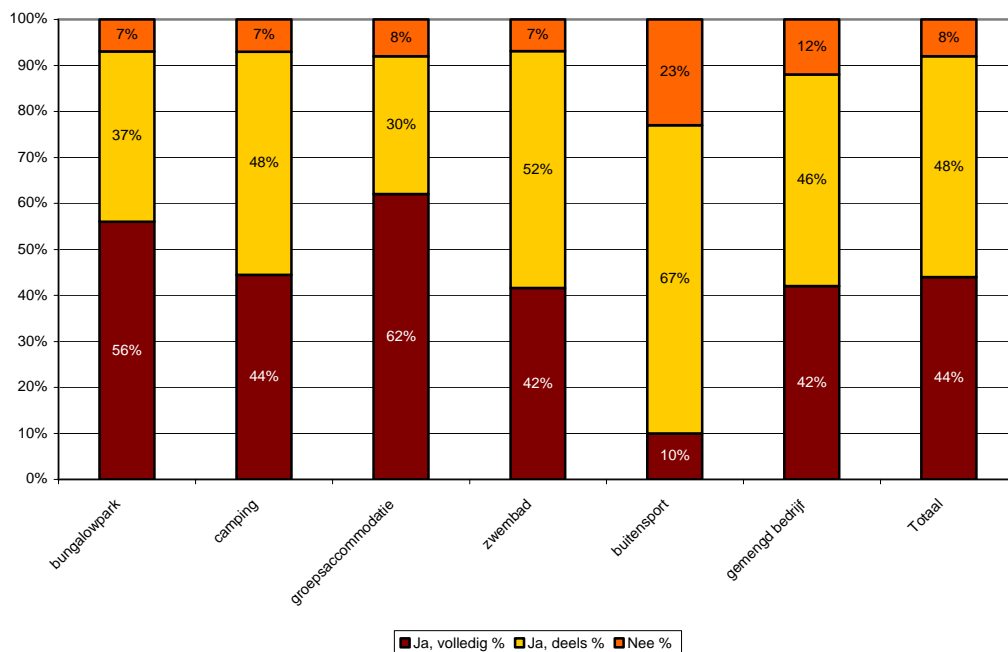
| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Totaal |
|--|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|--------|
| Werknemers zijn voldoende geschoold | 35% | 29% | 34% | 38% | 43% | 36% |
| Geen behoefte bij werknemers | 40% | 29% | 68% | 38% | 13% | 34% |
| Werknemers zijn hard nodig in het bedrijf | 28% | 14% | - | 18% | 38% | 24% |
| Kosten | 21% | 21% | 23% | 13% | 29% | 23% |
| Werknemers zijn te kort in dienst | 25% | 7% | 21% | 7% | 46% | 23% |
| Anders | 4% | 29% | | 18% | 13% | 13% |
| Aanbod trainingen en cursussen sluit niet aan bij wensen van | - | 7% | 11% | 7% | 8% | 5% |
| Niveau/kwaliteit trainingen en cursussen sluit niet aan bij | - | - | 9% | 13% | 8% | 3% |

Bron: Werkgeversenquête. Buitensport ontbreekt vanwege te weinig respondenten die geen gebruik maken van trainingen en cursussen.

De belangrijkste reden is volgens werkgevers dat werknemers voldoende zijn geschoold. Met name zwembaden, die relatief veel beroepsopgeleiden in dienst hebben, dragen deze reden aan. Een deel van de werkgevers denkt dat er geen behoefte is bij werknemers. Dit geldt vooral in campings en groepsaccommodaties. Onder alle bedrijfstypen zijn er werkgevers voor wie de kosten een bottleneck vormen. Het cursusaanbod en de kwaliteit daarvan lijken in orde te zijn. Er zijn weinig werkgevers die zeggen dat ze vanwege het aanbod en de kwaliteit afzien van het afnemen van trainingen en cursussen.

De vraag of het cursusaanbod voldoet is ook aan de werkgevers voorgelegd die er wel gebruik van maken.

Figuur 6.2 Percentage bedrijven dat vindt dat het cursusaanbod volledig, deels of niet voldoet

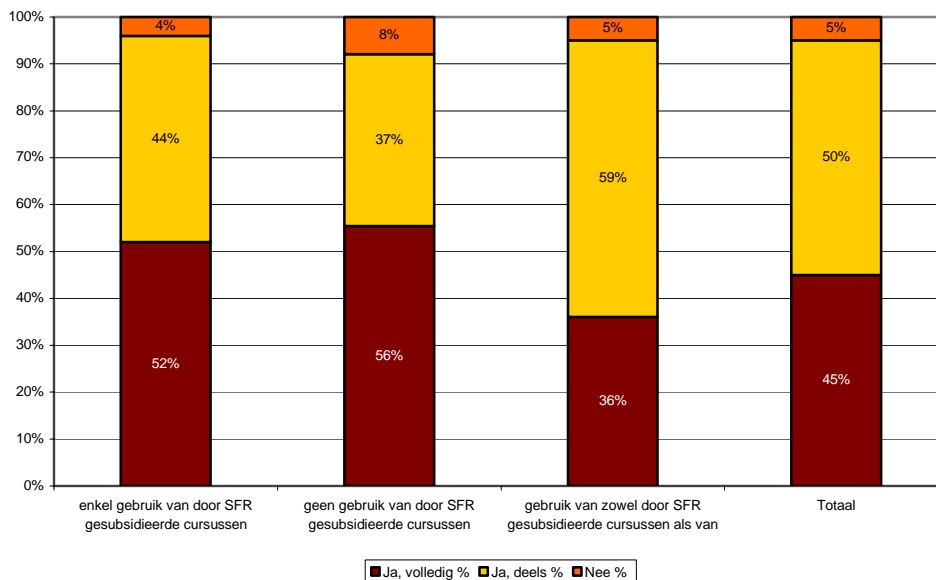


Bron: Werkgeversenquête

Werkgevers zijn niet onverdeeld enthousiast over het cursusaanbod. Iets minder dan de helft (44%) vindt dat het volledig voldoet, bijna de helft vindt dat het deels voldoet (48%) en iets minder dan een tiende vindt het aanbod onvoldoende. Opmerkelijk is dat de bedrijven die veel gebruik maken van cursussen en trainingen (zwembaden en buitensportbedrijven) het meest kritisch zijn. Hierbij speelt waarschijnlijk mee dat deze bedrijven hoge eisen stellen aan het cursusaanbod.

De onderstaande tabel vergelijkt drie groepen werkgevers: gebruikers van het aanbod van SFRecreatie, niet-gebruikers en gebruikers van zowel het aanbod van SFRecreatie als het overige cursusaanbod.

Figuur 6.3 Percentage bedrijven dat vindt dat het cursusaanbod volledig, deels of niet voldoet, naar gebruik



Bron: Werkgeversenquête

De grafiek laat zien dat werkgevers die *geen* gebruik maken van het cursusaanbod van SF-Recreatie, iets vaker vinden dat het aanbod voldoet dan werkgevers die *we/* gebruik maken van de diensten van SFRecreatie. De verschillen zijn echter klein. Bovendien is er onder de niet-gebruikers van het aanbod van SFRecreatie een grotere groep (8%) die vindt dat het aanbod niet voldoet.

Aan werkgevers is ook gevraagd welke aspecten van het huidige cursusaanbod niet voldoen.

Tabel 6.6 Aspecten waarin het huidige cursusaanbod niet voldoet (meer antwoorden mogelijk)

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd Bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|--|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| De cursussen zijn te veel gericht op de theorie | 48% | 57% | 47% | 48% | 52% | 33% | 51% |
| Anders | 45% | 24% | 37% | 33% | 23% | 26% | 27% |
| Er ontbreken cursussen in het aanbod | - | 21% | - | 5% | 21% | 15% | 16% |
| De cursussen hebben een te laag niveau | - | 4% | - | 20% | 18% | 26% | 11% |
| De cursussen hebben een te hoog niveau | 7% | 6% | 16% | 5% | 10% | - | 7% |
| De cursussen zijn te veel gericht op de praktijk | - | - | - | 2% | - | 4% | 1% |

Bron: Werkgeversenquête

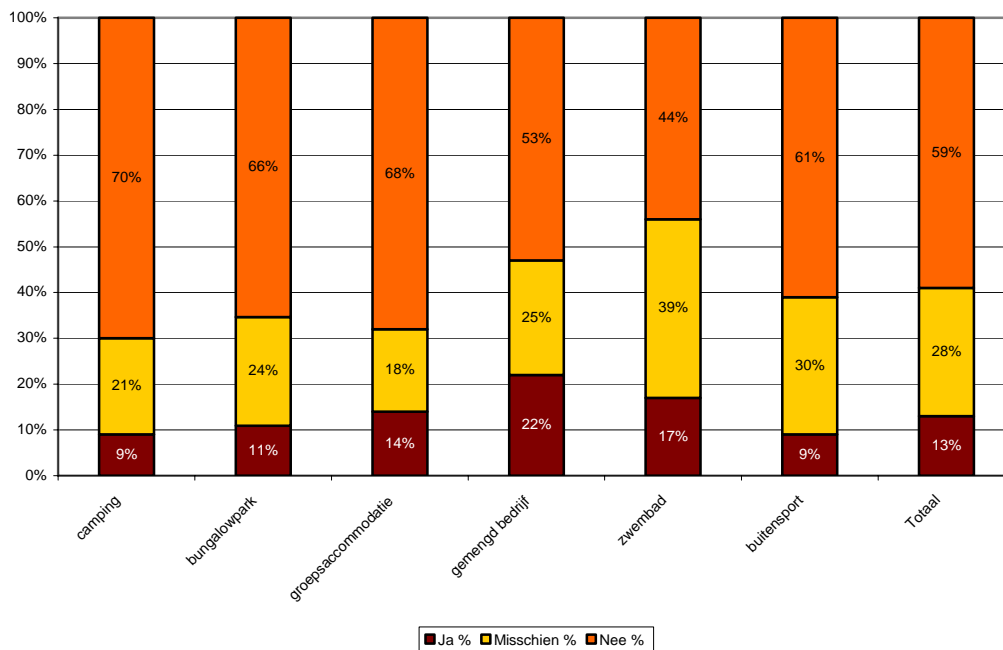
Werkgevers geven meestal de voorkeur aan cursussen die zijn toegesneden op de specifieke bedrijfssituatie en waarvan de kennis direct praktisch toepasbaar is. Op de eerste plaats staat dan ook een voor werkgevers bekende klacht, namelijk dat de cursussen te theoretisch zijn. Dit wordt iets vaker gezegd over het cursusaanbod van SFRecreatie dan over het overige cursusaanbod. Onder de groep 'anders' vallen de met name klachten over de cursussen die te veel gericht zijn op grote organisaties en te vaak 'ver weg' worden gegeven.

6.1.3 Behoeften aan leerwerktrajecten

Een andere manier om het niveau van werknemers te verhogen is het aanbieden van leerwerktrajecten, bijvoorbeeld in de constructie van een beroepsbegeleidende leerwerk (BBL) of een duale leerweg (hbo-niveau en hoger). In beide gevallen combineren werknemers één of meer dagen scholing met enkele werkdagen. Naast het stijgen van het opleidingsniveau van werknemers is een ander voordeel dat de doorgroeimogelijkheden toenemen.

De onderstaande figuur laat zien welk deel van de bedrijven behoefte heeft aan leerwerktrajecten voor het zittende personeel.

Figuur 6.4 Behoefte bij werkgevers aan leerwerktrajecten voor werknemers



Bron: Werkgeversenquête

Leerwerktrajecten zijn niet populair. Slechts 13% van de werkgevers heeft er behoefte aan, 28% zegt 'misschien' en maar liefst 59% heeft er zeker geen behoefte aan. Hoe groter de organisatie, hoe hoger het percentage dat wel of misschien behoefte heeft aan leerwerktrajecten. Er is niet gevraagd naar de achterliggende redenen, maar het is te verwachten dat de meeste werkgevers geen kennis hebben van BBL-trajecten en andere vormen van leren en werken. Bovendien zullen werkgevers waarschijnlijk redeneren dat er te weinig door-

groeimogelijkheden zijn voor opgeschoolde werknemers. Bij zwembaden en gemengde bedrijven is het enthousiasme iets groter dan bij de andere bedrijfstypen.

De werkgevers die wel behoefte hebben aan leerwerktrajecten noemen de volgende functiegroepen die hiervoor in aanmerking moeten komen:

- Leisure en sport
- Techniek en groen
- Ontvangst en veiligheid
- Voedselbereiding en bediening.

De meest genoemde niveaus waarnaar werknemers zouden moeten worden bijgeschoold, zijn:

- mbo niveau 2 (basisberoepsopleiding).
- mbo niveau 3 (vakopleiding, all round niveau)
- mbo niveau 4 (middenkader- en specialistenopleiding).

6.2 Toekomstige discrepanties vanuit werkgeversperspectief

Kijkend naar de toekomst zijn de volgende ontwikkelingen te verwachten:

- De invoering van het competentiegericht beroepsonderwijs in het mbo in 2010 kan – mits zorgvuldig voorbereid en onder begeleiding van goede docenten – leiden tot een verbetering van de beroepshouding en vaardigheden van schoolverlaters (sociale vaardigheden, omgangsvormen, autoriteit voor groepen etc.). Juist over dit aspect zijn nu veel werkgevers niet zo positief.
- In de komende jaren kunnen beroepsopgeleiden (voor een deel) voorzien in de uitbreidings- en vervangingsvraag in de branche. Naarmate er meer beroepsopgeleiden de branche instromen, nemen de verwachtingen van werkgevers echter ook toe. Sneller dan voorheen moeten schoolverlaters zijn klaargestoomd om aan de slag te gaan, anders dreigt er een capaciteitstekort. Op dit moment is het schooljaar onvoldoende afgestemd op het ritme van het recreatieseizoen. Een toekomstige discrepantie is dan ook gelegen in de praktische ervaring van nieuwe beroepsopgeleide werknemers.
- De in hoofdstuk vier geschetste ontwikkelingen kunnen leiden tot een andere cursusbehoefte. Bedrijven die kiezen voor upgradatie en nieuwe marketingtechnieken zullen daarvoor gekwalificeerde medewerkers nodig hebben die hen bijstaan. Voor een deel is daarvoor te voorzien door de huidige medewerkers via cursussen en trainingen bij te scholen. Te verwachten is een groeiende behoefte aan cursussen op het gebied van beleving (zoals nu al een cursus 'Natuurbelevissen' bestaat voor groenmedewerkers), marketing en ict (websites beheren, nieuwsbrieven maken), maar ook cursussen die medewerkers scholen in het omgaan met de specifieke wensen en eisen van nieuwe doelgroepen (bijv. dieet- en zorgwensen van senioren).

6.3 Huidige discrepanties vanuit werknemersperspectief

Het werk in de recreatiebranche kan op sommige aspecten niet aansluiten bij de wensen van werknemers. Dit kan een aanleiding vormen tot ontevredenheid en mogelijk tot ongewenste uitstroom van werknemers, of tot belemmering van de instroom van nieuwe werknemers. Voordat we ingaan op de specifieke werkaspecten waarover werknemers ontevre-

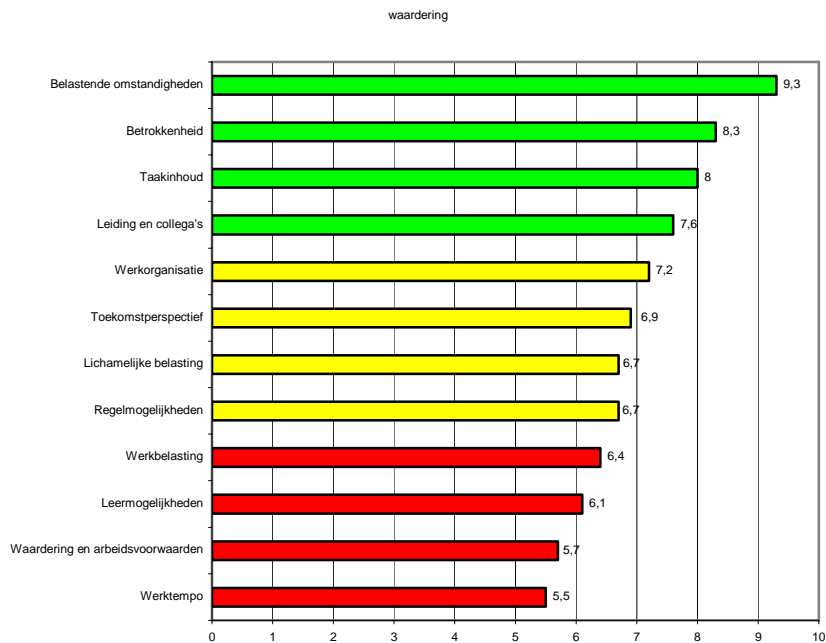
den zijn, geven we een beeld van de algemene tevredenheid en de uitstroomredenen. De meeste informatie in deze paragraaf is gebaseerd op het werknemersonderzoek, en daarom uitgesplitst naar verblijfsrecreatie en zwembaden.

6.3.1 Algemene tevredenheid

Verblijfsrecreatie

Werknemers in de verblijfsrecreatie blijken behoorlijk positief over hun werk. Ruim de helft van de werknemers zit 'goed' op het werk (56%), slechts een klein deel helemaal niet (3%). De onderstaande figuur geeft de waarderingscijfers voor verschillende werkaspecten weer. De bovenste (groene) aspecten scoren een 7,5 en hoger, de middelste (gele) aspecten scoren tussen de 6,5 en 7,5, de onderste (rode) aspecten scoren een 6,5 of lager.

Figuur 6.5 Waarderingscijfers verblijfsrecreatie 2005

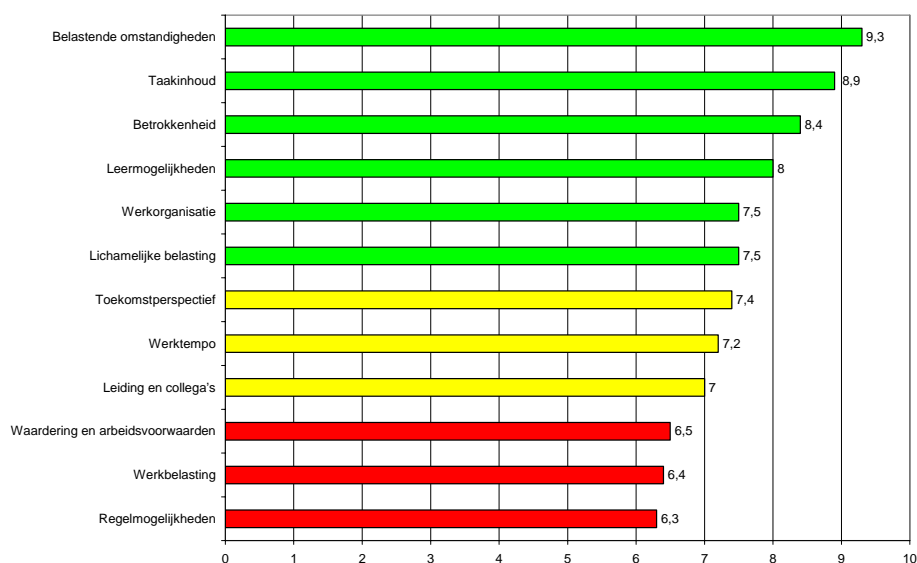


Grofweg is het werk als volgt te kenschetsen: werken in de verblijfsrecreatie is plezierig, afwisselend en boeiend, de sfeer binnen en organisatie van bedrijven is goed en werknemers zijn betrokken. Maar het is ook hard werken, het salaris is in de beleving van werknemers relatief laag en de opleidings- carrièremogelijkheden zijn beperkt.

Zwembaden

Het totaaloordeel van werknemers in zwembaden is ongeveer gelijk aan dat van werknemers in de verblijfsrecreatie. Ruim de helft geeft het oordeel 'goed' (59%) en slechts 1% zit 'niet goed' op het werk. De volgende figuur geeft de waarderingscijfers voor verschillende werkaspecten weer. De bovenste (groene) aspecten scoren een 7,5 en hoger, de middelste (gele) aspecten scoren tussen de 6,5 en 7,5, de onderste (rode) aspecten scoren een 6,5 of lager.

Figuur 6.6 Waarderingscijfers zwembaden 2005



Werknemers zijn nog iets positiever over de inhoud van het werk dan werknemers in de verblijfsrecreatie. Het werk is (zeer) plezierig, afwisselend en boeiend en vereist creativiteit en een grote vakbekwaamheid. Het werktempo ligt voor maar weinig werknemers te hoog en – opvallend – de leermogelijkheden worden behoorlijk positief beoordeeld. Minder gunstig zijn de beperkte regelmogelijkheden, voorvallen rondom agressie en discriminatie, de geestelijke inspanning van het werk en het lage salaris.

Concluderend is te stellen dat de algemene tevredenheid in de recreatiebranche behoorlijk hoog ligt. Uit de tevredenheidscijfers ontstaat het beeld dat de branche op veel punten kan voldoen aan de wensen van werknemers.

6.3.2 Uitstroomredenen

Uitstroom van werknemers kan soms min of meer gewenst zijn, bijvoorbeeld omdat een tijdelijk contract afloopt of een medewerker met pensioen gaat. Wanneer de uitstroom het gevolg is van ontevredenheid bij de werknemer over bepaalde werkaspecten, zou gesproken kunnen worden over 'ongewenste' uitstroom. De behoudkracht van de branche is op die punten dan zwak.

Verblijfsrecreatie

Uit het werknemersonderzoek blijkt dat de volgende uitstroomredenen in de verblijfsrecreatie een rol spelen.

Tabel 6.7 Uitstroomredenen verblijfsrecreatie (drie redenen mogelijk)

| | Verblijfsrecreatie 2005 |
|-----------------------|-------------------------|
| Opleiding afgerond | 44% |
| Salaris | 44% |
| Tijdelijk contract | 31% |
| Carrièremogelijkheden | 29% |
| Werktijden | 15% |

Bron: *Werknemersonderzoek BHC*

De belangrijkste redenen bij uitgestroomde werknemers om de verblijfsrecreatie te verlaten zijn het afronden van een opleiding (NB. Dit is meestal de opleiding die 'bijbaners' naast hun werk in de branche volgden), het salaris, het aflopen van het tijdelijke contract, de carrièremogelijkheden en de werktijden. Als rekening wordt gehouden met de verschillen tussen uitstroom van tijdelijke werknemers en vaste werknemers, blijven voor de laatste groep de uitstroomredenen salaris, carrièremogelijkheden en werktijden over. Deze aspecten vormen een punt van aandacht.

Zwembaden

De respons onder zwembadmedewerkers die zijn uitgestroomd is te laag om uitspraken te doen over de uitstroomredenen. Onder zwembadmedewerkers vormen het salaris (58%) en de inhoud van het werk (43%) voor 'zoekers' de belangrijkste redenen om een baan bij een andere werkgever te accepteren.

Als we de tevredenheidscijfers uit paragraaf 6.1.1 combineren met de hierboven genoemde uitstroomredenen en de kwantitatieve discrepanties, dan komt het beeld naar voren dat de kwalitatieve discrepanties vanuit werknemersperspectief gelegen zijn in (combinaties van):

- employability en loopbaanperspectieven
- salaris
- werktijden en contractuele arbeidsduur
- arbeidsomstandigheden.

Hieronder gaan we dieper in op deze discrepanties.

6.3.3 Loopbaanperspectieven en employability

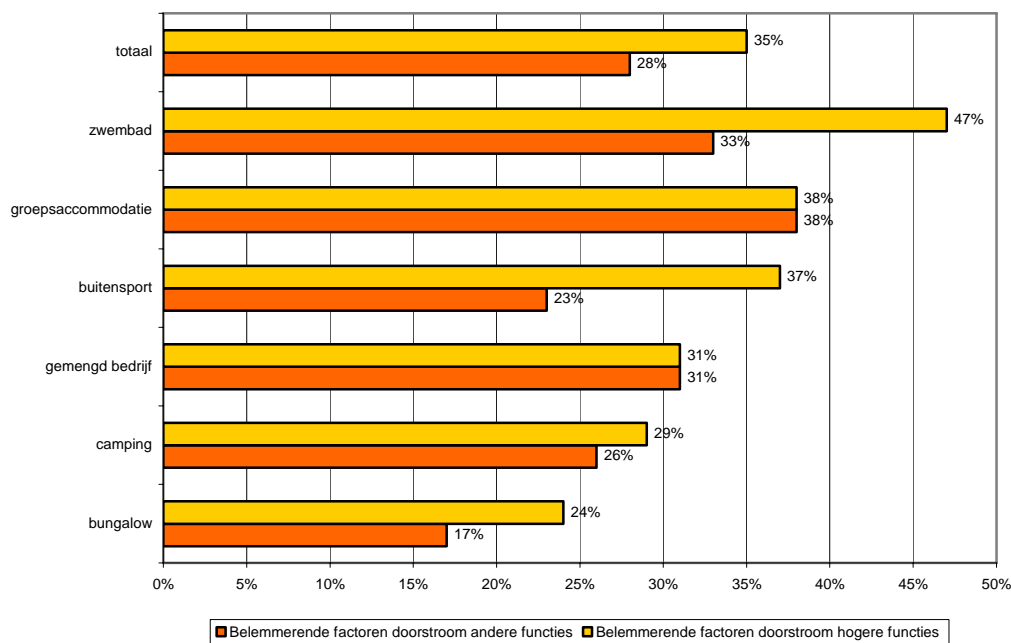
Rondom de loopbaanperspectieven van werknemers doet zich een paradox voor. Enerzijds zijn de loopbaanperspectieven één van de belangrijkste uitstroomredenen uit de branche en beoordelen werkgevers dit werkaspect als een van de zwakste kanten van het imago van de branche (zie hoofdstuk 7). Anderzijds zegt 61% van de werknemers in het werknemersonderzoek dat zij niet hogerop willen komen in het bedrijf, terwijl tegelijkertijd de doorstroomcijfers (zie hoofdstuk 3) op een niveau liggen dat vergelijkbaar is met het landelijk gemiddelde. Deze paradox duidt op twee zaken:

- 1 sommige werknemers zien niet bij hun huidige werkgever, maar bij een andere werkgever of zelfs buiten de branche een loopbaan voor zichzelf weggelegd.
- 2 er is in de branche wel doorstroom, maar die concentreert zich bij bepaalde groepen werknemers en bij bepaalde bedrijven.

Een belangrijke factor bij de doorstroom en loopbaanperspectieven is dat vele medewerkers een tijdelijk contract hebben. In de verblijfsrecreatie heeft 66% een tijdelijk contract, in de zweminrichtingen 48%. Bovendien is de baan in de branche voor ongeveer een derde van de werknemers een bijbaan. De loopbaanperspectieven zijn voor deze groepen minder goed dan voor de vaste kern. Ook zal de behoefte aan het maken van carrière minder groot zijn.

De loopbaanperspectieven zijn bij de vaste kern van medewerkers ook niet in ieder bedrijf even gunstig. Uit de werkgeversenquête blijkt dat een behoorlijk percentage bedrijven belemmeringen ondervindt bij de doorstroom van werknemers.

Figuur 6.7 Percentage bedrijven waarbij sprake is van belemmerende factoren bij de doorstroom naar hogere of andere functies



Bron: Werkgeversenquête

De figuur laat zien de ruim een derde van de bedrijven belemmeringen ondervindt bij de doorstroom van werknemers naar hogere functies, en ruim een kwart bij de doorstroom naar andere functies op vergelijkbaar niveau. Zwembaden en groepsaccommodaties ondervinden meer dan gemiddeld problemen bij de doorstroom.

Oorzaak van de beperkte doorgroeimogelijkheden is de platte organisatiestructuur van de meeste bedrijven, zoals Tabel 6.8 toont. Dit geldt met name voor kleine bedrijven. Daarnaast speelt het geringe verloop onder het vaste personeel een rol.

Tabel 6.8 Factoren die de doorstroom naar hogere functies belemmeren (meer antwoorden mogelijk)

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitedport | Totaal |
|--|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|------------|--------|
| De organisatie kent weinig/ geen hogere functies | 84% | 71% | 100% | 57% | 88% | 74% | 83% |
| Er is weinig verloop onder het personeel | 33% | 29% | 34% | 43% | 61% | 62% | 47% |
| De organisatie maakt veel ge- bruik van tijdelijke werknemers | 20% | 14% | 51% | 5% | 7% | 26% | 14% |
| Het personeel is onvoldoende geschoold | 3% | 44% | | 10% | 15% | 26% | 13% |
| Anders, namelijk | 20% | 14% | - | 17% | 8% | - | 12% |
| Het personeel heeft onvoldoen- de ervaring | - | 30% | - | 11% | 8% | 26% | 9% |

Bron: Werkgeversenquête

We kunnen dus concluderen dat de werkgelegenheidsstructuur van de bedrijven in de recreatiebranche, met relatief platte organisaties, een kleine vaste kern en een grote schil van tijdelijk werk, over het algemeen belemmerend werkt op de loopbaanperspectieven.

De loopbaanperspectieven in de branche zouden verbeterd kunnen worden met employability-instrumenten. Employability wordt gedefinieerd als het gebruiken en het ondersteunen van gebruik van personeelsinstrumenten die bijdragen aan de inzetbaarheid en loopbaanmogelijkheden van medewerkers.

Werknemers beoordelen hun leer- en scholingsmogelijkheden binnen hun functie vrij negatief. De leermogelijkheden worden vooral door de medewerkers in de verblijfsrecreatie laag gewaardeerd. De lage waardering heeft betrekking op de inhoud van het werk. Een baan in de branche vereist volgens een minderheid vakbekwaamheid (46%) of het leren van nieuwe dingen (47%). Ook is niet iedere medewerker in staat zijn vakbekwaamheid verder te ontwikkelen (55%). De scholingsmogelijkheden zijn voor een minderheid van de werknemers voldoende (46%). Tijdelijke werknemers zijn beduidend negatiever over leer- en opleidingsmogelijkheden dan vaste medewerkers. De eerste groep krijgt vanwege hun betrekking waarschijnlijk minder vaak een opleiding aangeboden en voert waarschijnlijk eenvoudiger werk uit (of is sneller verveeld).

Aan werkgevers is gevraagd welk belang zij hechten aan de inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling van werknemers en aan bredere scholing, zodat werknemer het hele jaar in dienst kunnen zijn. Daarnaast is de behoefte aan employabilityinstrumenten onderzocht.

Allereerst laat tabel 6.9 zien hoe belangrijk werkgevers het vinden dat er aandacht wordt besteed aan de inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling van werknemers.

Tabel 6.9 Belang dat werkgevers hechten aan inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling van werknemers

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|-----------------------|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| Heel belangrijk | 7% | 14% | 6% | 9% | 20% | 22% | 13% |
| Belangrijk | 39% | 37% | 36% | 38% | 61% | 49% | 46% |
| Neutraal | 37% | 40% | 45% | 36% | 14% | 19% | 29% |
| Onbelangrijk | 5% | 3% | 13% | 9% | 5% | 10% | 6% |
| Heel onbelangrijk | - | - | - | - | - | - | - |
| Weet niet/geen mening | 13% | 7% | - | 8% | - | - | 6% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Bron: Werkgeversenquête

Het blijkt dat veel werkgevers de inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling van medewerkers belangrijk vinden of er neutraal tegenover staan. In de zwembaden en buitensport vinden meer bedrijven deze thema's 'heel belangrijk'.

Een van de middelen om de inzetbaarheid van werknemers te vergroten is brede scholing. Hierdoor kunnen de taken van medewerkers gedurende het jaar rouleren naar gelang de drukte. Zoals uit de onderstaande tabel blijkt, vindt 50% van de werkgevers dit (heel) belangrijk.

Tabel 6.10 Belang dat werkgevers hechten aan bredere scholing, zodat werknemers het hele jaar in dienst kunnen zijn

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|-----------------------|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| Heel belangrijk | 6% | 10% | 14% | 20% | 15% | 18% | 12% |
| Belangrijk | 33% | 37% | 26% | 43% | 45% | 39% | 38% |
| Neutraal | 39% | 36% | 42% | 21% | 23% | 33% | 32% |
| Onbelangrijk | 7% | 3% | 13% | 8% | 7% | 10% | 7% |
| Heel onbelangrijk | 2% | - | - | - | - | - | 1% |
| Weet niet/geen mening | 13% | 13% | 6% | 8% | 10% | - | 11% |

Bron: Werkgeversenquête

Aan werkgevers is ook gevraagd of zij vinden dat het bedrijf voldoende aandacht besteedt aan de inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling van werknemers. Opmerkelijk is dat veel werkgevers de mening van werknemers niet delen. Een behoorlijk percentage (59%) vindt dat zij voldoende of zelfs teveel aandacht besteden aan deze thema's. Minder dan een kwart (21%) is van mening dat zij onvoldoende aandacht besteden aan loopbaanontwikkeling.

Tabel 6.11 Mening van werkgevers over de mate van aandacht voor inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|-----------------------|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| Teveel aandacht | 3% | - | - | - | - | - | 1% |
| Voldoende aandacht | 53% | 34% | 43% | 51% | 77% | 53% | 58% |
| Te weinig aandacht | 14% | 34% | 26% | 21% | 20% | 37% | 21% |
| Weet niet/geen mening | 29% | 33% | 31% | 28% | 3% | 10% | 20% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Bron: Werkgeversenquête

Het verschil van mening tussen werknemers en werkgevers over de aandacht voor loopbaanontwikkeling en de scholingsmogelijkheden duidt op andere opvattingen over personeelsbeleid en de rol van de werkgevers daarin.

Weinig werkgevers hebben behoefte aan informatie en ondersteuning vanuit SFRecreatie bij de ontwikkeling en uitvoering van employabilitybeleid, blijkt uit de onderstaande tabel. Slechts 15% van de werkgevers heeft hier wel behoefte aan.

Tabel 6.12 Behoeftte aan informatie en ondersteuning vanuit SFRecreatie bij de ontwikkeling en uitvoering van employabilitybeleid

| | Camping | Bungalow | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|-----------------------|---------|----------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| Ja | 7% | 7% | 13% | 19% | 24% | 23% | 15% |
| Nee | 78% | 77% | 58% | 66% | 54% | 67% | 68% |
| Weet niet/geen mening | 15% | 16% | 29% | 15% | 22% | 10% | 18% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Bron: Werkgeversenquête

Het zijn met name zwembaden en buitensportbedrijven die behoefte hebben aan informatie en ondersteuning vanuit SFRecreatie. De volgende tabel toont voor de 15% werkgevers die behoefte hebben aan ondersteuning, welke instrumenten SFRecreatie zou kunnen aanbieden.

Tabel 6.13 Door werkgevers genoemde instrumenten die SFRecreatie kan aanbieden (N=44)

| Instrumenten | % |
|--|-----|
| Cursussen/trainingen voor werkgevers en werknemers | 62% |
| Zelftests via internet voor medewerkers (e-assessment) | 62% |
| Persoonlijke Ontwikkelingsplan (POP) | 54% |
| Loopbaanadvies voor medewerkers | 42% |
| Bedrijfsopleidingsplan (BOP) | 31% |
| Individuele stimuleringsmaatregelen voor medewerkers die hun inzetbaarheid vergroten | 26% |
| Beoordelings- en functioneringsgesprekken | 24% |
| Erkenning van Verworven Competenties (EVC) | 17% |
| Werkboeken en handleidingen over Employability/loopbaanontwikkeling | 15% |
| Financiële ondersteuning van projecten die uw organisatie zelf start | 13% |
| Bijeenkomsten (workshops) over employability en loopbaanontwikkeling | 12% |
| Tijdelijke ondersteuning door een extern adviseur | 7% |
| Anders | 4% |

Bron: *Werkgeversenquête*

Meest genoemde instrumenten zijn cursussen/trainingen, e-assessments, persoonlijke ontwikkelingsplannen, loopbaanadvies en bedrijfsopleidingsplannen.

6.3.4 Salaris

Het salaris is in de beleving van werknemers vaak een knelpunt. In de recreatiebranche is het niet anders. Uit het werknemersonderzoek blijkt dat in de verblijfsrecreatie een minderheid (39%) het salaris in overeenstemming vindt met het werk. Medewerkers van zwembaden zijn iets positiever over hun salaris (43% vindt het in overeenstemming met het werk). Het salaris is met 44% ook de belangrijkste uitstroomreden.

In het werknemersonderzoek is niet gevraagd naar de achtergronden van deze cijfers. De onderzoeksvraag: 'vindt u uw salaris in overeenstemming met het werk dat u doet?', duidt er in ieder geval op dat werknemers bij het antwoorden hebben gedacht aan de relatie tussen het salaris en de werkzaamheden en niet aan de relatie tussen het salaris en het aantal uren dat gewerkt kan worden in het bedrijf.

Achter de lage waardering van de arbeidsvoorwaarden kan een complex van factoren schuilen. Allereerst wordt van werknemers behoorlijk wat flexibiliteit en improvisatievermogen verwacht. Het werk kan hectisch zijn en de gasten veeleisend. Gevoelsmatig hoort daar tegenover in de beleving van sommige medewerkers een hoger salaris te staan. Daarnaast ligt er een relatie met de loopbaanperspectieven. Werknemers kunnen ontevreden zijn over het salaris omdat velen geen lange carrière in de branche maken met de nodige promoties. Zo'n perspectief zou leiden tot een stijgende salariscurve. Door het grote aandeel tijdelijke

werknemers en bijbaners en de platte organisatiestructuur ontbreekt die curve nu voor een behoorlijk deel van de werknemers.

Een objectieve maatstaf voor het 'hoog' of 'laag' zijn van het salaris ontstaat bij een vergelijking van gemiddelde uurlonen in verschillende sectoren (bijvoorbeeld recreatie, horeca, zorg, uitzendbranche etc.). Dit soort cijfers ontbreken echter.¹ Uit het feit dat werknemers die uitstromen of die op zoek zijn naar een andere baan vaak het salaris als reden noemen, is wel op te maken dat er wat dat betreft voor sommigen buiten de branche meer kansen liggen.

6.3.5 Werktijden en contractuele arbeidsduur

Uit verschillende cijfers blijkt dat de werktijden en contractuele arbeidsduur in de recreatiebranche een discrepantie vormen:

- zo'n vijftien procent van de werknemers in de verblijfsrecreatie stroomt uit vanwege de werktijden.
- een vijfde van alle werknemers uit de branche zou liever op andere tijden werken.
- 14% van de werkgevers meldt dat kandidaten een baan afwijzen omdat ze te hoge eisen stellen aan de werktijden.
- de werktijden en -dagen zijn volgens werkgevers een van de grootste minpunten van het imago van de branche (zie volgend hoofdstuk).

De achtergrond hiervan is tweeledig. Enerzijds vragen de openingstijden van bedrijven, in weekenden, vakanties en avonden, om flexibele werktijden en een flexibele instelling bij werknemers. Dit kan voor sommige werknemers een probleem gaan vormen, bijvoorbeeld als zij arbeid en zorg willen combineren. Juist als de kinderen vrij zijn, is er op het werk van vader of moeder veel te doen. Anderzijds kent de branche veel parttime en flexibele arbeid. De vraag naar fulltime werknemers is beperkt. Dit leidt er toe dat de groep werknemers die voor lange tijd gebonden en geboeid is door het werk, klein is.

6.3.6 Arbeidsomstandigheden

In het Arboplusconvenant Recreatie is veel aandacht besteed aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van werknemers. Uit de evaluatie en eindmeting van het convenant blijkt dat nog niet alle arbeidsrisico's zijn verbeterd.² Uit het werknemersonderzoek blijkt verder dat andere arbeidsrisico's dan die waarop het convenant zich richtte, laag gewaardeerd worden door werknemers. Dat zijn de 'werkbelasting' (lichamelijke en geestelijke werkdruk) en het 'werktempo'. Deze werkaspecten zijn als discrepanties te bestempelen. Een relativering hiervan is dat er geen werknemers zijn die zeggen dat zij de branche hebben verlaten vanwege het zware werk. Ook is de WAO/WIA-instroom bijzonder klein. Niettemin vormen belastende arbeidsomstandigheden een risicofactor bij de uitstroom van werknemers.

¹ Het CBS publiceert weliswaar gegevens over (CAO) lonen, maar de gegevens worden op geaggregeerd niveau gepresenteerd, waardoor de recreatiebranche niet als afzonderlijke sector is te identificeren.

² Ruig, L. de, *Keep it cool! Eindmeting en evaluatie van het Arboplusconvenant Recreatie*. Research voor Beleid, Leiden, 2007.

Verblifsrecreatie

Ongeveer de helft van alle werknemers zegt hard en snel te moeten werken, veel werk te moeten doen en dat het vaak 'een gekkenhuis' is. Ruim de helft vindt het werk lichamelijk en bijna de helft geestelijk inspannend. Het werktempo en de werkdruk leiden echter bij een kleine groep tot problemen. Ook krijgt men het werk ondanks de drukte meestal wel af.

De hoge werkdruk hangt waarschijnlijk vooral samen met de seizoens- en weekenddruk. Vooral de werknemers in functies die directe invloed ondervinden van grote stromen klanten (keuken, bediening, huishouding, buitensport) zeggen vaak onder tijdsdruk te werken.

Ook werknemers van de grote bedrijven zeggen vaker onder druk te werken, wat te maken kan hebben met de grotere klantenstromen. Tijdelijke werknemers ervaren de arbeidsomstandigheden iets minder negatief dan vaste werknemers.

Zwembaden

Ruim de helft van de werknemers vindt het werk geestelijk en lichamelijk erg inspannend. Minder dan de helft kan het werk onderbreken wanneer hij/zij het nodig vindt of kan zelf beslissen wanneer de taak uit te voeren. Deze knelpunten hangen samen met het werken rondom een zwembad, waar het warm en druk kan zijn, werknemers het werk vaak staan uitvoeren en het werk oplettendheid vereist.

De arbeidsomstandigheden vormen in grote bedrijven een groter knelpunt dan in kleine bedrijven, waarschijnlijk vanwege de grotere drukte. De werkbelasting vormt specifiek onder werknemers met een voltijdbetrekking, bij beroepsopgeleiden en ouderen een probleem. De 'belastende omstandigheden' zijn niet in de 'rode zone' terecht gekomen, maar aspecten daarvan zijn wel een thema in zwembaden, namelijk discriminatie vanwege sekse (12%) en agressieve (10%) en lastige (17%) klanten. Dit is geen onbekend verschijnsel in de branche en was al een aandachtspunt in het Arboconvenant.

6.4 Toekomstige discrepanties vanuit werknemersperspectief

Welke gevolgen hebben trends en ontwikkelingen in de komende jaren op de discrepanties vanuit werknemersperspectief? Bij de beantwoording van deze vraag gaan we er van uit dat het beleid in de branche gelijkblijvend is. In dat geval zijn de volgende ontwikkelingen te verwachten:

- Bij een krappere wordende arbeidsmarkt kunnen werknemers hogere eisen stellen aan het werk. Dat heeft een in eerste instantie een opdrijvend effect op de lonen, maar ook de eisen aan de werktijden, scholings- en loopbaanmogelijkheden nemen toe. Bovendien kunnen werknemers door het vraagoverschot gemakkelijker bij beter betalende werkgevers en sectoren terecht. Bij gelijkblijvende salarissen in de recreatiebranche nemen de verschillen met andere sectoren en zeker met bedrijven die geen CAO kennen (en dus geen gereguleerde loonstijgingen) toe. Voor de zittende medewerkers in de recreatiebranche zal vooral het salaris hierdoor in sterkere mate een discrepantie gaan vormen.
- De krappere wordende arbeidsmarkt en de verwachte uitbreidingsvraag hebben ook tot gevolg dat er met minder mensen meer werk moet worden verzet. De werkbelasting en het werktempo nemen daardoor toe. Meer werknemers zullen deze werkaspecten als een knelpunt gaan ervaren.

6.5 Conclusie

Vanuit werkgeversperspectief zijn op dit moment de volgende kwalitatieve discrepanties aan te wijzen:

- De planning in het recreatieonderwijs sluit niet goed aan bij het ritme van het recreatie-seizoen in campings en buitensportbedrijven, waardoor leerlingen niet direct praktisch inzetbaar zijn in bedrijven.
- De vaardigheden van schoolverlaters van het mbo zijn volgens sommige werkgevers onvoldoende. Buitensportbedrijven zijn kritisch over de sociale vaardigheden en de autoriteit van mbo-ers voor groepen.
- Er is kritiek van bedrijven op het niveau van de docenten in het mbo. Het schort aan kennis van de praktijk in bedrijven.
- Het cursusaanbod is volgens sommige bedrijven te veel gericht op de theorie. Andere klachten hebben betrekking op het feit dat de cursussen te veel gericht zijn op grote bedrijven en te vaak 'ver weg' worden gegeven.
- De meeste bedrijven hebben geen behoefte aan leerwerktrajecten. In totaal heeft 13% dat wel en 28% misschien. Deze percentages zijn onder zwembaden en gemengde bedrijven het grootst.

In de toekomst zou vanwege krapte op de arbeidsmarkt de behoefte aan direct inzetbare beroepsopgeleiden kunnen toenemen. De praktische inzetbaarheid van mbo-ers zou in grotere mate een discrepantie kunnen gaan vormen. Door de invoering van het competentiegericht beroepsonderwijs is te verwachten dat de competenties van schoolverlaters verbeteren. Ten slotte is te veronderstellen dat de behoefte aan cursussen en trainingen toeneemt die gericht zijn op beleving, marketing en ict en omgaan met de specifieke wensen en eisen van nieuwe doelgroepen.

Vanuit werknemersperspectief zijn op dit moment de volgende kwalitatieve discrepanties te noemen:

- Over het algemeen zijn werknemers tevreden, maar de loopbaanperspectieven vormen in de branche een zwak punt. Oorzaak is de werkgelegenheidsstructuur, met relatief platte organisaties, een kleine vaste kern en een grote schil van tijdelijk werk.
- De leer- en scholingsmogelijkheden worden vooral in de verblijfsrecreatie laag gewaardeerd. Werkgevers kunnen zich daarin niet helemaal vinden: een meerderheid vindt dat er voldoende aandacht wordt besteed aan de inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling van werknemers.
- Het salaris is in de beleving van werknemers laag in relatie tot de gevraagde flexibiliteit en het improvisatievermogen. Door de beperkte loopbaanperspectieven ontbreekt voor veel medewerkers het uitzicht op een stijgende salariscurve.
- De werktijden in de branche zijn flexibel, wat bij het combineren van arbeid en zorg een probleem kan vormen. Anderzijds zijn er weinig (vaste) fulltime banen, waardoor er ook weinig werknemers voor lange tijd gebonden zijn aan het werk.
- De werkaspecten 'werkbelasting' en 'werktempo' worden laag gewaardeerd door werknemers. Tegelijk is er bijna geen uitstroom van werknemers als gevolg van deze arbeidsrisico's.

In de komende jaren heeft de krapte op de arbeidsmarkt met name invloed op de mate waarin het salaris en de arbeidsomstandigheden als knelpunt worden gezien. Krapte heeft een opdrijvend effect op de lonen in andere sectoren en de werkdruk.

7 Transparantie van de arbeidsmarkt

Discrepanties op de arbeidsmarkt kunnen zich ook voordoen als vraag en aanbod elkaar niet weten te vinden. Dat is het geval als het wervings- en selectiegedrag van werkgevers verschilt van het zoekgedrag van werknemers of als het imago van de branche onjuist is. De arbeidsmarkt is dan onvoldoende transparant. In dit hoofdstuk staat de transparantie van de arbeidsmarkt nu en in de nabije toekomst in de recreatiebranche centraal.



7.1 Werving en selectie versus zoekgedrag

7.1.1 Huidige situatie

De onderstaande tabel laat zien welke wervingskanalen werkgevers hanteren.

Tabel 7.1 Wervingskanalen

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|--|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| Ik vraag werknemers of zij bekenden, familie etc. aanspreken | 41% | 33% | 43% | 37% | 40% | 42% | 39% |
| Advertenties in landelijke of lokale dagbladen | 33% | 31% | 35% | 25% | 37% | 19% | 32% |
| Ik spreek zelf bekenden, familie etc. aan | 40% | 27% | 31% | 34% | 15% | 23% | 29% |
| Ik wacht op spontane sollicitaties/ open sollicitaties | 25% | 20% | 12% | 22% | 23% | 52% | 24% |
| Advertenties in (gratis) huis aan huis bladen | 19% | 10% | 44% | 25% | 22% | 10% | 20% |
| Eigen website | 10% | 16% | 4% | 21% | 16% | 34% | 15% |
| CWI | 15% | 27% | 15% | 14% | 10% | - | 14% |
| Uitzendbureau | 7% | 14% | 7% | 6% | 11% | - | 9% |
| School/opleiding | 3% | 5% | 0% | 6% | 10% | 14% | 6% |
| Vacature website | 2% | 9% | 4% | 5% | 6% | 5% | 5% |
| Advertenties in vakbladen | 3% | 3% | - | 4% | 3% | - | 3% |
| Raamadvertenties | 2% | - | 4% | 1% | 5% | - | 3% |
| Wervingsbureau/recruiter | - | 3% | - | - | - | - | - |
| Totaal | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Bron: *Werkgeversenquête*

Het gebruik van wervingskanalen hangt sterk samen met de structuur van de branche. De meeste werkgevers komen via-via aan personeel, door medewerkers te vragen of zij mensen kennen die in de branche willen werken. Dit wervingskanaal is vooral voor de vele kleine (familie)bedrijven ideaal. De werkgever hoeft geen tijd en geld in de werving te investeren en is vrij zeker dat hij betrouwbare werknemers krijgt. Zo komt het regelmatig voor dat de kinderen van ouders met een vast contract op deze manier geworven worden voor een baan als hulpkracht, seizoenskracht of flexitimer.

Advertenties worden ook vrij vaak gebruikt, maar niet door alle typen bedrijven. Vooral (grote) bungalowparken plaatsen advertenties. Internet is een relatief onbelangrijk wervingskanaal, de buitensportbedrijven uitgezonderd. Buitensportbedrijven hebben sowieso een opmerkelijk wervingsgedrag. Zij wachten veel vaker dan andere bedrijven op open sol-

licitaties en werven vaker via scholen, maar plaatsen minder vaak advertenties. Waarschijnlijk komt dit doordat deze bedrijven een specifieke doelgroep aanspreken: scholieren en studenten met een sportopleiding die gemotiveerd zijn in de buitensport te gaan werken.

Als selectie-eisen hanteren de meeste bedrijven een algemene opleidingseis (vaak vmbo, mbo, hbo) en een positieve werkhouding, iemand 'die van aanpakken weet'. Het takenpakket van medewerkers in de branche is breed en dus is het hebben van de juiste instelling belangrijker dan het hebben van een vakdiploma, vinden veel bedrijven. Grote bedrijven, met name bungalowparken en zwembaden, kennen meer arbeidsdeling en hebben hun werving en selectie professioneler ingericht. Hier wordt gewerkt met standaardfunctieprofielen, specifieke opleidingseisen en soms een competentieprofiel. Ook vragen grote bedrijven vaker medewerkers met ervaring.

Het is de vraag in hoeverre het zoekgedrag van werknemers aansluit bij het wervingsgedrag van werkgevers. Idealiter is deze vraag te beantwoorden met het werknemersonderzoek recreatie. Helaas is in dat onderzoek gevraagd via welk kanaal werknemers hun huidige baan hebben *gevonden*. Dit zegt dus weinig over hun zoekgedrag. Wel geeft deze vraag inzicht in welke wervingskanalen succesvol zijn.

Tabel 7.2 Vindkanalen werknemers

| | Verblijfsrecreatie | Zwembaden |
|--|--------------------|-----------|
| Via bekenden/familie/spontane sollicitatie | 55% | 50% |
| Via een advertentie | 26% | 17% |
| Via een uitzendbureau/het arbeidsbureau | 8% | 3% |
| Via school | 5% | 9% |
| Door werkgever benaderd | 7% | 20% |
| Totaal | 100% | 100% |

Bron: *Werknemersenquête BHC*

Zowel in de verblijfsrecreatie als in de zwembaden vindt het overgrote deel van de werknemers een baan via bekenden, familie of een spontane sollicitatie. Bij ongeveer een kwart van de werknemers is een advertentie een succesvol vindkanaal geweest (dat zijn zowel advertenties in dagbladen en dergelijke als internetadvertenties). In de zwembaden zijn behoorlijk wat medewerkers door de werkgever benaderd voor een baan. Waarschijnlijk gaat het hierbij voor een deel om regelmatige bezoekers van het zwembad.

Uit een vergelijking tussen de wervingskanalen en de vindkanalen van werknemers is te concluderen dat de huidige wervingsmethoden van werkgevers over het algemeen succesvol lijken.

7.1.2 Toekomstige situatie

De verwachte krapte op de arbeidsmarkt en de toenemende rol van internet als zoekkanaal heeft gevolgen voor het succes van het wervingsgedrag van werkgevers. Nu staat 'via-via' bovenaan als het belangrijkste succesvolle wervingskanaal. Het bereik van deze methode is klein. Bij een krappe arbeidsmarkt zullen moeilijk vervulbare vacatures steeds minder vaak

via-via zijn te vervullen. Daarbij komt dat werknemers, vooral jongeren, vaker internet gebruiken als oriëntatie en sollicitatiemiddel. Een grote vacaturesite voor de branche bestaat echter niet.

7.2 Imago

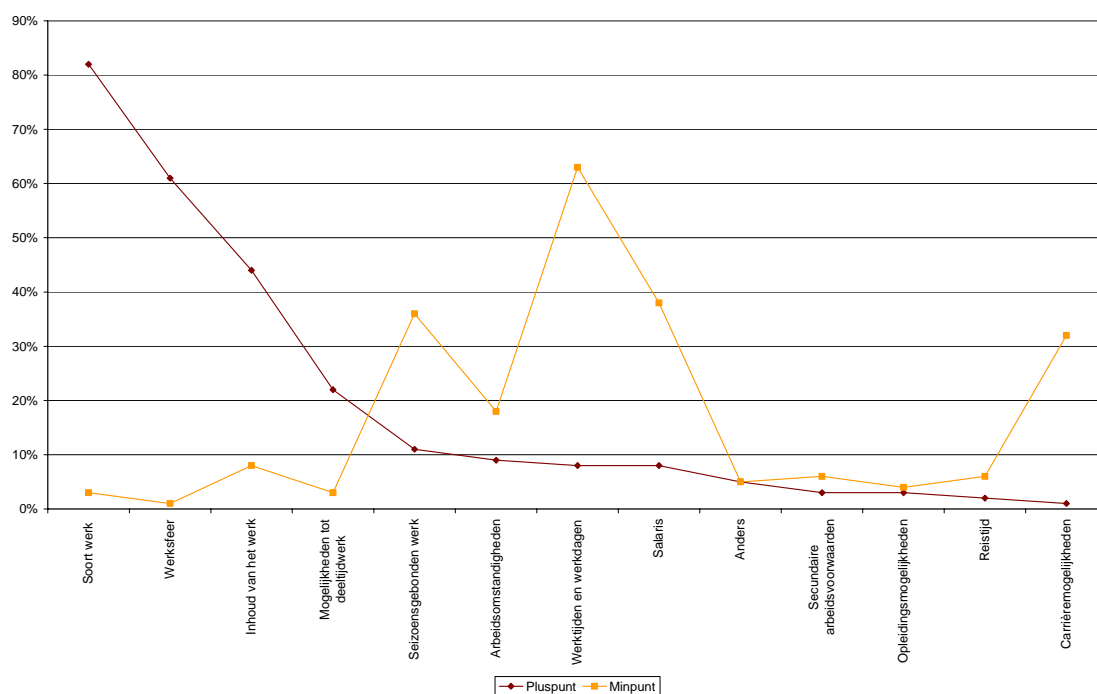
7.2.1 Huidige situatie

Een factor van betekenis bij het aantrekken van nieuw personeel is het beeld dat mensen hebben van (het werk in) sectoren op de arbeidsmarkt. Het imago van een sector is op drie verschillende manieren van invloed op het aanbod van (gekwalificeerd) personeel voor die sector:

- Mogelijkheden voor zij-instroom vanuit andere branches/sectoren
- Instroom in relevante beroepsopleidingen
- Sectorrendement (het aandeel gediplomeerde schoolverlaters van beroepsopleidingen dat in betreffende sector gaat werken).

Relevant bij het onderzoeken van het imago van de recreatiebranche is de visie van werkgevers. Werkgevers krijgen van verschillende kanten (sollicitanten, medewerkers, bekenden, etc.) te horen wat werkzoekenden zien als plus- en minpunten. De onderstaande figuur toont de pluspunten (bruine lijn) en de minpunten (oranje lijn) van het werk in de recreatiebranche volgens werkgevers.

Figuur 7.1 Plus en minpunten van de recreatiebranche voor werkzoekenden volgens werkgevers



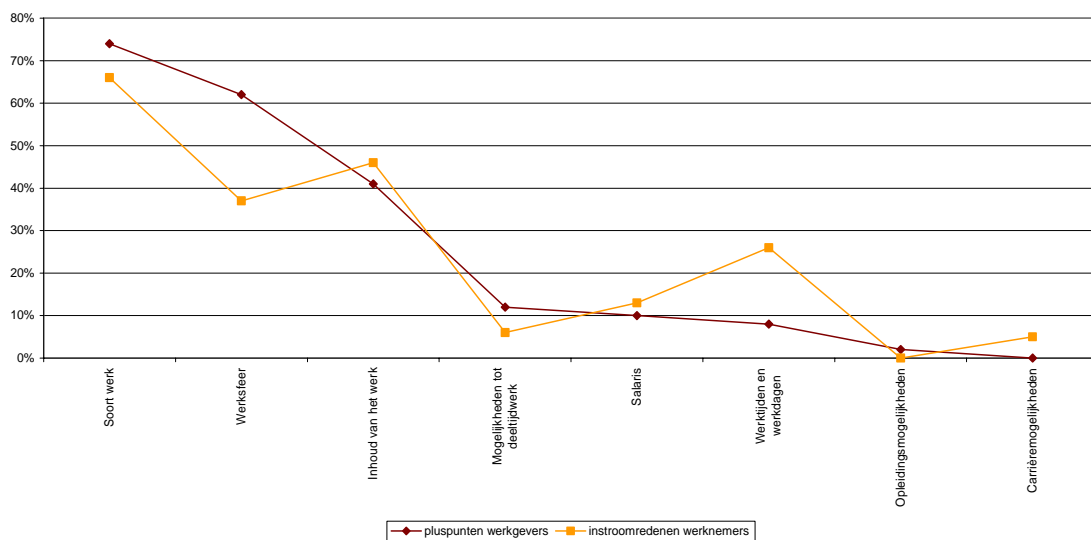
Bron: Werkgeversenquête

Uit de grafiek is op te maken dat de recreatiebranche volgens werkgevers een duidelijk imago heeft bij werkzoekenden. Plus- en minpunten wijken namelijk sterk van elkaar af, er zijn geen werkaspecten die hoog scoren als plus- en als minpunt. Het 'soort werk' zien werkgevers bijna unaniem als een groot pluspunt. Hieronder verstaan we de algemene kenmerken van het werken in de branche, zoals werken met mensen, gastgerichtheid etc. Ook de werksfeer beoordelen werkgevers als een sterk punt. Op de derde plaats staat de 'inhoud van het werk', dat zijn de functietaken. De overige punten scoren te laag om te spreken over pluspunten.

Duidelijke minpunten voor werkzoekenden zijn volgens werkgevers de werktijden en -dagen en de seizoensgebondenheid van het werk. Een baan in de recreatiebranche betekent vaak dat je werkt op momenten dat anderen juist vrij zijn: in de weekenden, vakanties en soms 's avonds. Een ander duidelijk minpunt is het salaris. Mogelijk krijgen werkgevers soms van (potentiële) werknemers te horen dat dit een knelpunt is. Heel duidelijk blijkt verder dat de carrièremogelijkheden in de branche een minpunt zijn. Er is bijna geen werkgever die denkt dat werkzoekenden dit werkaspect zien als een pluspunt.

Het is de vraag of de visie van werkgevers op het imago van de branche bij werkzoekenden overeenkomt met hoe werknemers de branche zelf zien. Om dit vast te stellen, is gebruik te maken van het werknemersonderzoek. Daarin is gevraagd wat de voornaamste redenen waren waarom werknemers zich destijds aangetrokken voelden tot de recreatiebranche. De antwoordcategorieën komen deels overeen met die voor werkgevers. In de onderstaande grafiek zijn de overlappende categorieën met elkaar vergeleken voor de verblijfsrecreatie.

Figuur 7.2 Pluspunten verblijfsrecreatie volgens werkgevers en instroomredenen werknemers verblijfsrecreatie



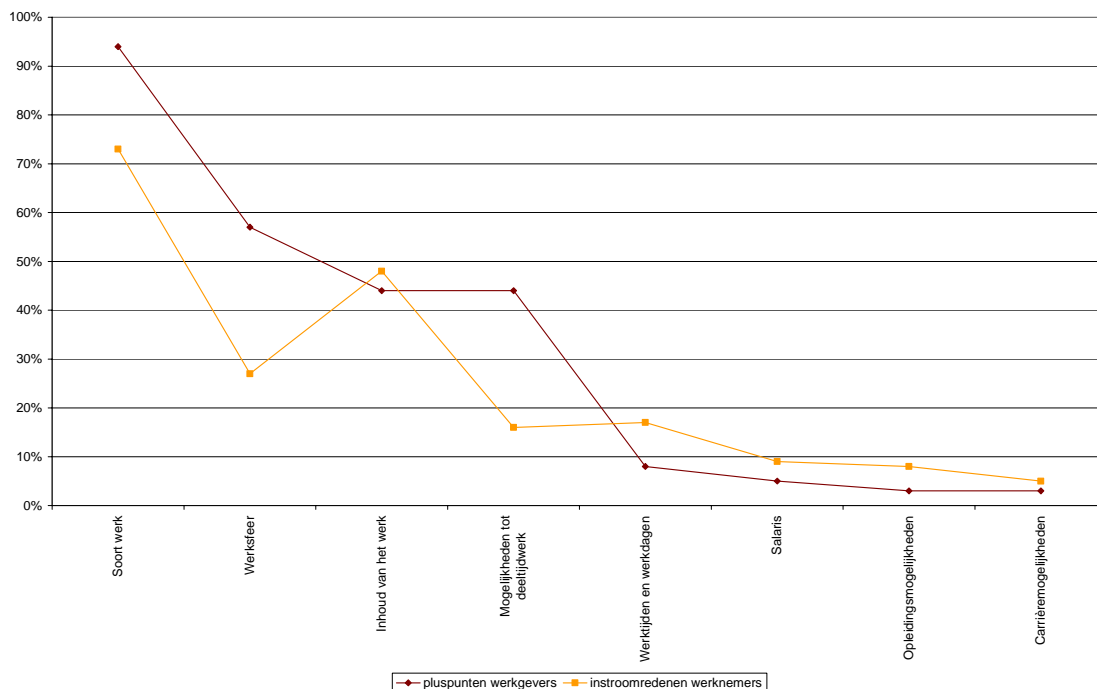
Bron: *Werkgeversenquête en werknemersenquête BHC*

Duidelijk blijkt dat de pluspunten volgens werkgevers vrij goed overeenkomen met de instroomredenen van werkzoekenden. Beiden zien het soort werk, de werksfeer en de inhoud van het werk in de verblijfsrecreatie als aantrekkelijke werkaspecten. De werksfeer is voor

werkzoekenden overigens iets minder vaak instroomredenen dan werkgevers denken. Verder is er consensus over de opleidings- en carrièremogelijkheden. Het imago van de branche is op dit punt volgens werkgevers en voor werknemers zwak. Verschillen zijn er bij het werkaspect 'werktijden en -dagen'. Anders dan werkgevers denken, vormt dit aspect voor een redelijk deel van de werknemers juist een argument om te kiezen voor de verblijfsrecreatie.

Op dezelfde wijze zijn voor de zwembaden in de volgende figuur de pluspunten volgens werkgevers en de instroomredenen voor werknemers vergeleken.

Figuur 7.3 Pluspunten zwembaden volgens werkgevers en instroomredenen werknemers zwembaden



Bron: *Werkgeversenquête en werknemersenquête BHC*

Het beeld bij de zwembaden is vergelijkbaar met de verblijfsrecreatie. Het soort werk, de werksfeer en de inhoud van het werk zijn de aantrekkelijke aspecten van het imago. Minder aantrekkelijk zijn de werktijden en -dagen, het salaris en de opleidings- en carrièremogelijkheden. Een groot verschil is er rondom het werkaspect mogelijkheden tot deeltijdwerk. In tegenstelling tot wat werkgevers verwachten is deeltijdwerk bij maar weinig werkzoekenden een belangrijke instroomreden.

Te concluderen valt dat werkgevers over het algemeen een realistisch beeld hebben van het imago van de branche bij werkzoekenden. Werkzoekenden hebben op hun beurt een realistisch beeld van de werksituatie. De belangrijkste instroomredenen van werkzoekenden komen namelijk overeen met de hoogst gewaardeerde werkaspecten van werkenden (zie paragraaf 6.2.1). De arbeidsmarkt van de recreatiebranche heeft dus een helder imago.

Wel een punt van aandacht is dat het salaris en de opleidings- en carrière mogelijkheden door werkgevers en werknemers als onaantrekkelijke aspecten worden gezien.

7.2.2 Toekomstige situatie

Het zwakke imago van de branche rondom het salaris en de opleidings- en carrière mogelijkheden zou op termijn steeds meer een belemmering kunnen gaan vormen bij het aantrekken en behouden van jonge nieuwe medewerkers. Leerlingen en hun ouders laten de keuze voor een beroepsopleiding voor een deel afhangen van de carrière mogelijkheden en het aantal fulltime banen in de sector. Als het imago van de recreatiebranche op deze punten slecht is – en als ook blijkt dat er maar weinig beroepsopleiden zijn met een lange loopbaan in de branche - kan de instroom afnemen.

7.3 Conclusie

Uit een vergelijking tussen de wervingskanalen en de vindkanalen van werknemers blijkt dat de huidige wervingsmethoden van werkgevers op dit moment over het algemeen succesvol zijn. Het wijdverbreide gebruik van sociale netwerken ('via-via') levert bij een krapper wordende arbeidsmarkt echter waarschijnlijk onvoldoende kandidaten op. Wel is de succesquote van deze methode hoog. Werknemers, vooral jongeren, gebruiken in toenemende mate internet als oriëntatie- en sollicitatiemiddel.

Het zwakke imago van de branche rondom het salaris en de opleidings- en carrière mogelijkheden zou op termijn steeds meer een belemmering kunnen gaan vormen bij het aantrekken en behouden van jonge nieuwe medewerkers.

8 Oplossingen voor knelpunten

8.1 Inleiding

Voor bedrijven en sociale partners is het van belang dat huidige en toekomstige knelpunten op de arbeidsmarkt worden opgelost. Om hierover zinvolle aanbevelingen te geven, is een expertmeeting gehouden met een groep experts die vanuit werkgeversperspectief naar de knelpunten heeft gekeken. Het ging hierbij om ondernemers, managers en p&o-ers (zie bijlage 3). Mede op basis van deze expertmeeting schetsen wij in dit hoofdstuk oplossingen voor de geconstateerde knelpunten.

8.2 Expertvisie op knelpunten

De knelpunten die in het onderzoek zijn geconstateerd werden op hoofdlijnen onderschreven door de deelnemers aan de expertmeeting. De belangrijkste conclusie uit de discussies was dat werknemers in een toekomstige situatie van arbeidsmarktkrapte meer eisen kunnen stellen aan het werk. Er ligt dan ook een grote uitdaging voor de branche om instrumenten te ontwikkelen om werknemers voor lange tijd aan de branche te binden en te boeien.

Met behulp van het systeem Groupsystems hebben de deelnemers ook een prioritering aangebracht in de huidige en te verwachten knelpunten. Uit de discussie die daarop volgde, bleek dat de onderstaande knelpunten volgens werkgevers een oplossing behoeven:

- 1 Bedrijven stellen hoge eisen aan de flexibiliteit van werknemers qua werktijden en inzetbaarheid. De laatste jaren zijn die eisen hoger geworden. Bij een krappere wordende arbeidsmarkt bestaat het risico dat 'de rek' er bij sommige werknemers uit gaat. (Knelpunt door werkgevers/managers toegevoegd)
- 2 Het management van sommige bedrijven speelt onvoldoende in op de wensen van werknemers. Professionalisering van het HRM-beleid is hier nodig. Managers worden nog niet afgerekend op hun houding ten opzichte van het personeel. (Knelpunt door werkgevers/managers toegevoegd)
- 3 De recreatiebranche heeft een vrij zwak imago op de aspecten salaris, scholings- en loopbaanmogelijkheden. Dit vormt een belemmering bij het aantrekken van nieuwe medewerkers.
- 4 Er zijn weinig fulltime vaste banen in de branche. Dit werkt remmend op de instroom van schoolverlaters en werknemers van andere branches en leidt tot uitstroom van mensen die een bijbaan hebben, maar graag een vaste fulltime baan zouden willen hebben.
- 5 De meeste organisaties in de branche zijn klein en proberen zelf het wiel uit te vinden qua personeelsbeleid, waardoor er een 'eilandjescultuur' is. Er wordt weinig geleerd van elkaar. Arbeidsmarktproblemen zouden beter samen opgelost kunnen worden. (Knelpunt door werkgevers/managers toegevoegd)
- 6 In de toekomst zal het voor bedrijven steeds moeilijker worden om te voldoen aan de eisen van werknemers. Bij een krappere wordende arbeidsmarkt kunnen werknemers hogere eisen stellen aan het werk. Dat heeft een in eerste instantie een opdrijvend effect op de lonen, maar ook de eisen aan de werktijden, scholings- en loopbaanmogelijkheden

nemen toe. Bovendien kunnen werknemers gemakkelijker bij beter betalende werkgevers en sectoren terecht.

- 7 In de toekomst zal het steeds moeilijker worden om goede managers voor de branche te vinden. Om als bedrijf te groeien of voort te bestaan wordt strategische kennis van de markt steeds essentiëler. Voor mensen met een dergelijke opleiding is de recreatiebranche niet aantrekkelijk genoeg. Uit schoolverlatersonderzoeken blijkt dat hbo-ers met een op de recreatiebranche gerichte opleiding in zeer diverse sectoren terechtkomen. Vooral werken in het buitenland lonkt.

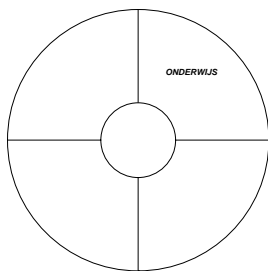
8.3 Oplossingen

Voor de bovengenoemde knelpunten zijn door de deelnemers aan de expertmeeting oplossingen gezocht. Deze oplossingen zijn door Research voor Beleid aangevuld met 'good practices' in andere branches, oplossingen op basis van de literatuur en oplossingen die werkgevers in de internetenquête kregen voorgelegd.

Er is hieronder geen onderscheid gemaakt tussen oplossingen voor huidige en te verwachten knelpunten. De te verwachten knelpunten zijn namelijk grotendeels vergelijkbaar met de huidige knelpunten, met als verschil dat de knelpunten in de toekomst verhevigen. Verder geldt dat de oplossingen niet één-op-één zijn te relateren aan een knelpunt. Een oplossing kan van toepassing zijn op meer knelpunten. De oplossingen zijn geordend aan de hand van de vier kwadranten van Arbeidsmarktcirkel (zie paragraaf 1.3.3).

8.3.1 Beroepsonderwijs

Het kwadrant (beroeps)onderwijs van de Arbeidsmarktcirkel is gericht op oplossingen die tot doel hebben de in- en uitstroom op het beroepsonderwijs te verhogen en de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te verbeteren. Aangezien deze thema's een van de speerpunten van het branchebeleid zijn, zijn binnen dit kwadrant weinig nieuwe oplossingen te bedenken. Het gaat dit kwadrant meer om het perfectioneren van het bestaande beleid.



Leerwerktrajecten

Om de loopbaanperspectieven in de branche te vergroten en de professionaliseringslag in de branche te versterken zijn leerwerktrajecten op mbo-niveau (BBL) en hbo-niveau een geschikt instrument. De branche heeft hierbij reeds een belangrijke stap gezet met de overeenkomst 'Ruim baan voor recreatie', waarmee vóór 2009 driehonderd extra leerwerkbanen worden gerealiseerd. Op de wat langere termijn zijn de leerwerkbanen met name te realiseren voor niet-beroepsopgeleide werknemers in functiegroepen waarin schaarste gaat

ontstaan: leisure en sport, voedselbediening en bereiding en (ondersteunend) management. Hiermee zijn zittende werknemers voor langere tijd aan de branche te binden. Ook valt te denken aan het binden van (middelbare) scholieren die een bijbaan in de branche hebben met leerwerktrajecten. Nu stromen de meeste bijbaners na enkele jaren de sector uit. In de toekomst zijn deze mensen hard nodig.

Een belangrijke categorie die in aanmerking komt voor leerwerkbanen zijn managers, omdat daaraan in de toekomst een tekort kan gaan ontstaan (zie ook paragraaf 5.1.2). Op dit moment kiezen relatief weinig hoger opgeleiden voor een baan in de recreatiebranche. Een mogelijke oplossing hiervoor is gelegen in het opscholen van medewerkers via leerwerktrajecten op hbo-niveau. De bestaande opleiding Associate Degree functiegericht toerisme en recreatie biedt hiervoor een basis.

Een belemmering bij het realiseren van leerwerkbanen dat werknemers en werkgevers er vrij onbekend mee zijn. Momenteel heeft echter slechts dertien procent van de bedrijven behoefte aan leerwerktrajecten voor het zittende personeel. Bovendien zijn leerwerktrajecten vooral voor kleine bedrijven met een seizoensmatig karakter lastig vorm te geven. Andere oplossingen zijn dus nodig om bedrijven te betrekken bij het vergroten van de gekwalificeerde in- en doorstroom.

Brede scholing van werknemers

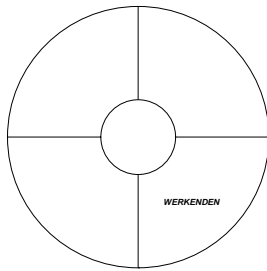
Een ander middel om meer fulltime banen te creëren is het breder scholen van werknemers zodat zij structureel twee of meer verschillende werkzaamheden kunnen uitvoeren, bijvoorbeeld taken op het gebied van techniek en leisure, ontvangst en administratie, et cetera. Ook nu zijn veel werknemers al multi-inzetbaar, maar dat is meestal op ad hoc basis, waarbij de drukte bepalend is en niet de vakkennis van de werknemer. Uit de internetenquête blijkt dat 50% van de werkgevers dit ziet als een belangrijke of heel belangrijke oplossing om de inzetbaarheid van mensen te vergroten.

Beroepsopgeleide schoolverlaters volgen

Het is bekend dat relatief veel beroepsopgeleiden niet de recreatiebranche, maar een andere sector instromen. Niet bekend is echter om hoeveel personen het gaat en wat nu precies de concurrerende sectoren zijn. Gezien de start van de recreatieopleidingen nieuwe stijl in het schooljaar 2007/2008 is het van extra groot belang om de schoolverlaters in de toekomst te volgen. Mogelijkheden hiervoor zijn het uitvoeren van alumni-onderzoek of het organiseren van terugkeerdagen voor oud-leerlingen.

8.3.2 Personeelsbeleid

Het kwadrant 'werkenden' van de Arbeidsmarktcrinkel is gericht op oplossingen die tot doel hebben het personeelsbeleid te perfectioneren en zo de uitstroom van werknemers te voorkomen en de inzet van werknemers te optimaliseren. Binnen dit kwadrant zijn veel oplossingen gegenereerd.



Samenwerking tussen bedrijven

Een belangrijke oplossingsrichting voor de beperkte loopbaanperspectieven en het beperkte aantal fulltime banen is gelegen in het creëren van samenwerkingsverbanden tussen bedrijven. Hiermee wordt tevens de 'eilandjescultuur' tegengegaan die werkgevers in de branche signaleren. De samenwerking zou vanuit een brancheoverkoepelende partij kunnen worden gestimuleerd en gefaciliteerd.

De taken van de samenwerkingsverbanden zouden kunnen liggen op:

- Het uitwisselen van personeel in drukke of rustige perioden via een banenpool
- Het creëren van een gegarandeerde jaarlijkse arbeidstijd binnen de banenpool
- Het bundelen van activiteiten op het gebied van personeel en organisatie
 - werving en selectie
 - uitwisselen van kennis over de (regionale) arbeidsmarkt
 - scholing en doorstroom

Het meest efficiënt lijkt een regionaal samenwerkingsverband waarin verschillende soorten bedrijven deelnemen. Hiermee wordt voorkomen dat seizoenspieken en dalen in dezelfde periode vallen.

Ruimte voor flexibele beloning in de CAO

Volgens de deelnemers aan de expertmeeting vraagt het werken in de recreatiebranche veel van de flexibiliteit van werknemers. In een situatie van arbeidsmarktkrapte wordt het steeds belangrijker om de flexibele inzet van werknemers ook te belonen en tegenover de gevraagde flexibiliteit zekerheid te stellen. Genoemde oplossingen zijn:

- Het creëren van meer ruimte in de CAO voor flexibele beloning. Bijvoorbeeld met het stellen van grenzen waarbinnen de werknemer flexibel geacht dient te zijn. Indien de werkgever afwijkt van de afgesproken grenzen dan ontvangt de werknemer een extra beloning.
- Het creëren van combinatiecontracten, waarin een deel van de werktijd bestaat uit flexibele werkdagen en een deel uit werkdagen waarop de werktijd vast ligt.

Het is volgens werkgevers belangrijk dat dit collectief wordt geregeld. Het risico bestaat anders dat werkgevers op den duur met bedrijfsspecifieke regels komen en elkaar zo ongewenst gaan beconcurreren.

Ondersteuning managers

De kwaliteit van managers is volgens sommige werkgevers de laatste jaren niet meegegroeid met de ontwikkelingen in de branche, zoals professionalisering, kwaliteitsimpulsen en schaalvergroting. Managers worden bovendien te weinig afgerekend op hun leidingge-

vende kwaliteiten. Volgens de deelnemers aan de expertmeeting zou SFRecreatie de managers in de branche kunnen helpen met de volgende instrumenten:

- Ondersteuning bij het relateren van de medewerkertevredenheid aan de beloning van managers, met medewerkertevredenheidsonderzoeken (MTO's) en prestatiebeloning.
- Managementcursussen die er specifiek op zijn gericht de individuele zwakke punten te verbeteren.
- Het verspreiden van good practices op het gebied van management door middel van werkbezoeken voor managers aan succesvolle bedrijven, prijsuitreikingen voor bedrijven met een hoge medewerkerstevredenheid en interviews met goede managers in de vakbladen.

Marktconformiteit arbeidsvoorwaarden in de gaten houden

Op het gebied van arbeidsvoorwaarden kunnen bedrijven niet altijd bieden wat werknemers wensen. In de komende jaren zouden de arbeidsvoorwaarden in de recreatiebranche door de salarisontwikkelingen in concurrerende branches uit de pas kunnen gaan lopen. Om te voorkomen dat de arbeidsvoorwaarden een 'pushfactor' worden voor het zittende personeel of een belemmerende factor bij het aantrekken van nieuw personeel, zijn volgens de deelnemers aan de expertmeeting de volgende oplossingen nodig:

- Het is vooral belangrijk dat de beloningsstructuur niet te veel afwijkt van concurrerende branches. Daarom zou de marktconformiteit van het salaris in de gaten gehouden moeten worden.
- Bijzondere prestaties van werknemers zouden extra beloond mogen worden. Bij sommige werkgevers leeft het idee dat niet van het CAO-loon afgeweken mag worden, terwijl de CAO minimumbedragen noemt.
- Ook goede secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen een aantrekkingsfactor zijn. Te denken valt aan het uitbouwen van bestaande regelingen rond kinderopvang, WIA-verzekering, collectieve verzekeringen, et cetera.

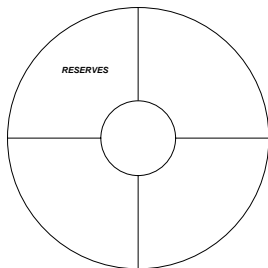
Employability-instrumenten aanbieden

Employability heeft betrekking op het gebruik en het ondersteunen van gebruik van personeelsinstrumenten die bijdragen aan de inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling van medewerkers. In de internetenquête is gevraagd of werkgevers behoefte hebben aan ondersteuning vanuit SFRecreatie met employability-instrumenten. Slechts 15% had hieraan behoefte. Hieruit blijkt dat dit thema niet echt leeft bij werkgevers. Behalve het aanbieden van instrumenten vanuit SFRecreatie is het dus ook zaak het draagvlak hiervoor te vergroten (zie oplossingen onder algemeen). De werkgevers die behoefte hebben aan ondersteuning bij het employabilitybeleid, noemen de volgende instrumenten:

- 1 Zelftests via internet voor medewerkers (e-assessment) (62%)
- 2 Cursussen/trainingen voor medewerkers (62%)
- 3 Persoonlijke Ontwikkelingsplannen (POP) (54%)
- 4 Loopbaanadvies voor medewerkers (42%)
- 5 Bedrijfsopleidingsplannen (31%).

8.3.3 Aanspreken reserves aan werkzoekenden

Het kwadrant 'reserves' van de Arbeidsmarktcrinkel is gericht op oplossingen die tot doel hebben arbeidsmarktreserves aan te spreken (niet-werkende werkzoekenden, werkende werkzoekenden en 'stille reserves'). Binnen dit kwadrant zijn door de deelnemers aan de expertmeeting geen oplossingen genoemd.

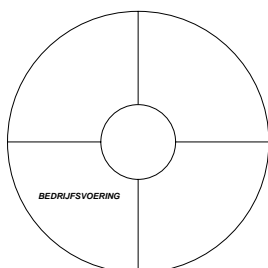


Momenteel is het wervingsbeleid een aangelegenheid van individuele bedrijven. Branchebreed wordt met name de in- en doorstroom via het beroepsonderwijs gestimuleerd. Met het oog op ontwikkelingen als ontgroening en afname van de beroepsbevolking is het beroepsonderwijs op de langere termijn waarschijnlijk niet in staat voldoende personeel te leveren. Daarom neemt het belang toe van het branchebreed aanspreken van arbeidsmarktreserves. In dit verband zijn de volgende oplossingen te noemen:

- Samenwerken met bemiddelings- en uitkeringsinstanties (ondermeer CWI, UWV, gemeenten) om niet-werkende werkzoekenden die brancherelevante scholing of werkervaring hebben direct in te zetten.
- Samenwerken met bemiddelings- en uitkeringsinstanties om niet-werkende werkzoekenden na korte bijscholing in te zetten.
- Speciale wervingsacties starten om stille reserves, zoals huisvrouwen en -mannen en ex-medewerkers uit de branche, (weer) aan de slag te krijgen. In de communicatie kunnen bijvoorbeeld de mogelijkheden voor parttime werk en de scholingsmogelijkheden (leerwerktrajecten) benadrukt worden.

8.3.4 Aanpassingen bedrijfsvoering

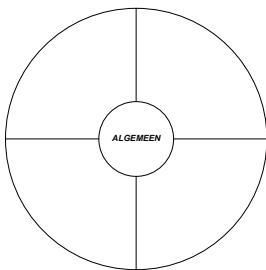
Het kwadrant 'bedrijfsvoering' van de Arbeidsmarktcrinkel is gericht op technologische aanpassingen of veranderingen in de diensten. Het aanpassen van de bedrijfsvoering is een ingrijpende manier om arbeidsmarkt knelpunten op te lossen. Werkgevers hebben dan ook weinig oplossingen in deze categorie aangedragen.



- Het uitbesteden van taken waarvoor op termijn te weinig personeel is te vinden zou een oplossing kunnen zijn. Te denken valt aan het uitbesteden van schoonmaakwerk en technische klussen.
- Een andere oplossing is het ontwikkelen van nieuwe bedrijfsactiviteiten waarmee het palet aan werkzaamheden wordt verbreed. Bijvoorbeeld een camping die in de winter buitensportactiviteiten organiseert. Hierdoor zijn meer fulltime banen te creëren. Bovendien biedt dit bedrijven een bredere omzetbasis.

8.3.5 Algemeen

Een laatste categorie oplossingen valt in het cluster 'algemeen' en heeft betrekking op overkoepelende maatregelen. Door de deelnemers aan de expertmeeting zijn verschillende algemene oplossingen genoemd.



Ontwikkelen van een vacature databank

Een belangrijke oplossing is gelegen in het ontwikkelen van een officiële vacature databank voor de branche. Hiermee is de arbeidsmarkt van de branche transparant te maken. Werknemers weten waar ze vacatures kunnen vinden en werkgevers weten dat ze met het plaatsen van een vacature aan personeel kunnen komen. Belangrijk is dan wel dat er een grote communicatiecampagne komt om bekendheid te geven aan de databank. De slogan 'De recreatie, een branche om bij te komen' is daarbij zeer geschikt als motto of ondertitel van de databank. Verder kan in het bijzonder aandacht worden besteed aan het bekendmaken van de branche/databank bij jongeren door links/banners op jongerenwebsites te zetten.

Eenheid brengen in imago van branche

De deelnemers aan de expertmeeting vinden dat de recreatiebranche geen samenhangend beeld uitstraalt. Er is niet één overkoepelende partij die 'het gezicht' van de branche vormt, maar meerdere partijen en instanties (SFRecreatie, GOR, sociale partners afzonderlijk) die eigen accenten leggen. Hierdoor kan er minder goed gestuurd worden op het imago van de branche bij leerlingen, werkzoekenden en dergelijke. Een oplossing zou zijn als er een breed gedragen initiatief komt om *alle* arbeidsmarkt- en scholingsuitingen onder te brengen bij een partij of vanuit een partij te laten coördineren.

Werkgevers en werknemers bekendmaken met beroepsonderwijs en SFRecreatie

Werkgevers zijn vrij onbekend met het beroepsonderwijs en met SFRecreatie. Enkele voorbeelden:

- Sommige werkgevers weten SFRecreatie niet op internet te vinden.
- Zwembaden kennen de nieuwe opleiding Aqua en Leisure nog niet goed en weten weinig van de BBL-trajecten.
- Weinig werkgevers hebben behoefte aan ondersteuning vanuit het Sociaal Fonds bij thema's als employability.

Een deel van de werknemers bevestigt dit beeld. Ongeveer een vijfde van de werknemers zegt voor vragen en advies op dit gebied niet terecht te kunnen bij het bedrijf waar hij of zij werkt. Voor werknemers zelf lijkt het beeld iets positiever:¹

- Van de werknemers zegt ongeveer driekwart te weten waar informatie over opleidingen en cursussen is te volgen.
- Maar minder dan een kwart is daarentegen op de hoogte van de subsidiemogelijkheden van SFRecreatie.

Onbekend maakt onbemind. SFRecreatie zou dus de communicatie richting werkgevers kunnen intensiveren. Daarbij is het tevens van belang niet alleen meer bekendheid te geven aan de activiteiten en mogelijkheden, maar ook te proberen de soms passieve of negatieve houding te keren.

¹ Bedrijfschap Horeca en catering, *Trendonderzoek in-, door- en uitstroom van werknemers 2004-2005. Verblijfsrecreatie en zwembaden* (2006).

Literatuur en bronnen

- Bedrijfschap Horeca en catering, *Trendonderzoek in-, door- en uitstroom van werknemers 2004-2005. Verblijfsrecreatie en zwembaden* (2006), de daaruit getrokken conclusies en gemaakte aanbevelingen door het Sociaal Fonds Recreatie en de samenvatting en beoordeling van het trendonderzoek door Research voor Beleid.
- Breedveld, K. e.a., *De tijd als spiegel. Hoe Nederlanders hun tijd besteden*, SCP, Den Haag, 2006.
- Breedveld, K. en A. Tiessen-Raaphorst (red.), *Rapportage sport 2006*. SCP, Den Haag, 2006.
- CBS, *Huishoudenprognose 2007-2050: ontwikkelingen naar type en grootte*.
- CPB, *Centraal Economisch Plan 2007*.
- CWI, *Arbeidsmarktprognose 2007-2012*, Amsterdam 2007.
- Derks, W., P. Hovens en L. Klinkers, *Structurele bevolkingsdaling. Een urgente nieuwe invalshoek voor beleidsmakers*. Den Haag. 2006.
- EB Management BV, *Onderzoek naar de arbeidsmarktrelevantie van associate en bachelor degree in de branches verblijfsrecreatie en zwembaden*, Driebergen, 2007.
- FNV, *Vakantiewerkonderzoek 2007*, Amsterdam 2006.
- Gesthuizen, M., 'Arbeidsdeelname', in: Steenbekkers, A. e.a., *Thuis op het platteland. De leefsituatie van stad en platteland vergeleken*, SCP, Den Haag, 2006.
- ING, *Sectorstudie verblijfsrecreatie 2007*
- Karssen, H., *Onderwijs- en arbeidsmarktinformatie 2006-2007*, Kenwerk , Zoetermeer, 2007.
- KNMI, *Klimaat in de 21^e eeuw. Vier scenario's voor Nederland*. De Bilt, 2006.
- NIBUD, *Nationaal scholierenonderzoek 2004/2005*.
- NRIT, *Tendrapport toerisme, recreatie en vrije tijd 2005-2006*, Breda 2006.
- NRIT, *Tendrapport toerisme, recreatie en vrije tijd 2006-2007*, Breda, 2007.
- OVDB, *Informatie arbeidsmarkt en onderwijs 2006/2007*, Bunnik, 2006.
- Persoon, N.T.M. en D. Olvers, *Beroepscompetentieprofiel leidinggevend zwembadmedewerker*, 2004.
- Persoon, N.T.M. en D. Olvers, *Verkenning van het beroep 'Allround recreatiemedewerker' binnen de sectoren dag- en verblijfsrecreatie*, 2003.
- Persoon, N.T.M. en J. de Ruijter, *Structuuronderzoek en beroepscompetentieprofiel in de zwembadbranche*, 2003.
- Persoon, N.T.M., D. Olvers en I. van de Veerdonk, *Beroepscompetentieprofiel groentechnisch medewerker*, 2004.
- Persoon, N.T.M., D. Olvers en J. Gietema, *Beroepscompetentieprofiel leidinggevend medewerker recreatie*, 2004.
- Rabobank, *Cijfers & trends, Branche Vakantiecentra, editie 2006/2007*.
- Rabobank, *De vrijetijdsindustrie als groeisector*, ondernemersbericht 2005/03.
- RECRON, *Recreatieondernemers: samen en alleen. Recreatie en toerisme op weg naar 2019*.
- Ruig, L. de, *Keep it cool! Eindmeting en evaluatie van het Arboplusconvenant Recreatie*. Research voor Beleid, Leiden, 2007.
- RWI, *Arbeidsmarktanalyse 2007*, Den Haag, 2007.
- S. Bekker e.a., *Tendrapport vraag naar arbeid 2006*. OSA. Tilburg, 2007
- SLO, *Profiel vmbo recreatie en toerisme*, Enschede, 2006.
- Zwieten, J. van, J. de Ruijter en C. van der Weele, *Beroepscompetentieprofielen van SF-Recreatie. Aanvullend onderzoek niveau 2*, 2006.

Websites

www.recreatieonderwijs.nl

www.sectorrecreatie.nl

www.nritmedia.nl/fotos/pdf/toekomst.ppt

www.my-tropical-island.de

Bijlage 1 Vragenlijst werkgeversenquête

Inleiding

Welkom bij de vragenlijst voor werkgevers uit de sector recreatie. Deze vragenlijst gaat in op de volgende onderwerpen:

- Bedrijfs- en personeelskenmerken
- Onderwijs en scholing
- In-, door- en uitstroom van personeel
- Vacatures
- Verwachtingen over de toekomst
- Employability/loopbaanontwikkeling

Belangrijk:

Bij een aantal vraagblokken heeft u personeelsgegevens nodig. Het heeft de voorkeur dat u deze zo precies mogelijk overneemt. Als u daar geen beschikking over heeft, wilt u dan een schatting geven?

De enquête gaat in op de Nederlandse sector recreatie. Als uw organisatie ook gevestigd is in het buitenland, willen we u verzoeken alleen te antwoorden voor de Nederlandse vestigingen. Indien u vragen over deze enquête heeft, kunt u een e-mail sturen naar het onderzoeksteam via recreatie@research.nl.

Deel A. Bedrijfs- en personeelskenmerken

Dit eerste deel gaat in op de kenmerken van uw bedrijf en het werkzame personeel. Bij een aantal vragen heeft u personeelsgegevens nodig.

1. Wat is uw functie?
 - Ondernemer/eigenaar
 - Bedrijfsleider
 - Hoofd personeelszaken
 - Medewerker personeelszaken
 - Anders, namelijk ...
2. Is uw organisatie het hele jaar door geopend voor gasten?
 - Ja → **GA NAAR VRAAG 4**
 - Nee
3. Hoeveel maanden per jaar is uw organisatie geopend voor gasten?
.....
4. Is uw organisatie onderdeel van een groter geheel, bijvoorbeeld een keten of concern?
 - Ja
 - Nee → **GA NAAR VRAAG 6**
5. Hebben uw antwoorden in deze enquête betrekking op het personeel van uw vestiging of op het personeel van het hele concern/keten?
 - Mijn antwoorden hebben betrekking op alleen deze vestiging. → **VOLGENDE TEKST IN BEELD: Als uw vestiging het hoofdkantoor van een keten of concern is, wilt u dan antwoorden geven voor het hoofdkantoor en niet voor het hele bedrijf?**
 - Mijn antwoorden hebben betrekking op het hele concern/keten

6. Wat is/zijn de hoofdactiviteit(en) van uw organisatie?

Meer antwoorden mogelijk

- Bungalowpark
- Camping
- Groepsaccommodatie
- Zwembad
- Buitensport
- Anders, nl...

7. Wat is de postcode van uw vestiging?

Svp niet de postcode van de postbus noemen, maar van het bezoekadres.

.....

→ ALS BIJ VRAAG 5 'CONCERN' IS INGEVULD DE VOLGENDE TEKST:

In welke regio of regio's is uw organisatie gevestigd?

Heel Nederland

| | | | |
|---|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Oost-Groningen | <input type="checkbox"/> Delfzijl en omgeving | <input type="checkbox"/> Overig Groningen | <input type="checkbox"/> Noord-Friesland |
| <input type="checkbox"/> Zuidwest-Friesland | <input type="checkbox"/> Zuidoost-Friesland | <input type="checkbox"/> Noord-Drenthe | <input type="checkbox"/> Zuidoost-Drenthe |
| <input type="checkbox"/> Zuidwest-Drenthe | <input type="checkbox"/> Noord-Overijssel | <input type="checkbox"/> Zuidwest-Overijssel | <input type="checkbox"/> Twente |
| <input type="checkbox"/> Veluwe | <input type="checkbox"/> Achterhoek | <input type="checkbox"/> Arnhem / Nijmegen | <input type="checkbox"/> Zuidwest-Gelderland |
| <input type="checkbox"/> Utrecht | <input type="checkbox"/> Kop van Noord-Holland | <input type="checkbox"/> Alkmaar en omgeving | <input type="checkbox"/> IJmond |
| <input type="checkbox"/> Agglomeratie Haarlem | <input type="checkbox"/> Zaanstreek | <input type="checkbox"/> Groot Amsterdam | <input type="checkbox"/> Het Gooi en Vechtstreek |
| <input type="checkbox"/> Aggl. Leiden en Bollenstreek | <input type="checkbox"/> Agglomeratie 's-Gravenhage | <input type="checkbox"/> Delft en Westland | <input type="checkbox"/> Oost-Zuid-Holland |
| <input type="checkbox"/> Groot Rijnmond | <input type="checkbox"/> Zuidoost-Zuid-Holland | <input type="checkbox"/> Zeeuws-Vlaanderen | <input type="checkbox"/> Overig Zeeland |
| <input type="checkbox"/> West-Noord-Brabant | <input type="checkbox"/> Midden-Noord-Brabant | <input type="checkbox"/> Noordoost-Noord-Brabant | <input type="checkbox"/> Zuidoost-Noord-Brabant |
| <input type="checkbox"/> Noord-Limburg | <input type="checkbox"/> Midden-Limburg | <input type="checkbox"/> Zuid-Limburg | <input type="checkbox"/> Flevoland |

8. Hoeveel werknemers heeft uw organisatie op dit moment in loondienst (inclusief tijdelijke werknemers en exclusief uzelf en eventuele uitzendkrachten en payrollmedewerkers)?
Het gaat om het aantal werknemers in personen.

.....

9. Kun u het totaal aantal medewerkers dat op dit moment in dienst is verdelen over de volgende categorieën?

Tel uzelf en eventuele uitzendkrachten en payrollmedewerkers niet mee.

| | |
|---|--|
| Fulltimer <i>Werknemer die gemiddeld 38 uur of meer werkt.</i> | |
| Parttimer/flexitimer <i>Werknemer die gemiddeld minder dan 38 uur werkt.</i> | |
| Hulpkracht <i>Werknemer die gedurende (school)vakanties en in de weekeinden werkt.</i> | |
| Seizoenskracht <i>Werknemer die tijdelijk (gedurende het seizoen) in dienst is.</i> | |
| Leerling <i>Werknemer die een opleiding volgt in een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en in dienst is bij een erkend leerbedrijf.</i> | |
| <input type="checkbox"/> Weet niet | |

10. Hoeveel extra werknemers neemt u aan tijdens het hoogseizoen bovenop de hiervoor genoemde werknemers die op dit moment in loondienst zijn? (exclusief uitzendkrachten en eventuele payrollmedewerkers). *Mogelijk heeft u sommige van deze werknemers al in dienst (terwijl ze nog niet met werken begonnen zijn), terwijl u anderen nog moet werven.*

.....

- Niet van toepassing
 Weet niet

11. Werken er in uw organisatie ook uitzendkrachten of payrollmedewerkers en hoeveel zijn er op dit moment werkzaam? *Bij payrolling wordt het juridisch werkgeverschap overgedragen aan een payrollbedrijf. Dat regelt zaken als het uitbetalen van loon, het contractbeheer en is als werkgever aansprakelijk.*

| | Aantal |
|---|--------|
| <input type="checkbox"/> Ja, uitzendkrachten | |
| <input type="checkbox"/> Ja, payrollmedewerkers | |
| <input type="checkbox"/> Nee | |

12. Hoeveel mannelijke en hoeveel vrouwelijke werknemers heeft uw bedrijf in loondienst? (exclusief eventuele uitzendkrachten en payrollmedewerkers)

| | |
|------------------------------------|--|
| Man | |
| Vrouw | |
| <input type="checkbox"/> Weet niet | |

13. Kunt u per leeftijdsklasse aangeven hoeveel werknemers u in dienst heeft?

| | |
|------------------------------------|--|
| 15 t/m 17 jaar oud | |
| 18 t/m 24 jaar oud | |
| 25 t/m 34 jaar oud | |
| 35 t/m 44 jaar oud | |
| 45 t/m 54 jaar oud | |
| 55 jaar en ouder | |
| <input type="checkbox"/> Weet niet | |

14. Wat is het gemiddelde opleidingsniveau van de meeste werknemers van uw bedrijf? (exclusief uzelf en uitzendkrachten) *Het gaat hierbij om afgeronde opleidingen.*

- Lager onderwijs
 vmbo (LBO, VBO, MAVO)
 HAVO/VWO
 mbo
 hbo
 Universiteit

15. Hoeveel van uw werknemers behoren tot de functiegroep:

| | |
|---|--|
| Management | |
| Ondersteuning management (personeelszaken, marketing, secretariaat, inkoop) | |
| Administratie | |
| Techniek en groen | |
| Ontvangst en veiligheid | |
| Voedselbereiding en bediening | |
| Winkelverkoop | |
| Leisure en sport (waaronder zwembadmedewerkers en buitensportinstructeurs) | |
| Schoonmaak en logistiek | |
| <input type="checkbox"/> Weet niet | |

16. Hoe ziet het profiel van uw bedrijf eruit wat betreft werkervaring, werkt u met:

- Hoofdzakelijk ervaren krachten
- Zowel ervaren als onervaren krachten
- Hoofdzakelijk onervaren krachten
- Weet niet

17. Kunt u een schatting geven van het aantal werknemers binnen uw bedrijf dat niet de Nederlandse nationaliteit bezit?

-
- Weet niet

Deel B. Beroepsonderwijs en scholing

Dit deel gaat in op het gebruik van en uw oordeel over beroepsonderwijs en scholingsmogelijkheden in de sector recreatie. Hierbij heeft u geen personeelsgegevens nodig.

18. Is uw organisatie erkend als leerwerkbedrijf?

- Ja
- Nee → **GA NAAR VRAAG 20**

19. Door welk kenniscentrum is uw organisatie erkend als leerwerkbedrijf?

Meer antwoorden mogelijk

Aequor

- Ecabo
- Kenteq
- Kenwerk (voorheen LOBHTV)
- OVDB
- Anders, namelijk...

20. Werken er stagiairs in uw organisatie? *Stagiairs zijn niet in dienst, maar werken onder begeleiding.* **Meer antwoorden mogelijk**

- Ja, één of meer scholieren die een vmbo-opleiding volgen
- Ja, één of meer scholieren die een mbo-opleiding volgen in een beroepsopleidende leerweg (BOL)
- Ja, één of meer studenten die een opleiding volgen op hbo of universiteit
- Nee, maar het komt voor dat er stagiairs in onze organisatie werken → **GA NAAR VRAAG 22**
- Nee, er werken nooit stagiairs in onze organisatie → **GA NAAR VRAAG 22**

21. Hoeveel stagiairs zijn er dit schooljaar in uw organisatie werkzaam (geweest)?

-
- Weet niet

22. Zijn er de afgelopen 12 maanden schoolverlaters en/of afgestudeerden in dienst gekomen die een op de recreatie gerichte mbo- of hbo-opleiding hebben gevolgd?

Meer antwoorden mogelijk

- Ja, mbo richting Recreatie/ Leisure & Hospitality
- Ja, mbo richting Zwembad/ Aqua & Leisure
- Ja, mbo richting Groen & techniek
- Ja, hbo richting toerisme en recreatie (NHTV)
- Ja, hbo richting vrijetijdsmanagement/leisure management
- Nee → **GA NAAR VRAAG 24**
- Weet niet

23. Hoe oordeelt u over schoolverlaters van ##het mbo## ##het hbo##

| | Zeer goed | Goed | Voldoende | Matig | Onvoldoende |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Kennis | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vaardigheden | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Praktische inzetbaarheid | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Totale niveau | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

24. Zou u in de toekomst gebruik willen **##blijven##** maken van schoolverlaters en/of afgestudeerden die een op de recreatie gerichte mbo- of hbo-opleiding hebben gevolgd?
- Ja
 - Misschien
 - Nee → **GA NAAR VRAAG 26**
25. Van welke richtingen zou u gebruik willen **##blijven##** maken?
- mbo richting Recreatie/ Leisure & Hospitality
 - mbo richting Zwembad/ Aqua & Leisure
 - mbo richting Groen & techniek
 - hbo richting toerisme en recreatie (NHTV)
 - hbo richting vrijetijdsmanagement/leisure management
 - Anders, namelijk...
26. Hoe belangrijk vindt u het dat er op de recreatie gerichte mbo- en hbo-opleidingen zijn?
- Heel belangrijk
 - Belangrijk
 - Neutraal
 - Onbelangrijk
 - Heel onbelangrijk
 - Weet niet/geen mening
27. Sluiten de huidige op de sector recreatie gerichte opleidingen in het beroepsonderwijs aan bij uw behoeften als organisatie?
- Ja, volledig → **GA NAAR VRAAG 29**
 - Ja, deels
 - Nee
 - Weet niet
28. Welke verbeteringen zijn mogelijk in het beroepsonderwijs?
- Meer antwoorden mogelijk**
- Bredere recreatieopleidingen
 - Op specifieke functies gerichte opleidingen
 - Meer gericht op kennis
 - Meer gericht op de praktische vaardigheden
 - Meer gericht op de beroepshouding (klantgericht, dienstverlenend)
 - Meer gericht op competenties
 - Minder begeleidingsbehoefte bij leerlingen
 - Meer begeleidingsbehoefte bij leerlingen
 - Anders, namelijk...
29. Maakt uw organisatie gebruik van trainingen en cursussen voor werknemers?
- Ja → **GA NAAR VRAAG 31**
 - Nee

30. Waarom maakt uw organisatie geen gebruik van trainingen en cursussen voor werknemers? **Maximaal 3 antwoorden invullen**
- Aanbod trainingen en cursussen sluit niet aan bij wensen van mijn organisatie
 - Niveau/kwaliteit trainingen en cursussen sluit niet aan bij wensen van mijn organisatie
 - Geen behoefte bij werknemers
 - Kosten
 - Omslachtigheid administratieve procedures
 - Werknemers zijn hard nodig in het bedrijf
 - Werknemers zijn voldoende geschoold
 - Werknemers zijn te kort in dienst
 - Anders, namelijk...
31. Van welke aanbieders van trainingen en cursussen maakt uw organisatie gebruik?
- Van door het Sociaal Fonds Recreatie gesubsidieerde cursussen
 - Van interne trainingen/cursussen
 - Van het cursusaanbod van externe leveranciers
32. Welke functiegroepen krijgen trainingen en cursussen aangeboden?
- Management
 - Ondersteuning management (personeelszaken, marketing, secretariaat, inkoop)
 - Administratie
 - Techniek en groen
 - Ontvangst en veiligheid
 - Voedselbereiding en bediening
 - Winkelverkoop
 - Leisure en sport (waaronder zwembadmedewerkers en buitensportinstructeurs)
 - Schoonmaak en logistiek
33. Voldoet het huidige aanbod van cursussen voor werknemers in de sector recreatie?
- Ja, volledig → **GA NAAR VRAAG 35**
 - Ja, deels
 - Nee
34. In welke opzichten voldoet het huidige cursusaanbod niet?
Maximaal 3 antwoorden invullen
- De cursussen zijn te veel gericht op de theorie
 - De cursussen zijn te veel gericht op de praktijk
 - De cursussen hebben een te hoog niveau
 - De cursussen hebben een te laag niveau
 - Er ontbreken cursussen in het aanbod, namelijk....
 - Anders, namelijk...
35. Heeft u behoefte aan leerwerktrajecten (duale trajecten) voor uw huidige werknemers?
Het gaat hierbij om combinaties van werken en leren waarbij medewerkers vooral op de werkplek leren en worden opgeleid, daarnaast bijv. 1 dagdeel per week naar school gaan en waarbij het einddoel het behalen van een beroepskwalificatie is.
- Ja
 - Misschien
 - Nee → **GA NAAR VRAAG 38**

36. Voor welke functiegroepen heeft u behoefte aan leerwerktrajecten?

Meer antwoorden mogelijk

- Management
- Ondersteuning management (personeelszaken, marketing, secretariaat, inkoop)
- Administratie
- Techniek en groen
- Ontvangst en veiligheid
- Voedselbereiding en bediening
- Winkelverkoop
- Recreatie en vermaak (waaronder zwembad- en sportmedewerkers)
- Schoonmaak en logistiek

37. Naar welk niveau zouden werknemers via leerwerktrajecten bijgeschoold moeten worden? **Meer antwoorden mogelijk**

- mbo niveau 1 (assistentenopleiding)
- mbo niveau 2 (basisberoepsopleiding)
- mbo niveau 3 (vakopleiding, all round niveau)
- mbo niveau 4 (middenkader- en specialistenopleiding)
- hbo Associate Degree (tweejarige opleiding)
- hbo Bachelor (vierjarige opleiding)
- hbo master
- Universiteit
- Anders, namelijk...
- Weet niet

Deel C. Instroom van personeel

Dit deel gaat in op de instroom van personeel. Hierbij heeft u personeelsgegevens nodig.

38. Hoeveel vaste en hoeveel tijdelijke werknemers zijn er de afgelopen 12 maanden in uw bedrijf ingestroomd? *Als u het niet precies weet volstaat een schatting. Tel ook de medewerkers op die later weer uit dienst zijn getreden.*

| Vaste werknemers | Aantal | Tijdelijke werknemers | Aantal |
|----------------------|--------|-----------------------|--------|
| Fulltimer | | Fulltimer | |
| Parttimer/flexitimer | | Parttimer/flexitimer | |
| Hulpkracht | | Hulpkracht | |
| Seizoenskracht | | Seizoenskracht | |
| Leerling | | Leerling | |

39. Wat waren de ingestroomde vaste en tijdelijke werknemers voordat ze bij uw organisatie in dienst kwamen? **Maximaal 3 antwoorden invullen**

| Vaste werknemers | Tijdelijke werknemers |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Scholieren/studenten (volgden nog een opleiding) | <input type="checkbox"/> Scholieren/studenten (volgden nog een opleiding) |
| <input type="checkbox"/> Schoolverlaters | <input type="checkbox"/> Schoolverlaters |
| <input type="checkbox"/> Niet actieven/werklozen | <input type="checkbox"/> Niet actieven/werklozen |
| <input type="checkbox"/> Elders binnen de recreatiesector werkenden | <input type="checkbox"/> Elders binnen de recreatiesector werkenden |
| <input type="checkbox"/> Elders buiten de recreatiesector werkenden | <input type="checkbox"/> Elders buiten de recreatiesector werkenden |
| <input type="checkbox"/> Herintreders | <input type="checkbox"/> Herintreders |
| <input type="checkbox"/> Anders, namelijk.... | <input type="checkbox"/> Anders, namelijk.... |
| <input type="checkbox"/> Weet niet | <input type="checkbox"/> Weet niet |

40. Kunt u met een cijfer van 1 tot en met 3 aangeven welke drie kanalen u het meest gebruikt om werknemers te werven? *Daarbij staat een '1' voor het meest gebruikte wervingskanaal, een '2' voor het op één na meest gebruikte wervingskanaal en een '3' voor het op drie na meest gebruikte wervingskanaal.*

- Ik vraag werknemers of zij bekenden, familie etc. aanspreken
- Ik spreek zelf bekenden, familie etc. aan
- Ik wacht op spontane sollicitaties/open sollicitaties
- Advertenties in landelijke of lokale dagbladen
- Advertenties in (gratis) huis aan huis bladen
- Advertenties in vakbladen
- Raamadvertenties
- Eigen website
- Vacature website
- Uitzendbureau
- CWI
- School/opleiding
- Wervingsbureau/recruiter

41. Wat zien werkzoekenden volgens u als de belangrijkste plus- en minpunten van werken in de recreatie? **Maximaal 3 antwoorden invullen**

| Pluspunten | Minpunten |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Soort werk (werken met mensen etc) | <input type="checkbox"/> Soort werk (werken met mensen etc) |
| <input type="checkbox"/> Inhoud van het werk (de taken) | <input type="checkbox"/> Inhoud van het werk (de taken) |
| <input type="checkbox"/> Werksfeer | <input type="checkbox"/> Werksfeer |
| <input type="checkbox"/> Arbeidsomstandigheden | <input type="checkbox"/> Arbeidsomstandigheden |
| <input type="checkbox"/> Werktijden en werkdagen | <input type="checkbox"/> Werktijden en werkdagen |
| <input type="checkbox"/> Mogelijkheden tot deeltijdwerk | <input type="checkbox"/> Mogelijkheden tot deeltijdwerk |
| <input type="checkbox"/> Reistijd | <input type="checkbox"/> Reistijd |
| <input type="checkbox"/> Salaris | <input type="checkbox"/> Salaris |
| <input type="checkbox"/> Secundaire arbeidsvoorwaarden | <input type="checkbox"/> Secundaire arbeidsvoorwaarden |
| <input type="checkbox"/> Training/opleidingsmogelijkheden | <input type="checkbox"/> Training/opleidingsmogelijkheden |
| <input type="checkbox"/> Carrière mogelijkheden | <input type="checkbox"/> Carrière mogelijkheden |
| <input type="checkbox"/> Veelal seizoensgebonden werk | <input type="checkbox"/> Veelal seizoensgebonden werk |
| <input type="checkbox"/> Anders, namelijk | <input type="checkbox"/> Anders, namelijk |

42. Richt u de werving (ook) op speciale doelgroepen, zoals ouderen of allochtonen?
- Ja
 - Nee → **GA NAAR VRAAG 44**

43. Op welke doelgroep(en) richt u zich?
Maximaal 3 antwoorden invullen voor de belangrijkste doelgroepen

- Allochtonen
- Arbeidsgehandicapten (bijvoorbeeld WAO, WIA, WAJong)
- Herintreders
- Kortdurend werklozen (minder dan 1 jaar)
- Langdurig werklozen (meer dan 1 jaar)
- Ouderen
- Voortijdig schoolverlaters
- Anders, namelijk...

Deel D. Vacatures

Dit deel gaat in op vacatures in uw organisatie. Het gaat hierbij om arbeidsplaatsen waarvoor personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden, ongeacht of er sprake is van actieve werving.

44. Zijn er op dit moment vacatures in uw organisatie?

- Ja
- Nee → **GA NAAR VRAAG 47**
- Weet niet

45. Hoeveel vacatures zijn er op dit moment in uw organisatie?

.....

- Weet niet

46. Hoeveel van deze vacatures zijn ontstaan als gevolg van de groei van het bedrijf (uitbreidingsvraag), hoeveel als gevolg van het feit dat werknemers het bedrijf verlaten (vervangingsvraag) en hoeveel als gevolg van (tijdelijke) seizoensdrukke? *Als u het niet precies weet, volstaat een schatting. Vul een '0' in als er geen sprake is van vacatures in de betreffende categorie.*

| | |
|--|--|
| Uitbreidingsvraag (groei van het bedrijf) | |
| Vervangingsvraag (vertrek van medewerkers) | |
| Seizoen (tijdelijke drukke) | |
| <input type="checkbox"/> Weet niet | |

47. Hoe lang duurt het gemiddeld ongeveer voordat u een vacature vervult?

- Aantal dagen...
- Weet niet

Deel E. Moeilijk te vervullen vacatures

De volgende vragen gaan over de vacatures die 'moeilijk vervulbaar'. Het gaat om openstaande arbeidsplaatsen waarvoor het moeilijk is om geschikt personeel te krijgen, ongeacht de reden en ongeacht of u actief aan het werven bent.

48. Heeft u de afgelopen 12 maanden te maken gehad met vacatures die u moeilijk kon vervullen?

- Ja
- Nee → **GA NAAR VRAAG 53**
- Weet niet

49. Heeft u uiteindelijk de moeilijk vervulbare vacatures kunnen vervullen?

- Ja, volledig
- Ja, deels
- Nee
- Weet niet

50. Hoeveel vacatures waren er volgens u moeilijk vervulbaar?

-
- Weet niet

51. In welke functiegroepen vallen de moeilijk vervulbare vacatures?

Maximaal 3 antwoorden invullen voor de belangrijkste functiegroepen met moeilijk vervulbare vacatures.

- Management
- Ondersteuning management (personeelszaken, marketing, secretariaat, inkoop)
- Administratie
- Techniek en groen
- Ontvangst en veiligheid
- Voedselbereiding en bediening
- Winkelverkoop
- Recreatie en vermaak (waaronder zwembadmedewerkers en buitensportinstructeurs)
- Schoonmaak en logistiek
- Weet niet

52. Wat waren de oorzaken dat deze vacatures moeilijk of niet vervulbaar waren?

Maximaal 3 antwoorden invullen. Let op: de oorzaken kunnen zowel betrekking op intern personeel als externe kandidaten.

- Weinig reacties ontvangen
- De kandidaten beschikten niet over de juiste mbo-opleiding
- De kandidaten beschikten niet over de juiste hbo-opleiding
- De kandidaten beschikten niet over de juiste opleiding (anders dan mbo of hbo)
- De kandidaten beschikten niet over de juiste werkervaring
- De kandidaten beschikten niet over de juiste beroepshouding
- De kandidaten waren te oud
- Imago van de branche
- De kandidaten stelden te hoge eisen aan de werktijden en/of werkdagen
- De kandidaten stelden te hoge eisen aan de arbeidsvoorwaarden
- De kandidaten stelden te hoge eisen aan de arbeidsomstandigheden
- De sollicitatieprocedure/screening duurde voor de kandidaten te lang
- Anders, namelijk

Deel F. Doorstroom van personeel

Dit deel gaat in op de doorstroom van personeel binnen uw organisatie. Hierbij heeft u personeelsgegevens nodig.

53. Zijn er in de afgelopen 12 maanden mensen geweest die binnen uw organisatie zijn doorgestroomd naar een hogere functie?

- Ja
- Nee, is niet gebeurd → **GA NAAR VRAAG 55**
- Weet niet → **GA NAAR VRAAG 55**

54. Hoeveel mensen zijn er in de afgelopen 12 maanden naar een hogere functie doorgestroomd?

-
- Weet niet

55. Zijn er in de afgelopen 12 maanden mensen geweest die binnen uw organisatie zijn doorgestroomd naar een andere functie van vergelijkbaar niveau (horizontaal)?

- Ja
- Nee, is niet gebeurd → **GA NAAR VRAAG 57**
- Weet niet → **GA NAAR VRAAG 57**

56. Hoeveel mensen zijn er in de afgelopen 12 maanden naar een andere functie doorgestroomd (horizontaal)?

-
- Weet niet

57. Zijn er factoren die de doorstroom naar hogere of andere functies van werknemers belemmeren?

| <i>Doorstroom naar hogere functies</i> | <i>Doorstroom naar andere functies</i> |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Ja, er zijn belemmerende factoren → GA NAAR VRAAG 58 | <input type="checkbox"/> Ja, er zijn belemmerende factoren → GA NAAR VRAAG 59 |
| <input type="checkbox"/> Nee, er zijn geen belemmerende factoren | <input type="checkbox"/> Nee, er zijn geen belemmerende factoren |

58. Welke factoren belemmeren de doorstroom naar hogere functies?

- De organisatie kent weinig/geen hogere functies
- De organisatie maakt veel gebruik van tijdelijke werknemers (seizoenskrachten, scholieren/studenten etc.)
- Er is weinig verloop onder het personeel
- Het personeel is onvoldoende geschoold
- Het personeel heeft onvoldoende ervaring
- Anders, namelijk...

59. Welke factoren belemmeren de doorstroom naar andere functies?

- De organisatie kent veel allround functies
- De organisatie maakt veel gebruik van tijdelijke werknemers (seizoenskrachten, scholieren/ studenten etc.)
- Er is weinig verloop onder het personeel
- Het personeel is specialistisch opgeleid
- Het personeel heeft niet de juiste opleiding
- Het personeel heeft niet de juiste ervaring
- Anders, namelijk...

Deel G. Uitstroom van personeel

Dit deel gaat in op de toekomstverwachtingen van uw organisatie. Hierbij heeft u geen personeelsgegevens nodig.

63. Heeft u plannen voor of bent u bezig met veranderingen in de bedrijfsvoering?
Denk daarbij aan uitbreiding, verhuizing, nieuwe activiteiten etc.
- Ja
- Nee → **GA NAAR VRAAG 65**
64. Welke plannen heeft u voor veranderingen in de bedrijfsvoering of met welke veranderingen bent u bezig? **Meer antwoorden mogelijk**
- Uitbreiding van de bestaande diensten/activiteiten/producten (bijv. uitbreiden kampeerterrein, vergroten capaciteit zwembad etc.)
- Ontwikkelen van nieuwe diensten/activiteiten/producten
- Investeren in de kwaliteit van de diensten/activiteiten/producten
- Openen van nieuwe locaties/vestigingen
- Uitbesteding van taken
- Verhuizen van de organisatie naar een andere locatie
- Fusie/overname van andere bedrijven
- Automatisering
- Anders, namelijk...
65. Wat zijn volgens u de komende vijf jaar de belangrijkste trends en ontwikkelingen in de arbeidsmarkt waarvan u verwacht dat ze invloed hebben op uw bedrijfsvoering?
Maximaal 3 antwoorden invullen.
- 1.....
- 2.....
- 3.....
66. Van welke groepen personeel denkt u in de komende 5 jaar meer, minder of evenveel gebruik te zullen maken?

| | Meer | Evenveel | Minder | N.v.t. |
|--|------|----------|--------|--------|
| <i>Dienstverband</i> | | | | |
| Fulltimers | | | | |
| Parttimers/ flexitimers | | | | |
| Hulpkrachten | | | | |
| Seizoenskrachten | | | | |
| Leerlingen | | | | |
| Stagiairs | | | | |
| <i>Functiegroep</i> | | | | |
| Management | | | | |
| Ondersteuning management (personeelszaken, marketing, secretariaat, inkoop) | | | | |
| Administratie | | | | |
| Techniek en groen | | | | |
| Ontvangst en veiligheid | | | | |
| Voedselbereiding en bediening | | | | |
| Winkelverkoop | | | | |
| Leisure en sport (waaronder zwembadmedewerkers en buitensportinstructeurs) | | | | |
| Schoonmaak en logistiek | | | | |

Vervolg vraag 66

| | Meer | Evenveel | Minder | N.v.t. |
|--|------|----------|--------|--------|
| Arbeidsmarktpositie | | | | |
| <i>(wat doen ze voordat ze bij u in dienst komen)</i> | | | | |
| Scholieren/studenten (opleiding niet afgerond) | | | | |
| Scholieren/studenten die een op de recreatie gerichte opleiding volgen (niet afgerond) | | | | |
| Schoolverlaters | | | | |
| Schoolverlaters die een op de recreatie gerichte opleidingen hebben afgemaakt | | | | |
| Niet actieven/werklozen | | | | |
| Elders binnen de recreatiesector werkenden | | | | |
| Elders buiten de recreatiesector werkenden | | | | |

Deel I. Employability/loopbaanontwikkeling

Dit laatste deel gaat in op employability. Hiermee bedoelen we het gebruik en het ondersteunen van gebruik van personeelsinstrumenten die bijdragen aan de inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling van medewerkers.

67. Hoe belangrijk vindt u dat er in uw organisatie aandacht wordt besteed aan de inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling van medewerkers?
- Heel belangrijk
 - Belangrijk
 - Neutraal
 - Onbelangrijk
 - Heel onbelangrijk
 - Weet niet/geen mening
68. Hoe belangrijk vindt u het om uw werknemers breder te scholen, zodat u ze het gehele jaar in (vaste) dienst kunt houden? *Bijv. in hoogseizoen werkzaam in horeca, front office en in het laagseizoen werkzaam bij het onderhoud.*
- Heel belangrijk
 - Belangrijk
 - Neutraal
 - Onbelangrijk
 - Heel onbelangrijk
 - Weet niet/geen mening
69. Vindt u dat er op dit moment in uw organisatie voldoende aandacht wordt besteed aan de inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling van medewerkers?
- Voldoende aandacht
 - Teveel aandacht
 - Te weinig aandacht
 - Weet niet/geen mening
70. Heeft uw organisatie behoefte aan extra informatie en ondersteuning van het Sociaal Fonds Recreatie bij de ontwikkeling en uitvoering van beleid dat de inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling van medewerkers moet stimuleren?
- Ja, wij hebben behoefte aan extra informatie en ondersteuning
 - Nee, wij hebben geen behoefte aan extra informatie en ondersteuning → **GA NAAR SLOT**
 - Weet niet/geen mening → **GA NAAR SLOT**
71. Op welke manieren heeft u behoefte aan informatie en ondersteuning? **Meer antwoorden mogelijk**
- Loopbaanadvies voor medewerkers
 - Zelftests via internet voor medewerkers (e-assessment)
 - Erkenning van Verworven Competenties (EVC)
 - Persoonlijke Ontwikkelingsplan (POP)
 - Werkboeken en handleidingen over Employability/loopbaanontwikkeling
 - Bedrijfsopleidingsplan (BOP)
 - Cursussen/trainingen voor werkgevers en werknemers
 - Beoordelings- en functioneringsgesprekken
 - Bijeenkomsten (workshops) over employability en loopbaanontwikkeling in de sector recreatie met informatie, instrumenten en ontmoetingen
 - Financiële ondersteuning van projecten die uw organisatie zelf start
 - Individuele stimuleringsmaatregelen voor medewerkers die hun inzetbaarheid vergroten
 - Tijdelijke ondersteuning door een extern adviseur
 - Anders, namelijk...

Bijlage 2 Extra tabellen

Tabel B2.0.1 Toekomstverwachting personeelsbehoefte naar functie

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|--------------------------------------|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| Management | | | | | | | |
| - meer | 20% | - | 20% | 22% | 4% | 24% | 11% |
| - evenveel | 80% | 100% | 80% | 74% | 89% | 76% | 86% |
| - minder | - | - | - | 4% | 7% | - | 3% |
| Ondersteuning management | | | | | | | |
| - meer | 27% | 25% | 22% | 34% | 16% | 41% | 24% |
| - evenveel | 70% | 75% | 78% | 66% | 81% | 59% | 74% |
| - minder | 3% | - | - | - | 3% | - | 2% |
| Administratie | | | | | | | |
| - meer | 21% | 11% | 42% | 29% | 13% | 12% | 18% |
| - evenveel | 79% | 89% | 58% | 71% | 83% | 88% | 81% |
| - minder | - | - | - | - | 4% | - | 1% |
| Techniek en groen | | | | | | | |
| - meer | 44% | 17% | 66% | 26% | 11% | 17% | 28% |
| - evenveel | 56% | 83% | 34% | 69% | 80% | 83% | 69% |
| - minder | - | - | - | 5% | 9% | - | 3% |
| Ontvangst en veiligheid | | | | | | | |
| - meer | 39% | 44% | 20% | 29% | 5% | 17% | 34% |
| - evenveel | 56% | 56% | 80% | 71% | 95% | 83% | 65% |
| - minder | 4% | - | - | - | - | - | 2% |
| Voedselbereiding en bediening | | | | | | | |
| - meer | 51% | 32% | 63% | 29% | 12% | 17% | 34% |
| - evenveel | 47% | 68% | 37% | 71% | 85% | 83% | 65% |
| - minder | 2% | - | - | - | 2% | - | 2% |
| Winkelverkoop | | | | | | | |
| - meer | 16% | 21% | - | 24% | - | - | 13% |
| - evenveel | 79% | 79% | 100% | 72% | 100% | 100% | 85% |
| - minder | 5% | - | - | 4% | - | - | 3% |
| Leisure en sport | | | | | | | |
| - meer | 22% | 26% | - | 30% | 51% | 76% | 42% |
| - evenveel | 78% | 74% | 100% | 70% | 46% | 24% | 57% |
| - minder | - | - | - | - | 3% | - | 2% |
| Schoonmaak en logistiek | | | | | | | |
| - meer | 39% | 25% | 35% | 40% | 14% | - | 27% |
| - evenveel | 61% | 70% | 65% | 60% | 83% | 100% | 71% |
| - minder | - | 5% | - | - | 3% | - | 2% |

Bron: Werkgeversenquête

Tabel B2.0.2 Toekomstverwachting personeelsbehoefte naar arbeidsmarktpositie

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|--|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| Scholieren/studenten | | | | | | | |
| - meer | 28% | 31% | 59% | 19% | 25% | 37% | 28% |
| - evenveel | 68% | 62% | 31% | 72% | 68% | 63% | 66% |
| - minder | 4% | 7% | 10% | 9% | 7% | - | 6% |
| Scholieren/studenten met een op de recreatie gerichte opleiding | | | | | | | |
| - meer | 30% | 42% | 61% | 21% | 39% | 37% | 35% |
| - evenveel | 65% | 50% | 39% | 68% | 56% | 53% | 59% |
| - minder | 5% | 8% | - | 11% | 5% | 10% | 6% |
| Schoolverlaters | | | | | | | |
| - meer | 15% | 19% | 22% | 11% | 12% | 28% | 15% |
| - evenveel | 81% | 72% | 78% | 77% | 71% | 53% | 74% |
| - minder | 4% | 9% | - | 12% | 17% | 20% | 11% |
| Schoolverlaters die een op de recreatie gerichte opleiding hebben gevolgd | | | | | | | |
| - meer | 38% | 36% | 33% | 29% | 35% | 23% | 34% |
| - evenveel | 59% | 64% | 68% | 64% | 56% | 67% | 60% |
| - minder | 3% | - | - | 7% | 8% | 9% | 5% |
| Niet actieven/werklozen | | | | | | | |
| - meer | 12% | 30% | 28% | 10% | 4% | 21% | 12% |
| - evenveel | 62% | 59% | 72% | 79% | 76% | 38% | 68% |
| - minder | 27% | 10% | - | 11% | 19% | 41% | 20% |
| Elders binnen de recreatiesector werkenden | | | | | | | |
| - meer | 14% | 42% | 38% | 12% | 18% | 41% | 20% |
| - evenveel | 81% | 58% | 62% | 88% | 77% | 59% | 76% |
| - minder | 5% | - | - | - | 5% | - | 4% |
| Elders buiten de recreatiesector werkenden | | | | | | | |
| - meer | 13% | 25% | 30% | 12% | - | 16% | 10% |
| - evenveel | 80% | 75% | 70% | 88% | 83% | 84% | 81% |
| - minder | 8% | - | - | - | 17% | - | 9% |

Bron: Werkgeversenquête

Tabel B2.0.3 Toekomstverwachting personeelsbehoefte naar contracttype

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|-------------------------|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| Fulltimers | | | | | | | |
| - meer | 32% | 21% | 34% | 29% | 8% | 15% | 21% |
| - evenveel | 62% | 61% | 58% | 65% | 75% | 75% | 68% |
| - minder | 5% | 17% | 8% | 6% | 17% | 10% | 11% |
| Parttimers | | | | | | | |
| - meer | 51% | 55% | 39% | 50% | 46% | 76% | 51% |
| - evenveel | 46% | 41% | 61% | 50% | 49% | 24% | 46% |
| - minder | 3% | 4% | - | - | 4% | - | 3% |
| Hulpkrachten | | | | | | | |
| - meer | 47% | 48% | 55% | 44% | 32% | 38% | 42% |
| - evenveel | 48% | 39% | 45% | 56% | 64% | 49% | 53% |
| - minder | 6% | 13% | - | - | 3% | 12% | 5% |
| Seizoenskrachten | | | | | | | |
| - meer | 39% | 40% | 49% | 50% | 31% | 22% | 37% |
| - evenveel | 57% | 60% | 51% | 50% | 57% | 73% | 57% |
| - minder | 5% | - | - | - | 11% | 5% | 6% |
| Leerlingen | | | | | | | |
| - meer | 44% | 46% | 63% | 27% | 20% | 37% | 34% |
| - evenveel | 46% | 54% | 37% | 70% | 73% | 63% | 60% |
| - minder | 10% | - | - | 3% | 7% | - | 6% |
| Stagiairs | | | | | | | |
| - meer | 58% | 54% | 52% | 38% | 30% | 49% | 43% |
| - evenveel | 35% | 46% | 48% | 55% | 68% | 51% | 53% |
| - minder | 7% | - | - | 7% | 3% | - | 4% |

Bron: Werkgeversenquête

Tabel B2.0.4 Gebruikte aanbieders van trainingen en cursussen (meer antwoorden mogelijk)

| | Camping | Bungalowpark | Groeps- accommodatie | Gemengd bedrijf | Zwembad | Buitensport | Totaal |
|---|---------|--------------|-------------------------|--------------------|---------|-------------|--------|
| Van door het Sociaal Fonds Recreatie gesubsidieerde cursussen | 44% | 44% | 29% | 60% | 72% | 34% | 56% |
| Van interne trainin- gen/cursussen | 33% | 57% | 17% | 42% | 61% | 54% | 49% |
| Van het cursusaanbod van externe leveranciers | 77% | 44% | 100% | 75% | 73% | 58% | 71% |

Bron: Werkgeversenquête

Bijlage 3 Deelnemers expertmeeting

| Deelnemer | Bedrijfsnaam | Type bedrijf |
|------------------|---|--------------------|
| Dhr. Van der Aar | Zwem- en Recreatiebad de Waterhoorn | Zwembad |
| Dhr. Breet, | Zwembad Bosbad Emmeloord | Zwembad |
| Dhr. Eradus | Center Parcs | Bungalowpark |
| Dhr. Hekman | Activiteitenpark de Wilgenweerd | Buitensport |
| Mevr. Hendrix | Rocks 'n Rivers | Buitensport |
| Dhr. Van Knegsel | Nieuwe Erf | Groepsaccommodatie |
| Dhr. Meedendorp | Bungalowpark Carpe Diem | Bungalowpark |
| Dhr. Peeters | Recreatiepark Breebronne | Gemengd bedrijf |
| Dhr. Vermeulen | Stichting Ridderkerkse Sportaccommodaties | (o.a.) Zwembad |

Research voor Beleid
Schipholweg 13-15
Postbus 985
2300 AZ Leiden
tel: 071 525 37 37
fax: 071 525 37 02
e-mail: info@research.nl
www.research.nl