



**Georganiseerd Overleg  
Recreatie**



**Sociaal Fonds  
Recreatie**

# **Beleidsplan 2010 - 2012**

Recreatie  
Op hoofdlijnen

***Verder op weg naar  
professionele loopbaanontwikkeling***

**Gorinchem, december 2009**



Georganiseerd Overleg  
Recreatie



Sociaal Fonds  
Recreatie

# Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Missie en taken
  - 2.1. Missie
  - 2.2. Taken
3. Onderzoeken
4. Beleidsthema's 2010-2012
  - 4.1. Arbeidsmarkt
  - 4.2. Loopbaanontwikkeling
  - 4.3. Beroepsonderwijs
    - 4.3.1. BedrijfsOpleidingsPlan (BOP)
    - 4.3.2. initieel beroepsonderwijs
    - 4.3.3. cursorisch beroepsonderwijs
  - 4.4. Nieuw beleid
5. Communicatie

# 1. Inleiding

De Stichting Sociaal Fonds Recreatie heeft als belangrijkste taken om voorwaarden te creëren in financiële en praktische zin om de bedrijfstak optimaal bij te staan bij het verhogen van de kwaliteit van vakmanschap, naleving van de CAO en activiteiten die gericht zijn op het in sociaal opzicht goed functioneren van de branches.

Het doel van het beleidsplan is om de kaders te schetsen van de trends en ontwikkelingen waar de branches de komende jaren mee te maken krijgen en op welke wijze de besturen van GORrecreatie en SFRecreatie vorm en inhoud wensen te geven aan het beleid om de branches, bedrijven en werknemers te ondersteunen bij de door hen gewenste professionalisering.

De besturen hebben de afgelopen jaren een flinke stap gezet op de weg naar professioneel loopbaanbeleid. Dit is o.a. tot uiting gekomen in:

- het structureel inzetten van een arbeidsmarktmonitor;
- diverse nieuwe beroepsopleidingen in het initieel beroepsonderwijs op MBO-niveau;
- een flinke uitbreiding van het aantal cursussen in de jaarlijks uit te geven cursusbrochure;
- de ontwikkeling van instrumenten m.b.t. generatiemanagement en loopbaanoriëntatie, begeleiding van leerlingen;
- de ontwikkeling van EVC (Erkennen van Verworven Competenties) voor de kwalificaties Aqua & Leisure;
- de ontwikkeling van cursorisch beroepsonderwijs op mbo en hbo niveau
- het inzetten van het BedrijfsOpleidingsPlan (BOP);
- het subsidiëren van bedrijven en werknemers.

## Totstandkoming Beleidsplan 2010-2012

Beleidsplan is tot stand gekomen in opdracht van de besturen van GORrecreatie en SFRecreatie. Bij de opstelling is gebruik gemaakt van:

- het Beleidsplan 2006 – 2008
- Meerjarenbegroting 2009 – 2011
- relevante onderzoeken m.b.t. de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en opleidings- en scholingsbeleid (o.a. de arbeidsmarktmonitor)
- adviezen van de Permanente Onderwijs Commissie (POC)

## 2. Missie en taken

### 2.1. Missie

**SFRecreatie bevordert de instroom, doorstroom en loopbaanontwikkeling in de branches verblijfsrecreatie, zwembaden en buitensport.**

Bij loopbaanontwikkeling gaat het vooral om scholing en andere instrumenten die een rol spelen om invulling te geven aan het gewenste loopbaanperspectief. Scholing draagt bij aan het krijgen en behouden van gemotiveerd en vakbekwaam personeel en dient het belang van het individu én dat van de onderneming waarbinnen deze werkzaam is. Het gaat daarbij om scholing die is te verdelen in:

- initieel beroepsonderwijs: VMBO, MBO en HBO, bekostigd door ministerie van OCW;
- cursorisch beroepsonderwijs: scholing via de branches en/of cursusinstituten op de vrije markt en bekostigd door branches, bedrijven en/of individuen.

Beide vormen van scholing leveren, over het algemeen aanvullend en aansluitend, een noodzakelijke bijdrage aan de loopbaanontwikkeling van (a.s.) vakbekwame werknemers. Maar bij loopbaanontwikkeling spelen meer zaken een rol dan scholing; o.a. kunnen genoemd worden: instrumenten t.a.v. loopbaanoriëntatie, generatie-management, EVC (Erkenning Verworven Competenties), en BedrijfsOpleidingsPlan (BOP).

Loopbaanontwikkeling en scholing zijn belangrijk voor de branches en bedrijven, om:

- deze aantrekkelijk te houden voor voldoende nieuwe instromers;
- de kwaliteit van de dienstverlening op peil te houden en/of te brengen;
- een bijdrage te leveren aan een 'gezond' verloop binnen en tussen bedrijven en de branches.

Voor branches en bedrijven is het belangrijk, dat loopbaanontwikkeling en scholing zo goed mogelijk aansluiten op wat in de beroepspraktijk realiteit is en wat door branches, bedrijven en werknemers gevraagd wordt. Hierbij speelt de (toekomstige) kennis van de arbeidsmarkt een belangrijke rol. Door het (laten) uitvoeren van gericht arbeidsmarkt-onderzoek kunnen de trends en ontwikkelingen, de beroepen en hun (veranderende) inhoud goed in kaart gebracht worden.

### 2.2. Taken

SFRecreatie is het door het bestuur van GORRecreatie ingestelde samenwerkingsverband van RECRON, FNV recreatie, CNV recreatie en Abvakabo FNV dat aan bovengenoemde missie verder vorm en inhoud dient te geven. Daartoe is bepaald dat taken uitgevoerd zullen worden die liggen op de volgende terreinen:

2.2.1. onderzoek van de arbeidsmarkt dat gegevens oplevert t.b.v.:

- instroom, doorstroom, uitstroom van personeel
- de beroepenstructuur met beroepscompetentieprofielen

2.2.2. loopbaanontwikkeling

- kwaliteit van beroepsonderwijs (initieel en cursorisch)
- loopbaaninstrumenten (relevant voor loopbaan en/of scholing)

2.2.3. het subsidiëren van activiteiten m.b.t. onderzoek, loopbaanontwikkeling en uitvoering (bestuur, secretariaat, manager onderwijs)

2.2.4. communicatie en voorlichting (intern en extern)

2.2.5. samenwerking met bedrijven, werknemers, onderwijsinstellingen, kenniscentra, opleidingsinstituten, ministeries e.d.

Bovengenoemde taken zijn nader uitgewerkt in een reglement met doelstellingen dat als bijlage 1 is bijgevoegd.

### 3. Onderzoeken

Voordat overgegaan wordt op de beleidstaken/voorstellen komen in dit hoofdstuk de sociaal-economische trends en ontwikkelingen, conclusies en aanbevelingen uit de arbeidsmarktmonitor van SFRecreatie (werkgeversonderzoek 2007 en werknemersonderzoek 2009), het Trendrapport 2008 van NRIT en onderzoeken naar beroepscompetentieprofielen puntsgewijs aan de orde. Voor een uitgebreide samenvatting wordt verwezen naar bijlage 2.

- sociaal-economische trends/ontwikkelingen:
  - senioren worden steeds reislustiger;
  - allochtonen hebben een minder gevarieerde vrijetijdsbesteding;
  - alleenstaanden besteden hun vrije tijd het liefst in gezelschap;
  - er is sprake van een recessie, waarbij consumenten minder besteden;
  - meer Nederlanders vieren vakantie in eigen land;
  - er is extra geld gereserveerd voor jeugdwerkloosheid en deeltijd ww;
  - internet wordt in toenemende mate gebruikt om vakanties te boeken en speelt een belangrijke rol bij het uitwisselen van klantervaringen.
  
- trends/ontwikkelingen in de arbeidsmarkt (werkgevers):
  - behoefte aan meer samenwerkingsverbanden bij werkgevers;
  - samenwerking zoeken met UWV, CWI, gemeenten en scholen;
  - uitbreidingsvraag naar beroepsopleiding;
  - personeelsbehoeften regionaal verschillend;
  - meer behoeften aan HBO'-ers en cursussen op HBO-niveau;
  - werken aan verbetering imago van de branche;
  - breder scholen van werknemers voor meer fulltime banen;
  - ondersteuning vanuit SFRecreatie m.b.t. personeelsbeleid;
  - nog meer bekendheid aan subsidiemogelijkheden en instrumenten van SFRecreatie.
  
- trends/ontwikkelingen in de arbeidsmarkt (werknemers):
  - focus ligt vooral op hoofdbaners met een relevante beroepsopleiding; aantal min of meer gelijk gebleven;
  - ieder jaar veel wervingsinspanningen door grote uitstroom (vooral van bijbaners);
  - werknemers vertrekken vaak door het ontbreken van carrière mogelijkheden;
  - employability, scholing en loopbaanontwikkeling worden als belangrijk beschouwd;
  - groeiende belangstelling voor generatiemanagement;
  - werkbelasting en werktempo worden als hoog ervaren.

## 4. Beleidsthema's

De door SFRrecreatie uit te voeren taken zijn ondergebracht in een viertal beleidsthema's. Deze hebben een relatie met de cao Recreatie en de Fonds cao Recreatie, maar ook met de trends en ontwikkelingen uit onderzoeken uit het voorgaande hoofdstuk.

De beleidsthema's die in dit hoofdstuk aan de orde komen, hangen nauw met elkaar samen en kunnen niet los van elkaar gezien worden. Dat geldt ook voor de taken m.b.t. communicatie en de financiering die in de hoofdstukken 5 en 8 centraal staan en die als belangrijke randvoorwaarden gelden voor alle beleidsthema's. Hieronder per beleidsthema de beleidsvoorstellen.

### 4.1 Arbeidsmarkt (incl. arbo)

#### **Ambitie**

***Op basis van de uitkomsten van de onderzoeken wordt beleid voor de branche, werkgevers en werknemers ontwikkeld.***

#### **4.1.1 Arbeidsmarktmonitor continueren**

Als belangrijkste onderzoek is te noemen de arbeidsmarktmonitor, die zowel onder werkgevers als werknemers wordt gehouden. Via dit onderzoek willen de sociale partners met regelmaat signaleren wat zich afspeelt in de arbeidsmarkt. In 2007 heeft dit onderzoek plaatsgevonden bij werkgevers, in 2008 bij werknemers. Dit wordt in de periode 2010-2012 gecontinueerd.

#### **4.1.2 Aanvullend onderzoek beroepscompetentieprofielen continueren**

Deze profielen hebben de functie om de kerntaken en beroepscompetenties van een branchespecifiek beroep in beeld te brengen. Sinds 2003 wordt invulling gegeven aan de beroepenstructuur voor de branche. In deze beroepenstructuur zijn de beroeps specifieke beroepscompetentieprofielen opgenomen, waarmee de branche aan het beroepsonderwijs duidelijk heeft gemaakt wat werknemers die in de branche werken moeten kennen en kunnen en over welke beroepshouding zij moeten beschikken.

Het ontwikkelde en vastgestelde profiel dient als basis voor initieel en/of cursorisch beroepsonderwijs.

Over het algemeen wordt de opdracht door de branche zelf gegeven, maar het komt ook voor dat dergelijke onderzoeken in samenwerking met andere branches worden uitgevoerd. Eveneens kan het nodig zijn om via quick scans bij werkgevers en/of werknemers (beperkt) onderzoek te doen op het terrein van arbeidsmarkt en scholing om snel een beeld te krijgen van een bepaalde ontwikkeling of naar wensen/behoefte. In de periode 2010-2012 kan behoefte aan dit soort onderzoeken zijn.

#### **4.1.3 Arbo beleid continueren en nieuw onderwerp oppakken**

Het ontwikkelen van een arbocatalogus voor de recreatiebranche is vanaf 2008 in gang gezet in vervolg op het arboconvenant. In 2010 zal de arbocatalogus digitaal beschikbaar komen voor alle werkgevers en werknemers met de onderwerpen agressie en geweld, lichamelijke belasting en beeldschermwerk. De arbocatalogus zal in 2010 goed gecommuniceerd en geborgd worden. In 2010 tot en met 2012 zal steeds een volgend onderwerp worden opgepakt. De arbocatalogus wordt gezien als een groeiboek en zal op deze wijze steeds onder de aandacht van werkgevers en werknemers worden gebracht.

#### **4.1.4 Generatiemanagement instrumenten ontwikkelen**

Het fonds besteedt al jaren aandacht aan leeftijdsbewust personeelsbeleid en heeft veel informatie, handvatten en workshops voor de aanpak van generatiemanagement beschikbaar gesteld via de website voor werkgevers en werknemers in de branche. Dit ingezette beleid wordt goed gecommuniceerd en geborgd voor de toekomst. Na afronding van een aantal

projecten zal vooral worden ingezet op het ontwikkelen van beleid om werknemers zo lang mogelijk gezond en vitaal mogelijk te werken in de branche.

#### **4.1.5 Imago-onderzoek uitvoeren**

Wegens gebrek aan budget en de huidige credietcrisis is het imago-onderzoek niet verder voortgezet. Er is ook geen budget beschikbaar gesteld op de meerjarenbegroting 2010-2012. Wel is er budget beschikbaar van € 200.000,- voor nieuw te ontwikkelen beleid. Door de ontwikkeling van de verdere ontgroening en vergrijzing van de arbeidsmarkt kan dit budget in 2010-2012 voor het imago-onderzoek van Saatchi & Saatchi worden ingezet. Het is belangrijk dat de recreatiebranche goed op de markt wordt gezet om voor de toekomst goede werknemers voor de branche te verkrijgen.

#### **4.1.6 UWV, CWI en kenniscentra betrekken bij werving en selectie van nieuwe werknemers waarbij aandacht voor jeugdwerkloosheid**

De mogelijkheid van arbeidspools zullen in de periode 2010-2012 worden gezien. Hierbij zal worden bekeken of aansluiting kan worden gezocht bij de projecten die inmiddels lopen, bijvoorbeeld via kenniscentra en de mobiliteitscentra van een werkbedrijf en of er gebruik kan worden gemaakt van overheidsgelden. Hierbij zal expliciet aandacht geschonken worden aan jeugdwerkloosheid.

## **4.2. Loopbaanontwikkeling**

### **Ambitie**

***SFRecreatie heeft de ambitie om in de kwaliteit van het vakmanschap en het ondernemerschap te investeren gedurende hun gehele loopbaan.***

#### **4.2.1 Ontwikkelen, implementeren en evalueren digitale loopbaanscan onder begeleiding van loopbaancoach**

Naast alle voornemens die samenhangen en integraal opgepakt moeten worden, wordt er in de komende beleidsperiode één specifiek instrument ontwikkeld voor loopbaanontwikkeling van werknemers. Al sinds 2004 is het Sociaal Fonds op zoek naar een geschikt loopbaaninstrument. Het Sociaal Fonds denkt dat in 2009 een geschikt instrument is gevonden. De beleidsperiode 2010-2012 wordt gebruikt om dit instrument aan te passen aan de eisen van de branche, onder de aandacht te brengen van werkgevers en werknemers in de branche en te evalueren.

## **4.3. Beroepsonderwijs**

### **Ambitie**

***SFRecreatie heeft de ambitie om de samenwerking met de vertegenwoordigers van zowel het initieel als het cursorisch beroepsonderwijs te stimuleren en te continueren om kwalitatief goed beroepsonderwijs te realiseren, afgestemd op de wensen en behoeften van de branche.***

Investeringen in beroepsonderwijs zijn noodzakelijk, ook in periode van recessie. Gezien de jaarlijkse in-, door- en uitstroom in de branche dienen werknemers voortdurend opgeleid en geschoold te worden. Kwaliteit van beroepsonderwijs en dus kwaliteit van (toekomstige) werknemers als basis voor de kwaliteit van de dienstverlening zijn nu en de komende jaren cruciaal.

Het beroepsonderwijs kunnen we verdelen in:

- initieel beroepsonderwijs (VMBO, MBO, HBO) beroepsopleidingen onder de verantwoordelijkheid van en gefinancierd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW);



- cursorisch beroepsonderwijs (cursussen, trainingen, workshop e.d.) onder de verantwoordelijkheid van de branche en de vrije markt.

Beide soorten beroepsonderwijs worden door het Sociaal Fonds financieel gestimuleerd. Het bedrijfsopleidingsplan (BOP) dat bedrijven kunnen opstellen verbindt beide vormen van beroepsonderwijs. In een BOP kunnen zowel initiële trajecten als cursussen opgenomen worden al naar gelang de behoefte van het bedrijf en de werknemers. Hieronder eerst de beleidsvoorstellen voor BOP.

#### **4.3.1. BedrijfsOpleidingsPlan (BOP) continueren, evalueren en kwaliteit bewaken**

Sinds twee jaar is het voor bedrijven mogelijk om zelf meer invloed te krijgen op de inhoud van de cursussen e.d. en de keus van de aanbieder hiervan. Daartoe is het instrument van de BOP ontwikkeld. Met behulp van een door SFRecreatie-erkende externe adviseur kan een bedrijf gesubsidieerd (max. € 1.250) een BOP laten opstellen. Een BOP heeft een looptijd van 2 jaar. Het opstellen van een BOP moet in de periode 2010-2012 mogelijk blijven voor bedrijven. Daarnaast moeten de werkwijze en uitvoering van het BOP geëvalueerd en op kwaliteit getoetst worden en moet besloten worden hoe bedrijven die een BOP opgesteld worden verder kunnen na twee jaar.

### **4.3.2 Initieel beroepsonderwijs**

#### **4.3.2.1 Samenwerking met kenniscentra en initieel beroepsonderwijs continueren**

SFRecreatie werkt de laatste jaren al goed samen met de diverse vertegenwoordigers vanuit 'ons' beroepsonderwijs. Te denken valt dan aan het VMBO-platform (sector commerciële dienstverlening), de WDM (werkgroep directeuren mbo-scholen toerisme & recreatie), de NHTV (als belangrijkste beroepsspecifieke HBO-instelling) en het kenniscentrum Kenwerk. Deze groepen zijn in de Permanente Onderwijs Commissie (POC) van SFRecreatie vertegenwoordigd. Ook het samenwerkingsverband 'Ruim baan voor Recreatie' is hiervan een goed voorbeeld. In de beleidsperiode 2010-2012 wordt deze samenwerking gecontinueerd.

#### **4.3.2.2 Meewerken aan het vertalen actuele veranderingen in BCP's naar de kwalificatiedossiers in de branche**

Onder arbeidsmarkt stond al dat veranderende eisen van de branche opgenomen moeten worden in beroepscompetentieprofielen. Om die veranderingen ook al mee te nemen in het beroepsonderwijs, moet dit vertaald worden naar de kwalificatiedossiers die kenniscentra opstellen. In de afgelopen periode is dit al meerdere malen gedaan. Ook in de beleidsperiode 2010-2012 zal dit herhaaldelijk voorkomen. Daarom is vertegenwoordiging in de Paritaire Commissie bij Kenwerk van belang en zullen afspraken gemaakt moeten worden over de beroepspraktijkvorming en examinering. Daarnaast moet expertise uit de branche (onderzoeken, vakkennis van werkgevers en werknemers) ter beschikking worden gesteld.

#### **4.3.2.3 Doorontwikkelen en implementeren van instrumenten voor begeleiding en beoordeling van leerlingen/werknemers in de branche**

In de afgelopen periode zijn in het samenwerkingsverband Ruim baan voor Recreatie instrumenten ontwikkeld voor het begeleiden en beoordelen van leerlingen. Zo zijn de menukaart en de praktijkmap ontwikkeld voor de profielen Aqua & Leisure en Leisure & Hospitality in de afgelopen beleidsperiode. Omdat onderwijs en het bedrijfsleven continue aan veranderingen onderhevig zijn en omdat de instrumenten nog niet uitontwikkeld zijn is het in de beleidsperiode 2010-2012 nodig hieraan bij te dragen. Dit geldt ook voor profielen die de branche deelt met andere sectoren.

#### **4.3.2.4 Promoten (en financieel stimuleren) van bbl in het mbo-onderwijs**

Het Sociaal Fonds kent al jaren de regeling Tegemoetkoming opleidingsinspanningen. De tegemoetkoming is verlaagd van € 500,- naar € 300,- per leerling/werknemer per kalenderjaar, zodat meer bedrijven hiervan gebruik kunnen maken. In de afgelopen beleidsperiode is extra inspanning verricht om 300 extra bbl-trajecten te realiseren. Dit is opgepakt door het samenwerkingsverband Ruim baan voor Recreatie. Er is meer bekendheid gegeven aan de voordelen en de subsidieregeling van een bbl opleiding. Daarnaast zijn er voor de nieuwe profielen Aqua & Leisure en Leisure & Hospitality onderwijsprogramma's ontwikkeld. Voor de komende periode worden opnieuw 300 extra leerwerkplaatsen (BBL-trajecten) gerealiseerd. Ook zullen werkgevers worden gestimuleerd om zo veel mogelijk schoolverlaters een baan aan te bieden.

#### **4.3.2.5 Het promoten van recreatie hbo onderwijs**

Uit de verschillende onderzoeken (zie hoofdstuk 3) blijkt dat in de nabij toekomst een tekort dreigt aan goed opgeleid personeel. Daarnaast wordt uitstroom uit de branche voor een groot deel veroorzaakt door het ontbreken van carrièreperspectief. Ten eerste dreigt er een tekort aan beroepsopgeleiden. Door allerlei andere beleidsvoornemens voor de periode 2010-2012 worden hier al maatregelen voor getroffen. Ten tweede dreigt er ook een te kort ontstaan aan managers in de branche. In de afgelopen jaren heeft het Sociaal Fonds zich vooral gericht op het mbo beroepsopleiding (Studiebeurs, [www.recreatieonderwijs.nl](http://www.recreatieonderwijs.nl), beroepsopleidingenfolder). In de komende beleidsperiode moet het fonds zich ook gaan richten op voorlichting over de branche bij hbo-ers.

#### **4.3.2.6 Ontwikkelen van EVC voor het profiel Leisure & Hospitality**

In 2008 is een EVC instrument ontwikkeld voor het profiel Aqua & Leisure. In de beleidsperiode zal ook voor het Leisure & Hospitality profiel een EVC instrument ontwikkeld worden.

### **4.3.3 Cursorisch beroepsopleiding**

#### **4.3.3.1 Continueren en evalueren van de regeling tegemoetkoming Cursuskosten**

Het bestuur SFRecreatie stelt voor de jaren 2009-2012 € 300.000,- per jaar beschikbaar voor de regeling Tegemoetkoming Cursuskosten. Het aantal deelnemers groeit ieder jaar. Om dit budget niet te overschrijden en te zorgen dat veel werkgevers en werknemers er gebruik van kunnen maken is de regeling aangepast. Het subsidiebudget per werknemer is verlaagd van € 500,- naar € 300,- per jaar en zijn de verletkosten afgeschaft. In de komende beleidsperiode wordt deze regeling gecontinueerd en geëvalueerd en wanneer nodig bijgesteld aan de trends en ontwikkelingen in de branche. Zo zal bijvoorbeeld meer geïnvesteerd moeten worden in managementcursussen.

#### **4.3.3.2 Kwaliteitsbewaking cursussen en cursusinstituten voor de regeling tegemoetkoming Cursuskosten**

Om misbruik van de regeling en de kwaliteit van cursussen moet de kwaliteit van de cursussen en de instituten die deze cursussen geven geregeld getoetst worden. Zeker nu er steeds meer cursusinstituten erkend zijn. Dit kan bijvoorbeeld door regelmatig bijwonen van cursussen.

#### **4.3.3.3 Het continueren en uitbreiden van samenwerking met erkende cursusinstituten**

Om de regeling Tegemoetkoming Cursuskosten efficiënt te laten functioneren is het nodig samen te werken met erkende opleidingsinstituten. Ieder jaar wordt één informatiebijeenkomst georganiseerd door het Sociaal Fonds. Ten eerste om nieuwe ontwikkelingen te bespreken en ten tweede om afstemming en samenwerking te bewerkstelligen tussen erkende opleidingsinstituten onderling. Eén vertegenwoordiger van de erkende opleidingsinstituten is vertegenwoordigd in de POC. Voor 2010-2012 zal het Sociaal Fonds samenwerking met erkende instituten continueren.

#### **4.3.3.4 Opnemen van cursussen op basis van E-learning in het cursusprogramma**

In dit digitale tijdperk is het mogelijk en goedkoper cursussen aan te bieden op basis van E-learning. In de komende beleidsperiode moet bekeken worden welke soort cursussen hiervoor in aanmerking komen en hoe die ingepast kunnen worden in de regeling Tegemoetkoming Cursuskosten.

#### **4.4 Nieuw beleid**

In de meerjarenbegroting is € 200.000,- opgenomen voor het ontwikkelen van nieuw beleid. Dit kan onder verschillende beleidsthema's aan verschillende projecten besteed worden, bijvoorbeeld een imagocampagne, vernieuwen website, uniform communicatieplan. In hoofdstuk 4 zijn en in hoofdstuk 5 worden hier al voorstellen voor gedaan.

## 5 Communicatie

### 5.1 Opstellen communicatieplan

In het verleden heeft het Sociaal Fonds alle instrumenten, producten en diensten op ad hoc basis gecommuniceerd naar werkgevers en (potentiële) werknemers in de branche. Hierdoor is de communicatie niet samenhangend en verwarrend voor de doelgroepen. In beleidsperiode 2010-2012 zal een communicatieprogramma opgesteld worden met daarin:

- alle instrumenten, producten en diensten staan, opstellen en uitvoeren op basis van het eventuele imago-onderzoek en de imagocampagne. En welke communicatiemiddelen worden waarvoor en door (door welke organisatie) en voor wie (voor welke doelgroep) ingezet.
- Voorstel voor het aanpassen van de websites [www.sectorrecreatie.nl](http://www.sectorrecreatie.nl) en [www.recreatieonderwijs.nl](http://www.recreatieonderwijs.nl), zodat voldaan wordt aan nieuwe eisen die internet stelt (mogelijkheid voor community-vorming, eigen deelsite voor werkgevers/werknemers waarop zij specifiek op hun situatie betreffende info kunnen bekijken, interactief) Voorstel voor nieuw beleid. De huidige websites zijn verouderd en moeten worden vernieuwd. Dit moet een integraal onderdeel uitmaken van de imagocampagne. Voorgesteld wordt hiervoor budget vrij te maken in het jaar 2011.

In de communicatie moet uitgegaan worden van nieuwe Web 2.0 eisen die jongeren stellen aan internet, communicatievormen en (praktijk)leren. Dit is erg belangrijk voor het imago van de branche en het sociaal fonds.

## **BIJLAGE 1    REGLEMENT STICHTING Sociaal Fonds Recreatie (SFRecreatie)**

De stichting financiert om de doelstellingen te realiseren de volgende activiteiten:

- a. Verstrekken van subsidie ter bevordering van de scholingsgraad van werkgevers ten behoeve van de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer. Verstrekken van subsidie ter bevordering van de scholingsgraad van de werknemers en werkgevers die in de bedrijfstak werkzaam zijn. Hierbij gaat het om cursussen die een onderdeel zijn van een vakopleiding en inzet van e-assessment, zoals uitgewerkt in het Reglement Subsidie Educatief Verlof en het Reglement Scholing voor de individuele werknemer; zie 2.2.3.
- b. Verstrekken van subsidie ter bevordering van de opleiding van leerlingen in het kader van de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL), zoals uitgewerkt in het Reglement Uitkeringen Opleidingsinspanningen; zie 2.2.3.
- c. Verstrekken van subsidie voor verletkosten bij deelname aan landelijke bijeenkomsten en scholings- en vormingscursussen van werknemersorganisaties, zoals uitgewerkt in het Reglement Vakbondsverlof; zie 2.2.3.
- d. Onderzoek en ontwikkeling van beleid dat landelijk, regionaal, plaatselijk en op locatie kan worden uitgevoerd specifiek ten behoeve van projecten gericht op vermindering ziekteverzuim, verbetering arbeidsomstandigheden, reïntegratie, leeftijdbewust personeelsbeleid, arbeidsmarkt- en scholingsbeleid, kinderopvang, medezeggenschap en doelgroepen van het SFRecreatie; zie 2.2.1.
- e. Advisering en ondersteuning van werkgevers en werknemers bij de toepassing van beleid rond ziekteverzuim, arbeidsomstandigheden, reïntegratie, leeftijdbewust personeelsbeleid, arbeidsmarkt- en scholingsbeleid, kinderopvang, medezeggenschap en doelgroepen van het SFRecreatie, alsmede ontwikkeling van instrumenten die het toepassen van dit beleid vereenvoudigen en inzichtelijk maken; zie 2.2.2.
- f. Bevordering van de instroom van geschoolde en ongeschoolde werknemers in de bedrijfstak door het geven van voorlichting en informatie aan potentiële werknemers en werkgevers en het financieren van concrete projecten op het terrein van instroom; zie 2.2.4.
- g. Bevordering van bij- en nascholing van werkgevers en werknemers die in de bedrijfstak werkzaam zijn door het geven van voorlichting en informatie op dit terrein en het ontwikkelen en stimuleren van gebruik van instrumenten om scholingsbehoeften vast te stellen; zie 2.2.4.
- h. Bevordering van toegankelijkheid voor werknemers, werkgevers en doelgroepen van de arbeidsmarkt- en scholingsinfrastructuur door het geven van informatie en voorlichting en het realiseren en financieren van innovatie van het beroepsonderwijs met gebruikmaking van bestaande overheidssubsidieregelingen. De scholingsinfrastructuur en de innovatie wordt ondersteund door landelijke en regionale werkgroepen. Overleg wordt gevoerd met gesubsidieerde en particuliere onderwijsinstellingen met als doel het creëren van kwalitatief en kwantitatief scholingsaanbod en het beïnvloeden van wet- en regelgeving; zie 2.2.2.
- i. Bevordering van voldoende opleidingsmogelijkheden en- plaatsen door middel van het realiseren en financieren van voorlichtings- en wervingscampagnes; zie 2.2.4.
- j. Uitvoering van de Regeling Garantstelling verlofsparen, zoals uitgewerkt in het Reglement Garantstelling Verlofsparen; n.v.t.
- k. Bekostiging van activiteiten benodigd voor het doen naleven van de voor de bedrijfstak overeengekomen arbeidsvoorwaarden, waaronder begrepen de taken van het Georganiseerd Overleg Verblijfsrecreatie (GO Recreatie) zoals uitgewerkt in artikel 5 van de Fonds-CAO, inclusief haar commissies en het reglement van het GO Recreatie (zie bijlagen 9, 10 en 11). Aan deze activiteit wordt invulling gegeven door het geven van voorlichting aan alle werkgevers en werknemers. Uitgezonderd zijn het CAO-overleg en de werkzaamheden van de redactiecommissie; zie 2.2.4.
- l. Financiering van kosten met betrekking tot het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van het SFRecreatie. zie 2.2.3.

## **BIJLAGE 2 Trends en ontwikkelingen uit relevante onderzoeken**

De trends en ontwikkelingen, conclusies en aanbevelingen komen uit de arbeidsmarktmonitor van SFRecreatie (werkgeversonderzoek 2007 en werknemersonderzoek 2009), het NRIT Trendrapport toerisme, recreatie en vrije tijd 2008/2009 en onderzoeken uitgevoerd door SFRecreatie naar beroepscompetentieprofielen:

- structuuronderzoek recreatie (2003)
- beroepscompetentieprofielen voor de recreatiebranche (2004, 2007);
- aanvullend onderzoek naar niveau 2 MBO in de recreatiebranche (2007);
- structuuronderzoek zwembadbranche (2003)
- beroepscompetentieprofielen voor de zwembadbranche (2004, 2007, 2009);
- groentechnische medewerker (2004);
- onderzoek arbeidsmarktrelevantie van Associate en Bachelor degree (2006);
- nationaal wellnessonderzoek (2008).

### **Lange termijn sociaal-economische ontwikkelingen**

- Volgens cbs is bevolkingsgroei naar boven bijgesteld. In 2038 heeft Nederland 17,5 miljoen inwoners. Pas vanaf 2040 neemt groei af.
- Bevolking in Nederland groeit door langere levensduur en negatief migratiesaldo (vooral door toename (arbeids)migratie Azië). Aantal huishoudens neemt toe door groeiend aantal alleenstaanden.
  - Meer senioren meer ouderenzorg (markt voor recreatiebranche) en senioren worden steeds reislustiger maar met specifieke wensen en behoeften. De levensverwachting stijgt, waardoor Nederland o.a. in toenemende mate vergrijsd. Daarnaast zal onze samenleving gebruik moeten maken van ervaringen, talenten en kennis van onze senioren.
  - In 2050 is 30% van de bevolking allochtoon. Zij hebben minder gevarieerde vrijetijdsbesteding. Let op tweede en derde generatie verschillen veel minder in bestedingspatroon met allochtonen
  - Alleenstaanden hebben ander vrijetijdspatroon, maar doelgroep is gevarieerd (veel ouderen en veel jongeren, groep vrouwen is groter). Over algemeen besteden zijn hun vrije tijd het liefst in gezelschap.

### **Korte termijn sociaal-economische en technische ontwikkelingen**

#### *Sociaal-economische ontwikkelingen*

Sinds 2009 is officieel sprake van een recessie, waardoor o.a.:

- 2 maanden negatieve groei economie
- Terugval investeringen met -10,1%
- Terugval consumentenbesteding - 2,4%
- Hoge werkloosheid; hoogtepunt zal zijn in 2010 (bijgestelde cbs cijfer augustus 2009: 630.000 duizend is 9,5%)

Door crisis neemt kabinet extra maatregelen, waaronder:

- Vliegbelasting afgeschaft per 1 juli 2009
- Extra geld gereserveerd voor jeugdwerkloosheid
- Extra geld gereserveerd voor deeltijd ww

Consumentenvertrouwen heeft dieptepunt bereikt. Consumenten zijn minder negatief geworden over eigen economische situatie voor komende 12 maanden. Toch zijn de consumptieve bestedingen in 2009 met 2,4% afgenomen. Vooral worden minder duurzame goederen en auto's minder gekocht. Maar ook wordt minder uitgegeven aan horeca en vlieguren.

Conclusies CBS over recessies:

- Bij recessie gaan minder Nederlanders naar het buitenland en blijven/besteden meer in eigen land. Määr dit geldt voor alle Europeanen.
- Luchtvaartsector heeft te leiden onder de recessie

Bron: NRIT Trendrapport toerisme, recreatie en vrije tijd 2008/2009

### *Technische ontwikkelingen*

Nederland heeft de meeste internet aansluitingen in Europa (91% van de Nederlanders tussen 12-74 jaar).

- Internet wordt vooral gebruikt voor communicatie (informatie uitwisseling)
- 55% van de Nederlanders gaf aan in 2008 de afgelopen 3 maanden het internet gebruikt te hebben voor diensten in de reisbranche. 45% geeft aan aankopen te hebben gedaan op gebied van reizen en vakantieaccommodaties.
- In 2008 hebben 7,5 miljoen Nederlanders tussen 12 en 74 jaar aankopen gedaan via internet. Dit is 56%. Vijf jaar geleden deed 36% dit. De meeste online-aankopen betreft vakanties en boeken.
- Tegenwoordig zijn sociale netwerken (denk aan hyves, facebook etc) de manier voor sites om klantervaringen uit te wisselen over meningen, tips filmpjes etc (mond-tot-mond-reclame). Interactie is een voorwaarde om een site te laten overleven.

*Bron: NRIT Trendrapport toerisme, recreatie en vrije tijd 2008/2009*

### **Arbeidsmarktmonitor: Werkgeversonderzoek (november 2007)**

#### *Aanbevelingen Personeelsbeleid:*

- Creëren van regionale samenwerkingsverbanden tussen bedrijven voor banenpool, bundelen activiteiten als werving en selectie, kennis over de arbeidsmarkt, scholing en doorstroom.
- Creëren ruimte in cao voor extra beloning voor werknemers die zich bijzonder flexibel opstellen.
- Ontwikkelen van instrumenten als medewerkerstevredenheidsonderzoeken, prestatiebeloning voor managers, managementcursussen en 'good practices' kan de kwaliteit van de leidinggevende door managers meegroeien met de ontwikkelingen in de branche.
- Beloningen in recreatiebranche in toekomst niet uit de pas laten lopen met concurrerende branches.
- Ondersteuning vanuit SFRecreatie. 15% van de ondernemers heeft hier behoefte aan. Waarvan:
  - 62% zelftest voor medewerkers
  - 62% cursussen/trainingen medewerkers
  - 54% persoonlijke ontwikkelingsplannen
  - 42% loopbaanadvies voor medewerkers
  - 31% Bedrijfsopleidingsplannen

#### *Aanbevelingen: Aanspreken reserves aan werkzoekenden:*

- Branchebreed aanspreken van arbeidsmarktreserves ipv door individuele bedrijven, door:
  - Niet-werkende werkzoekende met branche relevante scholing of werkervaring direct inzetten ism CWI, UWV, gemeenten
  - Niet-werkende werkzoekende na korte bijscholing inzetten ism CWI, UWV gemeenten
  - Wervingsacties starten om stille reserves in de branche aan de slag te krijgen

#### *Aanbevelingen aanpassing bedrijfsvoering:*

- Als voor sommige functies geen personeel te vinden is, taken uitbesteden. Fulltime en minder seizoensgebonden banen creëren door nieuwe bedrijfsactiviteiten te ontwikkelen.

#### *Aanbevelingen Beroepsopleiding:*

- Loopbaanperspectieven van personeel vergroten via leerwerktrajecten en Associate Degree opleidingen. Om niet-beroepsopleide (potentiële) werknemers op te leiden tot functies waar schaarste dreigt:
  - Uitbreidingsvraag naar beroepsopleiden A&L en L&H



- Grote tekorten bij, sport en leisure en (ondersteunend) management (maar ook koks, bediend personeel en technisch personeel)
- Vooral personeelstekorten in Gelderland, Flevoland en Friesland
- Dreigt gebrek aan praktische ervaring van nieuwe beroepsopgeleiden (o.a. door slechte afstemming schooljaar op recreatieseizoen)
- Breder scholen van werknemers, zodat er meer fulltime banen komen.
- Alumni-onderzoek uitvoeren om na te gaan waar recreatie beroepsopgeleiden terecht komen.

*Overige aanbevelingen:*

- Officiële vacaturebank ontwikkelen voor de branche
- Er moet één overkoepelende partij komen die 'het gezicht' van de branche vormt, zodat imago beter gestuurd kan worden bij leerlingen, werkzoekenden etc.
- Communicatie richting werkgevers en werknemers intensiveren om subsidiemogelijkheden en instrumenten van SFRecreatie bekendheid te geven en om passieve en negatieve houding te keren.

**Arbeidsmarktmonitor: Werknemersonderzoek (oktober 2009)**

*Hoofdconclusie Werknemersonderzoek (2009):*

- In periode 2007-2008 is een forse uitstroom geweest van werknemers in zowel de verblijfsrecreatie als de zwembaden. Vooral niet-beroepsopgeleide werknemers met een hoofdbaan en enkele jaren werkervaring zijn vaker dan in de periode 2004-2005 uitgestroomd. De uitstroom van deze groep is echter goed gemaakt door instroom van vooral jonge bijbaners, waardoor er geen (of een zeer kleine) daling is van het totaal aantal werknemers.
- Meer dan bij het vorige werknemersonderzoek ervaren werknemers de werkbelasting en het werktempo als hoog. De overige werkaspecten worden even gunstig of zelfs gunstiger ervaren dan in de periode 2004-2005.

*Aanbevelingen:*

- Studenten en scholieren die in de recreatiebranche een bijbaan hebben, vormen vanuit het perspectief van arbeidsmarkt en scholing niet de kern van de branche. De focus ligt daarbij vooral op de hoofdbaners met een op de recreatiegerichte beroepsopleiding. Toch is het percentage bijbaners tussen 2005 en 2008 fors toegenomen. Zij hebben een deel van de hoofdbaners zonder beroepsopleiding die zijn vertrokken, vervangen. Zonder dat het expliciet een beleidsdoelstelling is, zijn de bijbaners hierdoor nog belangrijker geworden op de arbeidsmarkt in de recreatiebranche dan voorheen. Dit heeft twee consequenties. De eerste is dat het werk nu deels door minder ervaren krachten wordt gedaan. Het is van belang om vast te stellen of dat voor werkgevers tot knelpunten leidt rondom de kwaliteit van het werk. De tweede consequentie is dat uitstroom van bijbaners nu veel sneller leidt tot een algemeen tekort aan werknemers. Belangrijk in dit verband is dat in 2008 beduidend minder werknemers zeggen dat ze de komende twee jaar in de branche verwachten te blijven werken. Voor werkgevers betekent dit dat ze ieder jaar een aanzienlijke wervingsinspanning moeten plegen om het aantal werknemers op peil te houden. Die inspanning wordt ieder jaar iets groter, omdat het aantal jongeren in Nederland afneemt. Vastgesteld kan worden of er vanuit werkgevers noodzaak gevoeld wordt om ondersteuning te krijgen bij het werven van bijbaners.
- Het aantal werknemers met een op de recreatie gerichte beroepsopleiding – de kern van de branche – is min of meer gelijk gebleven. Dat is goed nieuws. De branche doet echter ook een groot beroep op werknemers zonder een op de recreatie gerichte beroepsopleiding. Deze groep is in omvang afgenomen. We zien dat uitstromers zowel in de zwembaden het vaakst noemen dat ze vanwege de carrièremogelijkheden zijn vertrokken. Met gerichte maatregelen zou de komende jaren kunnen worden geprobeerd deze mensen voor de branche te behouden. Employability is hierbij het



sleutelwoord. Opvallend in dit verband is dat inzetbaarheid, scholing en loopbaanontwikkeling door werknemers als (zeer) belangrijk wordt gezien, maar ze tegelijkertijd vinden dat werkgevers nog wat te weinig aandacht hieraan besteden. De recreatiebranche heeft de afgelopen jaren al hoge prioriteit aan dit thema gegeven; deze conclusies laten zien dat het belang van employability onverminderd hoog blijft.

- Een volgend thema dat vooral sinds 2007 in de branche aandacht heeft gekregen, is generatiemanagement. Op dit moment zien we zowel in de verblijfsrecreatie als in de zweminrichtingen dat de screenage generatie (tot 28 jaar) veruit het belangrijkste is, gevolgd door generatie X (38-52 jaar). De pragmatische generatie (28-37 jaar) en de protestgeneratie (53 jaar en ouder) zijn de recreatiebranche ondervertegenwoordigd. Bij een gelijkblijvende in- en uitstroom verwisselen de generaties de komende jaren van plaats. De huidige screenage generatie bereikt dan de leeftijd van de huidige generatie X en blijft dan de grootste groep. Deze generatie zit in het midden van hun carrière en is maximaal inzetbaar. Behoud van de screenagers is dus cruciaal. De huidige generatie X komt in de komende jaren in de plaats van de huidige protestgeneratie en daarmee in het laatste kwart van hun carrière.
- De hoge ervaren werkbelasting en werkdruk is ten slotte een belangrijk aandachtspunt. Uit de werknemersenquête blijkt niet dat er mensen uitvallen vanwege de werkbelasting en het werktempo. Voorkomen moet echter worden dat uitstroom van ervaren krachten leidt tot een te grote druk bij de achterblijvers. De ervaring van het werktempo en de werkbelasting lijken daarmee vooral samen te hangen met de situatie op de arbeidsmarkt. Gericht arbobeleid is dan ook waarschijnlijk niet het juiste instrument, wel het vinden van evenwicht in de samenstelling van het werknemersbestand naar hoofd- en bijbaan en meer en minder ervaring.
- De belangrijkste reden die uitstromers aangeven voor hun vertrek zijn de 'carrière mogelijkheden' in hun vorige baan. Aangezien uitstromers voor het overgrote deel niet-beroepsopgeleide werknemers zijn, ligt het voor de hand dat zij op zoek zijn gegaan naar een baan in een branche of beroep waarvoor ze wel zijn opgeleid. Dat zij in groten getale tussen 2007-2008 zijn overgestapt, heeft te maken met de situatie op de arbeidsmarkt in de afgelopen jaren. Er waren zeer veel vacatures, zodat het aantrekkelijk en gemakkelijk was om over te stappen.

### **Onderzoek naar de arbeidsmarktrelevantie van Associate en Bachelor degree in de branches verblijfsrecreatie en zwembaden (juni 2007)**

#### *Conclusies*

- de behoefte aan hbo-managers groter wordt naarmate bedrijven groter worden;
- grote bedrijven aangeven dat managementopleidingen op mbo "executive" niveau / of werk- en denkervaring op mbo-niveau onvoldoende basis bieden;
- grote bedrijven op dit moment meer hbo-managers in dienst hebben;
- relevante competenties op hbo-niveau betrekking hebben op zelfsturing, organisatietalent, leervermogen en financieel inzicht;
- het competentieprofiel voor hbo-managers die op dit moment in dienst zijn, niet wezenlijk verschilt voor zwembaden en dag- / verblijfsrecreatie, als gekeken wordt naar middel / grote bedrijven;
- er behoefte is aan zowel reguliere hbo-opleidingen als een hbo-cursusaanbod, te verzorgen op meerdere locaties;
- praktijkervaring erg belangrijk is en dat duale trajecten daarom als positief worden beoordeeld.

#### *Aanbevelingen*

- Bespreek met de huidige aanbieder van associate degree opleidingen voor de recreatie, de NHTV, de mogelijkheid / wenselijkheid om naast de voltijd variant ook een deeltijd / of duale variant te maken.

- Onderzoek welke delen van het associate degree traject opgezet kunnen worden als een cursorische activiteit (modulair). Met name de bij- en opscholing van huidige medewerkers profiteert hiervan.
- Stel geen afzonderlijke beroepscompetentieprofielen op voor zwembaden en verblijfs/recreatiebranche. Het onderzoek wijst uit dat geen sterk afwijkende managementvaardigheden nodig zijn voor recreatiebedrijven en zwembaden.
- Benut gegevens over de omvang van de recreatiebranche en het aantal hier werkzame managers om de vervangingsvraag van en de vraag naar nieuwe managers op hbo-niveau te kunnen berekenen.