



Werknemersonderzoek Recreatiebranche

Achtergronden van in-, door- en uitstroom 2008

Eindrapport

Een onderzoek in opdracht van Georganiseerd Overleg Recreatie

Projectnummer: B3507

Lennart de Ruig
Peter de Wit

Zoetermeer, 6 november 2009

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

Als sociale partners hechten we er veel belang aan om met regelmaat te signaleren wat er zich afspeelt op de arbeidsmarkt in de recreatiebranche. Hiermee kunnen we ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in het beroepsonderwijs volgen en zo nodig daarop inspelen. Daarom zijn we gestart met een arbeidsmarktmonitor. In 2007 is de eerste integrale rapport verschenen. Het rapport dat voor u ligt doet verslag van het onderzoek onder werknemers in de verblijfsrecreatie en zweminrichtingen.

Bijna 800 werknemers hebben deelgenomen aan het onderzoek en begin 2009 de vragenlijst ingevuld. Op deze plaats willen wij alle werknemers hartelijk bedanken voor hun medewerking aan het onderzoek. Ook gaat een woord van dank uit naar iedereen die op een andere wijze bij het onderzoek was betrokken.

Namens de sociale partners,

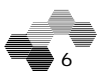
Ben Francooy
(voorzitter Georganiseerd Overleg Recreatie)

Cees Bruinenberg
(vice-voorzitter Georganiseerd Overleg Recreatie)



Inhoudsopgave

Beleidssamenvatting	7
1 Inleiding	19
1.1 Achtergrond van het onderzoek	19
1.2 Doel en vraagstelling	19
1.3 Analytisch raamwerk	19
1.4 Opzet van het onderzoek	20
2 Werkgelegenheid in 2008	25
2.1 Recreatiebranche totaal	25
2.2 Verblijfsrecreatie	25
2.3 Zweminrichtingen	31
3 Personeelsstromen 2007 - 2008	37
3.1 Verblijfsrecreatie	37
3.2 Zweminrichtingen	40
4 Discrepanties	45
4.1 Typen discrepanties	45
4.2 Verblijfsrecreatie	46
4.3 Zweminrichtingen	56
Bijlage 1 Tabellen verblijfsrecreatie	
Bijlage 2 Tabellen zweminrichtingen	



Beleidssamenvatting

Voor het voeren van arbeidsmarktbeleid willen de werknemers- en werkgeversorganisaties in de recreatiebranche met regelmaat signaleren wat er zich afspeelt op de arbeidsmarkt. Daarom zijn de sociale partners gestart met een arbeidsmarktmonitor. De arbeidsmarktmonitor bestaat uit een integraal onderzoek naar vraag- en aanbod op de arbeidsmarkt en een werknemersonderzoek. Dit rapport doet verslag van het werknemersonderzoek.

Het werknemersonderzoek is gebaseerd op een enquête onder bijna 800 werknemers en ex-werknemers uit de verblijfsrecreatie en zweminrichtingen die tussen september 2007 en september 2008 in de branche werkzaam waren (exclusief uitzendkrachten). Zij hebben een vragenlijst ingevuld met vragen over (de achtergronden van) de in-, door- en uitstroom en hun werkbeleving. Door de omvang van de respons en de opzet van het onderzoek geeft de enquête een betrouwbaar en representatief beeld van de arbeidsmarkt vanuit werknemersperspectief. Daarnaast zijn tijdens het onderzoek de werknemersbestanden van SFRecreatie geanalyseerd om inzicht te krijgen in de arbeidsmarktbevingen van werknemers tussen 2007 en 2008. Het is belangrijk daarbij te beseffen dat alle vormen van in-, door- en uitstroom zijn te zien, dus ook van werknemers die voor een zeer korte tijd in de branche hebben gewerkt. De resultaten van het onderzoek worden gepresenteerd binnen het stramen van de arbeidsmarktmonitor.¹

Over de verblijfsrecreatie en de zweminrichtingen wordt apart verslag gedaan, omdat zweminrichtingen over het algemeen minder afhankelijk zijn van de seizoenen en omdat de kernwerknemers een andere beroepsachtergrond hebben dan de werknemers in de verblijfsrecreatie.

Vergelijking met 2005

Tot 2005 voerde het Bedrijfschap Horeca en Catering tweejaarlijks een werknemersonderzoek uit in de recreatiebranche. Aangezien de werknemersenquête uit 2005 wat betreft doelgroep, methode en vragenlijst vergelijkbaar is met de huidige enquête, zijn ook de resultaten op hoofdlijnen te vergelijken. Hetzelfde geldt voor de uitkomsten van analyses op de werknemersbestanden van SFRecreatie. Uit de vergelijking op hoofdlijnen ontstaat een beeld van veranderingen op de arbeidsmarkt, wat aanknopingspunten kan bieden voor het arbeidsmarkt- en scholingsbeleid in de branche. Een kanttekening hierbij is dat over kleine veranderingen niet gerapporteerd wordt, omdat ze niet significant zijn. Ook wordt niet tussen 2005 en 2008 vergeleken op items waarbij de vragenlijst is aangepast. In hoofdstuk 1 staat een uitgebreide toelichting op de onderzoeksmethode.

Verblijfsrecreatie

Bij een oppervlakkige beschouwing is de arbeidsmarkt in de verblijfsrecreatie gelijk gebleven. Er werken ongeveer evenveel werknemers in 2008 als in 2007. Werknemers zijn betrekkelijk jong (meer dan de helft is jonger dan dertig jaar) en er werken meer vrouwen dan mannen (60 procent is vrouw). Net als bleek uit het vorige werknemersonderzoek in 2005 is een ander belangrijk kenmerk dat er veel werknemers in grote en in middelgrote bedrijven werken.

¹ Zie: Ruig, L. de, *Arbeidsmarktmonitor recreatie 2007. De branche in beeld*. Research voor Beleid 2007. SFRecreatie, *Trendonderzoek werknemers verblijfsrecreatie en zweminrichtingen 2004-2005. Samenvatting en beoordeling*. Research voor Beleid 2007.

Een nadere blik op de resultaten van het werknemersonderzoek laat echter forse verschuivingen zien op de arbeidsmarkt. Die verschuivingen hebben zich voorgedaan in de personeelsstromen en hebben consequenties voor de structuur van de werkgelegenheid en de discrepanties in het werk. Op deze drie onderwerpen gaan we hieronder in.

Personeelsstromen

Tussen 2007 en 2008 is maar liefst 27 procent werknemers de verblijfsrecreatie uitgestroomd, zo blijkt uit de werknemersbestanden van SFRecreatie. De uitstroom is daarmee drie keer zo hoog als bij het vorige werknemersonderzoek uit 2005. Tot een daling van het aantal werknemers heeft de uitstroom niet geleid, omdat de instroom van nieuwe werknemers op peil bleef.

De hogere uitstroom hangt waarschijnlijk samen met de krapte op de arbeidsmarkt in de jaren 2006-2008. Werknemers die ontevreden waren of iets nieuws zochten, hebben een overstap naar een andere branche gewaagd, omdat er veel vacatures waren. Er is grote kans dat dit beeld de komende jaren wijzigt. De kredietcrisis en recessie hebben mogelijk een dempend effect op de (vrijwillige) uitstroom. Op dit moment is het echter te vroeg om de precieze effecten te meten of te voorspellen.

Welke werknemers zijn er uitgestroomd en waarom? Uit de enquête blijkt dat net als in andere jaren het voor een groot deel om bijbaners (59 procent) gaat, wat meestal jonge schoolgaande hulpkrachten, en werknemers met een tijdelijk contract zijn. Maar ook een deel van de vaste kern is uitgestroomd, vooral de hoger opgeleiden zonder beroepsopleiding. Voor 37 procent van de uitstromers was het werk in de verblijfsrecreatie hoofdwerkzaamheid, 66 procent werkte langer dan een jaar in de branche. De meeste van deze werknemers zijn vertrokken vanwege 'pullfactoren', zoals betere carrièremogelijkheden elders (29 procent), maar ook 'pushfactoren' worden genoemd: conflicten op het werk (24 procent) en werksfeer (23 procent). Deze uitstroom zou je kunnen beschouwen als onwenselijk.

De instroom bleef zoals hierboven beschreven op peil. Net als voorgaande jaren trekt de verblijfsrecreatie vooral jonge (schoolgaande) tijdelijke krachten aan, maar daarnaast lukte het ook om oudere ervaren krachten uit andere branches aan te trekken, voornamelijk uit de horeca, detailhandel en gezondheidszorg. Het is een gunstig teken dat de verblijfsrecreatie in tijden van arbeidsmarktkrapte de instroom stabiel houdt.

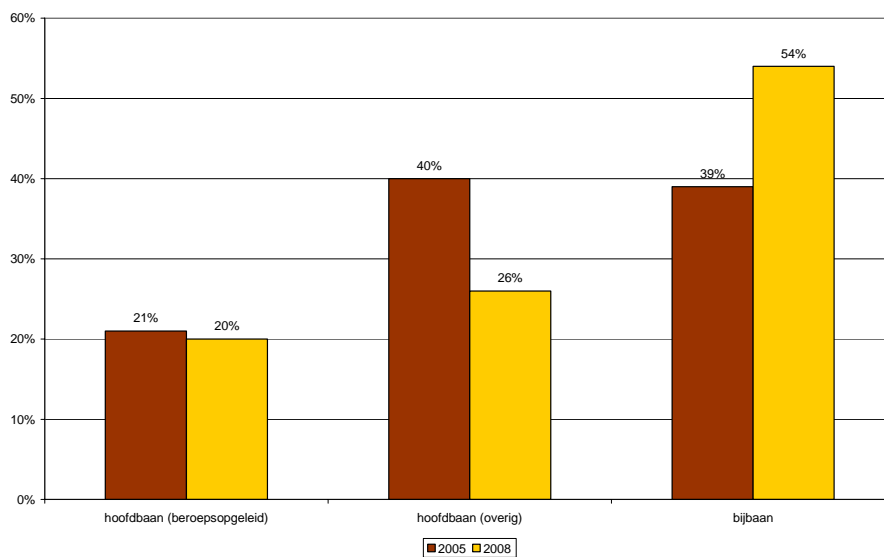
Uiteraard bleven er ook werknemers voor de branche behouden ('blijvers') en stroomden er werknemers binnen de branche door naar een nieuwe werkgever ('doorstromers'). Blijvers zijn wat ouder dan de andere groepen, iets vaker vrouw en parttime werkzaam. Doorstromers zijn aanzienlijk vaker dan gemiddeld mannen met een mbo-opleiding die op de recreatiebranche gerichte cursussen hebben gevolgd. Verder valt op dat doorstromers vaak in middelgrote bedrijven werken, waarschijnlijk omdat die bedrijven minder interne carrièremogelijkheden hebben. Een opvallende uitkomst is dat doorstromers vaak vanwege pushfactoren van baan zijn veranderd: werksfeer (31 procent) en salaris (23 procent) worden veel genoemd.

Werkgelegenheidsstructuur

Als gevolg van de forse uitstroom is de werkgelegenheidsstructuur in de verblijfsrecreatie veranderd. Een eerste opvallende verschuiving is te zien in de dienstverbanden van werknemers. Er zijn minder werknemers met een vast dienstverband, terwijl tijdelijke dienstverbanden zonder toezegging op een vast contract zijn toegenomen. Hieruit is de conclusie te trekken dat er meer flexibiliteit ontstaat op de arbeidsmarkt in de verblijfsrecreatie. Een tweede ontwikkeling is dat werknemers wat minder ervaren zijn. Werkte in 2005 nog maar negentien procent korter dan een jaar in het bedrijf, in 2008 is dat gestegen tot 40 procent. Deze cijfers laten zien dat de arbeidsmarkt van de verblijfsrecreatie niet alleen flexibiliseert, maar ook (nog) dynamischer wordt. De derde verschuiving doet zich voor in het opleidingsniveau van werknemers. Het percentage werknemers met een lager opleidingsniveau is toegenomen van 34 naar 45 procent, terwijl beroepsopgeleiden en hoger opgeleiden zijn afgenomen.

Deze verschuivingen krijgen meer betekenis als we kijken naar de verhouding tussen het aandeel werknemers met een bijbaan en werknemers met een hoofdbaan. De volgende figuur illustreert dat het aantal werknemers met een hoofdbaan (zonder beroepsopleiding) sterk is afgenomen ten gunste van bijbaners. Het aandeel beroepsopgeleiden – dat je de kern van de branche zou kunnen noemen – bleef min of meer gelijk.

Figuur S01 Percentage werknemers met hoofdbaan en bijbaan



Op basis van de figuur en de besproken ontwikkelingen is de conclusie te trekken dat bijbaners het werk van niet-beroepsopgeleide hoofdbaners deels hebben overgenomen. Dit heeft geen gevolgen gehad voor het arbeidsvolume (het totaal aantal gewerkte uren) in de verblijfsrecreatie. Wel nemen andere werknemers een groter deel van het volume voor hun rekening. Bijbaners werken vaker in (grote) deeltijdbanen. Het percentage grote deeltijdbanen is gestegen van elf procent naar 20 procent, kleine deeltijdbanen van achttien procent naar 27 procent. Nulurencontracten worden beduidend minder vaak gebruikt (achttien procent tegen 31 procent in 2005).

Een laatste opvallende ontwikkeling doet zich voor in de leeftijdsopbouw. In 2008 telt de verblijfsrecreatie meer werknemers in de leeftijdscategorie 40-49 jaar (21 procent) dan in 2005 (zestien procent). Dit wordt waarschijnlijk veroorzaakt door het vertrek van de iets jongere hoofdbaners, waardoor er relatief meer mensen van middelbare leeftijd overblijven. Dit leidt tot andere accenten in het generatiemanagement, een thema waar de recreatiebranche in het afgelopen jaar mee bezig is geweest. Generatie X, de 'aanpassers' en 'bruggenbouwers', neemt een belangrijkere plaats in.

Discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

Idealiter sluiten vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van een branche op elkaar aan. Dat betekent dat de kenmerken van de vraag aansluiten op de wensen van het aanbod en andersom. Is dat niet het geval, dan is er sprake van discrepanties. Hieronder komen de discrepanties in de verblijfsrecreatie aan bod vanuit het perspectief van de werknemers (de aanbodzijde).

Kwalitatieve discrepanties

Kwalitatieve discrepanties doen zich voor als werknemers en werkzoekenden andere eisen stellen aan arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en dergelijke dan werkgevers kunnen/willen bieden. In deze paragraaf komen twee soorten discrepanties aan bod: discrepanties tussen het gevraagde en door werknemers geboden werk- en opleidingsniveau en discrepanties in werkbeleving.

Een belangrijke conclusie is dat net als in 2005 de helft van de werknemers vinden dat ze voor hun werk over voldoende opleiding en ervaring beschikken. En er zijn nu minder werknemers die vinden dat ze een te hoge opleiding voor hun werk hebben dan in 2005 (een daling van 32 procent naar 23 procent). De oorzaak hiervan is waarschijnlijk de forse uitstroom van (te) hoog opgeleide vaste krachten en de instroom van minder ervaren bijbaners. De verschuiving van de werkgelegenheid lijkt nog een effect te hebben. Er zijn meer werknemers die zeggen dat ze te weinig werkervaring hebben (tien procent, terwijl dat in 2005 slechts twee procent was).

Gunstig is dat aandacht voor inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling wordt gewaardeerd door werknemers. Dat de verblijfsrecreatie veel gebruikt maakt van tijdelijke krachten, heeft dus geen invloed op de waardering voor dit aspect. De meeste werknemers vinden ook dat hun bedrijf voldoende aandacht besteedt aan inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling. Een aandachtspunt is dat vijftien procent vindt dat het bedrijf dat onvoldoende doet.

De werkbeleving is onderzocht door te kijken naar de waardering voor twaalf werkaspecten. De werkbeleving in 2008 is vergeleken met 2005 door te berekenen wat de gemiddelde stijging (+) of daling (-) is van het percentage positieve oordelen per werkaspect. Een stijging in positieve of negatieve zin wil overigens niet zeggen dat het werkaspect in zijn totaliteit is verbeterd of verslechterd. De werkaspecten zijn namelijk opgebouwd uit vier onderliggende vragen. Voor een gedetailleerd beeld wordt verwezen naar hoofdstuk 4 van het rapport.

Tabel S01 Gemiddelde stijging of daling van positieve oordelen over werkaspecten in 2008 ten opzichte van 2005

Werkaspect	Stijging of daling van positieve oordelen
Relatie werk en privé	+++
Leermogelijkheden	+++
Lichamelijke belasting	+++
Arbeidsvoorwaarden, waardering en toekomstperspectief	+++
Betrokkenheid	++
Taakinhoud	+
Werkorganisatie	+
Leiding en collega's	+
Regelmogelijkheden	+
Belastende werkomstandigheden	0
Werktempo	--
Werkbelasting	---

Over een aantal aspecten zijn werknemers in de verblijfsrecreatie in 2008 duidelijk positiever dan in 2005. Dat is de relatie werk en privé, de leermogelijkheden in de baan (let op, het gaat niet om opleidingsmogelijkheden, maar om de creativiteit en vakbekwaamheid die het werk vereist), de lichamelijke belasting, en arbeidsvoorwaarden en waardering. Ook de betrokkenheid bij het werk is groter geworden. Aanzienlijk lager dan in 2005 scoren in 2008 de fysieke aspecten: werktempo en werkbelasting. Niet opgenomen in de tabel is dat minder werknemers hun werk in de komende twee jaar denken te behouden.

De verschillen zijn te verklaren door de verschuiving in de werkgelegenheid. De aanzienlijke uitstroom van werknemers heeft geleid tot een toenemende druk op het zittende personeel. Er is een forse uitstroom geweest van werknemers met een aantal jaren werkervaring en veel instroom van jonge, nieuwe bijbaners. De laatste groep moet nog veel leren en is enthousiast over de nieuwe organisatie, maar heeft het ook druk, want het aantal ervaren krachten is minder.

Kwantitatieve discrepanties

Kwalitatieve discrepanties worden een probleem als ze leiden tot ongewenste uitstroom van werknemers. De verblijfsrecreatie kan zo met tekorten aan werknemers te maken krijgen. De technische term daarvoor is kwantitatieve discrepanties. Met het werknemersonderzoek is niet te meten of er werkelijk sprake is van kwantitatieve discrepanties, omdat daarvoor ook informatie nodig is van werkgeverszijde. Wel geven de motieven voor door- en uitstroom van werknemers weer wat mogelijke *oorzaken* zijn voor tekorten.

Door de bank genomen vertrekken werknemers vooral omdat de externe arbeidsmarkt lukt. In 2008 zegt 75 procent van de uitstromers dat de overstap komt door de aantrekkelijkheid van het werk elders, tegen 60 procent in 2005. Kwalitatieve discrepanties zijn dus niet de primaire oorzaak van de uitstroom, maar kunnen ook weer niet over het hoofd worden gezien. Ten opzichte van 2005 worden uitstroomredenen met een arbeidsomstandighedenkarakter namelijk vaker genoemd. Het gaat om de werksfeer, om conflicten op het werk en om een hoge werkdruk. Vermeldenswaardig is verder dat doorstromers binnen de branche veel vaker

vanwege de vervelende kanten van het oude werk zijn overgestapt (van zestien procent naar 50 procent). Hoewel deze mensen voor de verblijfsrecreatie zijn behouden, zou het gunstiger zijn als mensen doorstromen omdat andere bedrijven een beter aanbod hebben.

Doorzichtigheid van de arbeidsmarkt

Een ander type discrepantie dat voor knelpunten op de arbeidsmarkt kan zorgen is als werkgevers en werknemers elkaar niet weten te vinden. Een branche met veel tijdelijk werk als de verblijfsrecreatie heeft vaak nieuwe werknemers nodig. Daarom is van belang dat potentiële werknemers een goed beeld te hebben van het werk in de branche.

Als we kijken naar de instroommotieven, valt op dat het beeld vergelijkbaar is met het vorige onderzoek uit 2005. De verblijfsrecreatie trekt mensen vooral aan vanwege het soort werk (werken met mensen), de inhoud van het werk en de aantrekkelijke werksfeer. Dit zijn ook de pullfactoren waarmee de branche zich profileert. De arbeidsvoorwaarden (salaris, werktijden, mogelijkheden tot deeltijdwerk) komen respectievelijk op de vierde, vijfde en zesde plaats. Er is één opvallend verschil met 2005: de 'mogelijkheden tot deeltijdwerk' zijn een minder belangrijk instroommotief geworden. Dat komt waarschijnlijk doordat er relatief meer jonge bijbaners instromen; een vaste deeltijdbaan is typisch een aantrekkelijke voorwaarde voor werkende vaders en moeders.

In het onderzoek is ook gevraagd naar de zoekkanalen die werknemers hanteren en de reistijd van werknemers. Deze factoren geven een beeld van de wervingsmethode en het wervingsgebied in de branche. Wat betreft de zoekkanalen zijn er weinig verschillen met 2005. Werknemers vinden hun baan via bekenden/familie, een advertentie en een spontane sollicitatie. Wel zijn er iets meer werknemers die door de werkgever zijn benaderd (twaalf procent t.o.v. zeven procent). Ook dit laat weer zien dat het lastiger is geworden om aan personeel te komen. Ten opzicht van 2005 is het percentage werknemers dat langer dan een half uur reist kleiner geworden. Dit laat zien dat het wervingsgebied voor nieuwe medewerkers kleiner is geworden.

Zwembaden

Personeelsstromen

Net als in de verblijfsrecreatie is de uitstroom van werknemers van werknemers ook in de zweminrichtingen toegenomen: van 6% in 2004-2005 naar 16% in 2007-2008. Hoewel het uitstroompercentage lager is dan in de verblijfsrecreatie is de uitstroom in absolute aantallen toch in 2008 2½ keer groter dan in 2005. De arbeidsmarktcrisps van de afgelopen jaren heeft dus ook zijn sporen achtergelaten in de zwembaden.

De uitstroom bestond vooral uit bijbaners (67 procent), maar in tegenstelling tot de verblijfsrecreatie is ook een behoorlijk deel van de beroepsopgeleide hoofdbaners vertrokken (27 procent van de uitstroom bestaat uit deze groep). Dat kun je een zorgwekkende ontwikkeling noemen. Het gaat vooral om mensen uit de functiegroepen zwembad (toezicht en instructie) en leisure en sport. Een groot deel van de groep (68 procent) werkte langer dan een jaar in de recreatiebranche. Ze zijn vertrokken vanwege de 'pullfactoren' van een andere baan, zoals betere carrièremogelijkheden (59 procent), betere werktijden (39 procent), een andere werkinhoud (37 procent) en de werksfeer (33 procent). Tekenend is dat velen zeggen dat ze te veel werkervaring en een te hoge opleiding hadden voor hun werk in de recreatiebranche.

De instroom bestaat vooral uit jonge bijbaners. Gunstig is dat de zwembaden meer nog dan de verblijfsrecreatie ook oudere krachten met een beroepsopleiding weten aan te trekken (waarschijnlijk herintreders). Als we de instroom met de uitstroom vergelijken, blijkt echter dat er procentueel gezien meer beroepsopleiden uitstromen dan instromen.

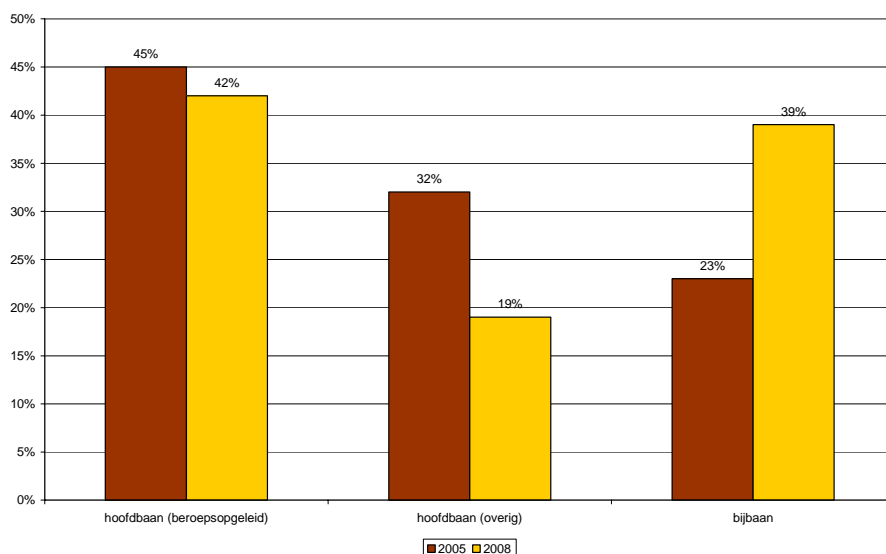
Wat gebeurt er met de blijvers en doorstromers? Blijvers zijn een heel stuk ouder dan de andere groepen, wat vaker fulltime werkzaam en hebben meestal een opleiding op VMBO- of MBO-niveau. Doorstromers zijn opvallend vaak vrouw (76 procent tegen 66 procent gemiddeld), tussen de 30-49 jaar oud met een middelbaar- of hogere beroepsopleiding die hun werk als hoofdbaan beschouwen. De meesten zijn doorgestroomd vanwege de pullfactoren van een andere baan, zoals betere carrièremogelijkheden (32 procent), werksfeer (33 procent) en het salaris (21 procent).

Werkgelegenheidsstructuur

Door de uitstroom is de werkgelegenheidsstructuur behoorlijk veranderd. Een opvallende ontwikkeling doet zich voor in de leeftijdsopbouw. Vooral het aandeel 50-plussers is met een grote sprong toegenomen. Het aandeel 20-29 jarigen is iets toegenomen. Daartegenover is het aandeel jongeren tot 20 jaar en het aandeel 30-39 jarigen afgenomen. Wat betreft generatiemanagement betekent dit dat de generaties X en vooral de protestgeneraties meer aandacht vragen.

Een andere ontwikkeling is dat de arbeidsmarkt in de zwembaden iets flexibeler en dynamischer is geworden. Dat wordt weerspiegeld in de stijging van het aantal werknemers dat korter dan een jaar in de branche werkt (van vijf procent in 2005 naar dertien procent nu). Ook tekenend is daling van vaste dienstverbanden (van 77 procent in 2005 naar 57 procent nu) en de stijging van tijdelijke contracten zonder toezegging op vaste aanstelling (van tien procent in 2005 naar zeventien procent nu). Deze ontwikkelingen culminerend in een verschuiving van de verhoudingen tussen hoofdbaners en bijbaners, zoals de onderstaande figuur laat zien.

Figuur S02 Percentage werknemers met hoofdbaan en bijbaan



Net als in de verblijfsrecreatie is het aandeel werknemers met een hoofdbaan (met en zonder beroepsopleiding) afgenomen ten gunste van bijbaners. Het arbeidsvolume is echter gelijk gebleven. Ook is het niet zo dat andere werknemers een groter aandeel van het arbeidsvolume voor hun rekening nemen.

Discrepanties tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

Kwalitatieve discrepanties

In deze paragraaf komen twee soorten discrepanties aan bod: discrepanties tussen het gevraagde en door werknemers geboden werk- en opleidingsniveau en discrepanties in werkbeleving.

De verschuivingen in de werkgelegenheid hebben waarschijnlijk geleid tot een betere aansluiting tussen het gevraagde en geboden werk- en opleidingsniveau, in de ogen van werknemers althans. Meer werknemers vonden in 2008 dat ze voldoende werkervaring hebben voor hun werk dan in 2005. Door de uitstroom van (beroepsopgeleide) hoofdbaners zijn er minder werknemers die vinden dat ze te veel werkervaring hebben (van zeventien procent naar zeven procent). Hetzelfde geldt voor het opleidingsniveau. Er is geen significante stijging van werknemers met te weinig ervaring of een te lage opleiding.

Net als in de verblijfsrecreatie waardeert een ruime meerderheid de aandacht voor inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling (77 procent vindt het (heel) belangrijk). Een kleine meerderheid vindt dat het bedrijf waar zij werken voldoende aandacht besteedt aan dit thema. In de zwembaden zijn er iets meer werknemers dan in de verblijfsrecreatie die zeggen dat hun werkgever onvoldoende aandacht besteedt aan inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling (zeventien procent).

Om te zien welke werkaspecten als aandachtspunt voor beleid prioriteit hebben, is de werkbeleving onderzocht door te kijken naar de waardering voor twaalf werkaspecten. De volgende tabel toont de gemiddelde stijging (+) of daling (-) van het percentage positieve oordelen per werkaspect.

Tabel S02 Gemiddelde stijging of daling van positieve oordelen over werkaspecten in 2008 ten opzichte van 2005

Werkaspect	Stijging of daling van positieve oordelen
Relatie werk en privé	+++
Leiding en collega's	+
Lichamelijke belasting	+
Betrokkenheid	+
Regelmogelijkheden	+
Arbeidsvoorwaarden, waardering en toekomstperspectief	0
Werkorganisatie	0
Leermogelijkheden	0
Taakinhoud	-
Werkbelasting	--
Belastende werkomstandigheden	---
Werktempo	---

Het beeld is iets anders dan in de verblijfsrecreatie. Werknemers in de zweminrichtingen zijn positiever gaan oordelen over de relatie werk en privé, leiding en collega's, lichamelijke belasting, betrokkenheid en regelmogelijkheden. De verschillen met 2005 zijn doorgaans echter klein. Aanzienlijk lager dan in 2005 scoren in 2008 aspecten rondom het thema arbeidsomstandigheden: werkbelasting, belastende werkomstandigheden en werktempo. Niet opgenomen in de tabel, maar zeer relevant is dat veel meer werknemers last hebben van vervelende of agressieve klanten (respectievelijk een stijging van tien procent en dertien procent).

Kwantitatieve discrepanties

In hoeverre leiden de kwalitatieve discrepanties tot ongewenste uitstroom van werknemers? Doordat werknemers is gevraagd naar de motieven voor door- en uitstroom is hiervan een beeld te krijgen.

De externe arbeidsmarkt trekt in 2008 harder dan in 2005. Maar liefst 80 procent van de uitstromers is vertrokken vanwege het lonkende perspectief elders, tegen 50 procent in 2005. De drie belangrijkste redenen waarom de uitstromers de branche hebben verlaten zijn: carrièremogelijkheden, inhoud van het werk en salaris. Een vergelijking van redenen tussen 2008 en 2005 is niet mogelijk, omdat in 2005 te weinig medewerkers deze vraag hebben ingevuld. Doorstromers binnen de branche geven vooral als motief dat de carrièremogelijkheden bij een andere werkgever beter zijn. In vergelijking met 2005 zijn redenen met een arbeidsomstandighedenkarakter (werksfeer, werkdruk, conflicten) minder belangrijk geworden als doorstroommotief.

Doorzichtigheid van de arbeidsmarkt

Een ander type discrepantie dat voor problemen op de arbeidsmarkt kan zorgen is als werkgevers en werknemers elkaar niet weten te vinden. Daarom is het van belang dat potentiële werknemers een goed beeld hebben van werk in de branche.

Het werken met mensen is net als in de verblijfsrecreatie ook in de zweminrichtingen de belangrijkste aantrekkingskracht van de branche. Een verschil is dat zwembaden meer werknemers aantrekken vanwege de werktijden en de mogelijkheid om in deeltijd te werken. Werken in een zwembad heeft als imago dat het goed is te combineren met zorgtaken en vrije tijd. Vergeleken met 2005 zijn er nauwelijks verschillen in het relatieve belang van de verschillende instroomredenen.

Werknemers in de zweminrichtingen zijn in de meeste gevallen aan hun eerste baan gekomen via de informele weg van bekenden en een open sollicitatie. Dat is vergelijkbaar met 2005. Opvallend is iets minder werknemers door de werkgever zijn benaderd (vijftien procent tegenover 20 procent in 2005). Daarin wijken de zwembaden af van de verblijfsrecreatie.

De reistijd die werknemers besteden aan het woon-werkverkeer is een goede indicatie voor het wervingsgebied van de branche. Het merendeel van de werknemers woont op minder dan vijftien minuten reisafstand van het werk. Dit is ten opzichte van 2005 niet veranderd.

Aanknopingspunten voor beleid

De hoofdconclusie van het onderzoek is dat er in de periode 2007-2008 een forse uitstroom is geweest van werknemers in zowel de verblijfsrecreatie en de zwembaden. Vooral niet-beroepsopgeleide werknemers met een hoofd baan 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 daling is van het totaal aantal werknemers.

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.

Door deze grote uitstroom is de samenstelling van het werknemersbestand in zowel de verblijfsrecreatie als de zwembaden verschoven. Werknemers zijn wat lager opgeleid, vaker in deeltijd werkzaam en hebben minder vaak een vast contract: de arbeidsmarkt flexibiliseert en wordt dynamischer. Deze verschuiving gaat gepaard met een verandering in de werkbewering. Werknemers zijn over de meeste werkaspecten een stuk positiever dan in het vorige onderzoek. Meer dan bij het vorige werknemersonderzoek komen aspecten rondom de arbeidsomstandigheden naar boven als enigszins knellend.

Hieruit kunnen we – met de nodige slagen om de arm – twee zaken concluderen. Een deel van de positieve waardering wordt veroorzaakt door iets andere antwoordmogelijkheden in de werknemersenquête. Ongetwijfeld is er echter ook voor een deel sprake van een daadwerkelijke verandering. Waarschijnlijk heeft de forse uitstroom van niet-beroepsopgeleide werknemers ertoe geleid dat ook veel werknemers die niet lekker op hun plek zaten, zijn vertrokken. De beoordeling van werkaspecten door de overgebleven en nieuwe werknemers valt daardoor wat positiever uit. De hoge ervaren werkbelasting en werktempo komen waarschijnlijk voort uit het feit dat de overgebleven werknemers het door de uitstroom drukker krijgen. Een deel van de ervaren krachten is immers vertrokken.

Op basis van het onderzoek is een aantal aanknopingspunten te formuleren voor het arbeidsmarkt- en scholingsbeleid van de sociale partners. We noemen hieronder een aantal aanknopingspunten.

Zoek uit welke gevolgen de toename van bijbaners heeft

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 vooral op de hoofdbaners met een op de recreatie gerichte beroepsopleiding. Toch is het percentage bijbaners tussen 2005 en 2008 fors toegenomen. Zij hebben een deel van de vertrokken hoofdbaners zonder beroepsopleiding 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. Door de branche kan vastgesteld worden of werkgevers behoefte hebben aan ondersteuning bij het werven van bijbaners.

Het belang van employability blijft hoog

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 als de verblijfsrecreatie 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.

Verschuivingen op de arbeidsmarkt plaatsen generatiemanagement op de agenda

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.

Arbeidsmarktbeleid heeft invloed op het arbobeleid

De hoge ervaren werkbelasting, belastende werkomstandigheden en werkdruk zijn ten slotte een aandachtspunt. Uit de werknemersenquête blijkt niet dat er mensen uitvallen vanwege knelpunten rondom deze werkaspecten. 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 alleen is dan ook niet het juiste instrument, wel het vinden van evenwicht in de samenstelling van het werknemersbestand naar hoofd- en bijbaan en meer en minder ervaring. Tot slot verdient beleid tegen lastige en agressieve klanten in de zwembaden onverminderd prioriteit. Uit het werknemersonderzoek blijkt een aanzienlijke stijging van werknemers die hiervan last hebben. Aansluiting kan gezocht worden bij de aanbevelingen die gedaan zijn in het programma Veilige Publieke Taak. Die zijn weliswaar gericht op de publieke sector, maar werk in een zwembad heeft daarmee enige gelijkenissen.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Het werknemersonderzoek maakt onderdeel uit van het onderzoeksprogramma voor de Arbeidsmarktmonitor recreatie. Deze periodiek uit te brengen monitor bevat de resultaten uit dit werknemersonderzoek tezamen met de resultaten uit het onderzoek onder werkgevers in de branche en trends en ontwikkelingen op de algemene arbeidsmarkt in Nederland. De Arbeidsmarktmonitor gaat in op de kwantitatieve en kwalitatieve discrepanties op de arbeidsmarkt in de recreatiebranche. Dit onderzoek onder werknemers gaat specifiek in op de achtergronden van de in-, door- en uitstroom van werknemers in 2008.

1.2 Doel en vraagstelling

Uitgaande van het in de arbeidsmarktmonitor beschreven analytisch raamwerk¹, dient het werknemersonderzoek de volgende informatie op te leveren:

- **Werkgelegenheidsstructuur:** de omvang en kenmerken van de werknemerspopulatie in de branche (o.a. naar leeftijd/generatie/geslacht/opleiding).
- **Personeelsstromen:** de omvang en kenmerken van de instromers, doorstromers en uitstromers. Wie stromen er in, door, uit en waarom?
- **Discrepanties:** de knelpunten die werknemers ervaren (o.a. medewerkertevredenheid, arbeidsvoorwaarden, scholings- en begeleidingsbehoefte), de motieven die werknemers hebben om in de branche te komen werken (o.a. imago, salaris, leuk werk etc.) en de mate waarin deze factoren leiden tot uitstroom uit de branche.

1.3 Analytisch raamwerk

Voor het opstellen van arbeidsmarktmonitoren gebruikt Research voor Beleid drie modellen. Deze modellen bieden beleidsrelevante informatie.

- **Stroommodel:** hierbij gaat het om het vaststellen van de omvang van de in-, door- en uitstroom op de arbeidsmarkt. Wat zijn functie- en persoonskenmerken?
- **Discrepantiemodel:** hierbij gaat het om het vaststellen in hoeverre vraag en aanbod op de arbeidsmarkt kwantitatief en kwalitatief op elkaar aansluiten. Welke factoren hebben invloed op de omvang van de in-, door- en uitstroom?
- **Oplossingsmodel:** waar liggen de oplossingen voor de geconstateerde knelpunten?

Dit onderzoek geeft invulling aan het stroommodel en aan het discrepantiemodel vanuit de ervaringen van de werknemers.

¹ 'Arbeidsmarktmonitor recreatie 2007. De branche in beeld'. Paragraaf 1.3, p. 23-27.

1.4 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek moet een representatief beeld geven van werknemers in de recreatiebranche en de arbeidsmarktbevingen van die werknemers, dat wil zeggen de instroom, doorstroom en uitstroom van werknemers. Hiertoe hebben bestandsanalyses plaatsgevonden en is een enquête uitgevoerd onder een steekproef van werknemers. In deze paragraaf volgt een uitgebreide beschrijving van de opzet van het onderzoek. Daarbij komt ook aan bod in hoeverre de uitkomsten van het onderzoek zijn te vergelijken met het vorige werknemersonderzoek in de branche.

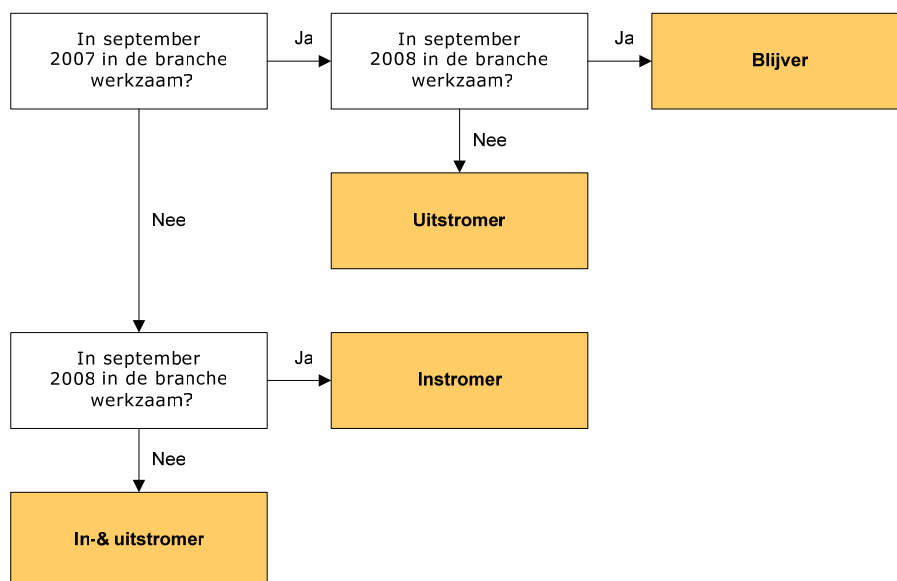
1.4.1 Bestandsanalyses

In opdracht van het Sociaal Fonds Recreatie beheert Syntrus Achmea de administratie van alle werknemers in de recreatiebranche. Om inzicht te krijgen in de arbeidsmarktbevingen in de branche, is het integrale werknemersbestand geanalyseerd. Eerst is aan Syntrus Achmea gevraagd om twee bestanden aan te leveren:

- Eén bestand met alle dienstverbanden die 2007 voorkomen. Dit bestand bevat 32.803 records.
- Eén bestand met alle dienstverbanden die 2008 voorkomen. Dit bestand bevat 31.785 records.

Vervolgens zijn deze twee bestanden samengevoegd. Omdat een werknemer meerdere dienstverbanden in een jaar kan hebben, is ervoor gekozen om de ingangsdatum van het oudste dienstverband en de einddatum van het laatste dienstverband in het samengevoegde bestand te noteren. Op deze manier ontstond voor iedere werknemer een uniek record. Daarna zijn twee peilmomenten gekozen: september 2007 en september 2008. Door het selecteren van twee peilmomenten was het mogelijk alle werknemers die in 2007 of in 2008 in de branche hebben gewerkt in te delen in vier stroomgroepen. De volgende figuur laat deze stroomgroepen zien.

Figuur 1.1 Stroomgroepen werknemersonderzoek



Voor de peilmomenten in september is gekozen om de invloed van pieken en dalen in het aantal werknemers als gevolg van het hoog- en laagseizoen te verminderen.¹ Bovendien sluiten we hiermee aan bij de methodiek die in het vorige werknemersonderzoek is uitgevoerd.

De analyses geven inzicht in de omvang van de stroomgroepen en daarmee van de dynamiek op de arbeidsmarkt in de recreatiebranche. Het is belangrijk daarbij te beseffen dat *alle* werknemers in de analyses zijn meegenomen, ook al hebben ze slechts enkele dagen of weken in de branche gewerkt. De resultaten geven daardoor, zeker in vergelijking met de in- en uitstroom die binnen één bedrijf zichtbaar is, gevoelsmatig een overdreven beeld van de arbeidsmarktbevingen.

1.4.2 Enquête

De enquête onder werknemers en ex-werknemers geeft inzicht in de kenmerken van werknemers, hun werkbeleving en de achtergronden van de instroom, doorstroom en uitstroom.

Steekproeftrekking

Net als bij andere onderzoeken in de branche² is eerst een steekproef getrokken van (4.000) werknemers en ex-werknemers uit het adressenbestand van SFRrecreatie. De steekproef is gestratificeerd naar leeftijd, geslacht en branche. Daarnaast is een stratificatie aangebracht naar stroomgroep: instromer, blijver, uitstromer. Het stratificeren van een steekproef voorkomt dat bepaalde subcategorieën van werknemers in de steekproef ondervertegenwoordigd zijn. De volgende tabel toont de stratificatie van de steekproef.

Tabel 1.1 Steekproef werknemers

	Verblijfsrecreatie						Totaal
	Man			Vrouw			
	Instromer	Blijver	Uitstromer	Instromer	Blijver	Uitstromer	
t/m 22 jaar	150	150	150	150	150	150	
23-29 jaar	150	150	150	150	150	150	
30 jaar of ouder	100	100	150	100	100	150	
Totaal	400	400	450	400	400	450	2.500

	Zwembaden						Totaal
	Man			Vrouw			
	Instromer	Blijver	Uitstromer	Instromer	Blijver	Uitstromer	
t/m 22 jaar	75	75	100	75	75	100	
23-29 jaar	75	75	100	75	75	100	
30 jaar of ouder	75	75	100	75	75	100	
Totaal	225	225	300	225	225	300	1.500

¹ Ter illustratie. Uit door Syntrus Achmea aangeleverde bestanden blijkt dat op 1 januari 2008 in totaal 21.358 werknemers in de branche werkzaam zijn. Op 1 juli 2008 is dat 25.940. Ook uit de arbeidsmarktmonitor recreatie 2007 blijkt dat de werkgelegenheid bij name de campings zeer sterk seizoensgebonden is. Bij campings neemt het aantal werknemers in het hoogseizoen toe met 64 procent.

² Eenmeting en evaluatie arboplusconvenant, werknemersonderzoek recreatie 2005, onderzoek naleving CAO.

Werknemers die ná september 2007 in de branche zijn komen werken en vóór september 2008 alweer vertrokken waren, zijn niet in de steekproef opgenomen. Deze groep is voor het arbeidsmarkt- en scholingsbeleid van de branche minder interessant.

Respons

De vragenlijsten zijn begin januari 2009 schriftelijk verspreid, met een mogelijkheid om ook per internet te responderen. Het onderzoek heeft een bruikbare respons van 487 respondenten uit de verblijfsrecreatie en 291 respondenten uit de zweminrichtingen opgeleverd. In totaal zijn er dus 778 respondenten. In beide branches bedraagt het responspercentage 19,5 procent.

Betrouwbaarheid en representativiteit

Twee begrippen spelen een centrale rol bij het beoordelen van de onderzoekstechnische kwaliteit van het onderzoek: betrouwbaarheid en representativiteit. Betrouwbaarheid heeft betrekking op de nauwkeurigheid van de meting. Betrouwbaarheid geeft de mate aan waarin metingen vrij zijn van de invloed van toevallige factoren. De respons bepaalt mede de betrouwbaarheid van een meting. Representativiteit heeft betrekking op de mate waarin de elementen in de steekproef een afspiegeling zijn van die in de populatie. Het steekproefkader en de aseletheit van de steekproef en respons bepalen de representativiteit. Aseletheit wil zeggen dat alle elementen in de populatie een gelijke kans hebben om in de steekproef terecht te komen.

Om vast te stellen of de uitkomsten van het onderzoek een nauwkeurig of betrouwbaar beeld geven van de populatie, is een berekening gemaakt van de maximale foutenmarge. Dat is de maximale afwijking van de gevonden percentages in de respons ten opzichte van het werkelijke percentage in de verblijfsrecreatie of zweminrichtingen. De respons in de verblijfsrecreatie is van een dusdanige omvang dat met 95% betrouwbaarheid de gevonden percentages maximaal **4,39%** afwijken van het werkelijke percentage in de branche. Met andere woorden: in 95% van de gevallen wijkt het gevonden percentage niet meer dan 4,39% af van het werkelijke percentage. In de zweminrichtingen bedraagt dit percentage **5,62%**. Dit zijn vrij gebruikelijke foutenmarges in onderzoek. Het is weliswaar mogelijk de foutenmarges te verkleinen door een veel grotere steekproef te trekken, maar de kosten daarvan wegen meestal niet op tegen de baten. Een verdubbeling van de respons in de verblijfsrecreatie (van 487 naar 974 respondenten) leidt bijvoorbeeld tot een vermindering van de maximale foutenmarge met 1,33% (van 4,39% naar 3,06%).

Om vast te stellen of de geënquêteerde werknemers representatief zijn voor alle werknemers, is een vergelijking gemaakt tussen de kenmerken van de respons en de werknemers die zijn opgenomen in de werknemersbestanden. De vergelijking spitte zich toe op de kenmerken leeftijd, geslacht en stroomgroep. Uit de vergelijking bleek dat bepaalde groepen licht ondervertegenwoordigd waren in de respons. De verschillen zijn gecorrigeerd door middel van een weegprocedure. Dit betekent dat aan iedere respondent een gewicht is toegekend en dat het gewicht hoger is als de respondent behoort tot de ondervertegenwoordigde categorieën.

Naast de wegingsprocedure zijn andere activiteiten ondernomen om de representativiteit te waarborgen:

- Het inzetten van een schriftelijke enquête met de mogelijkheid om de vragenlijst via internet in te vullen. Hiervoor is gekozen doordat jongeren beter responderen op een internetvragenlijst.
- Het verloten van prijzen. Hiervoor is gekozen om werknemers die doorgaans niet meedoen aan onderzoek, over de streep te trekken.

1.4.3 Vergelijking

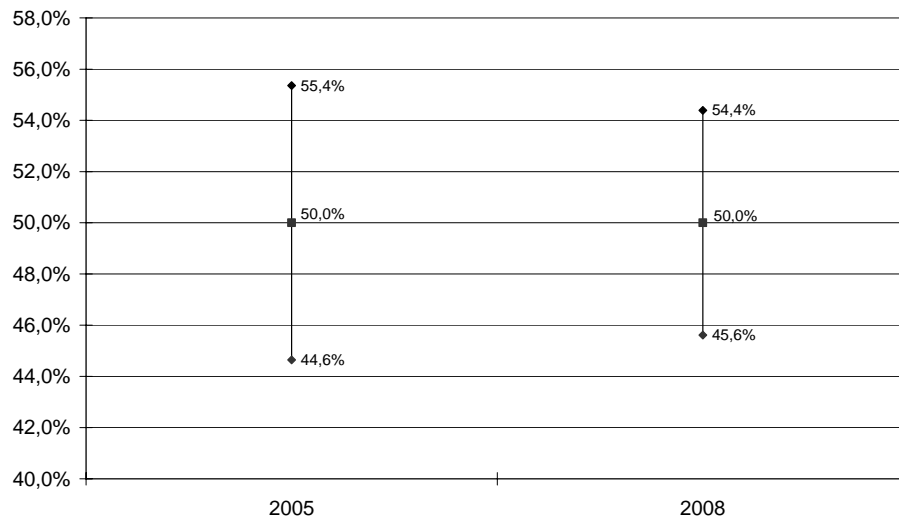
Tot 2005 heeft het Bedrijfschap Horeca en Catering tweejaarlijks een werknemersonderzoek uitgevoerd in de verblijfsrecreatie en zweminrichtingen. Het laatste onderzoek, dat gepubliceerd is in 2006, kende op hoofdlijnen dezelfde opzet als het voorliggende onderzoek.¹ Dat wil zeggen dat er analyses hebben plaatsgevonden op het werknemersbestand van SFRecreatie en dat uit het bestand een steekproef is getrokken. Werknemers kregen net als nu een schriftelijke vragenlijst voorgelegd (de optie internet ontbrak). Deze vragenlijst is op hoofdlijnen hetzelfde gebleven. Net als het voorliggende onderzoek is de respons op basis van de populatiegegevens opgehoogd.

Aangezien de doelgroep, methode en vragenlijst van het onderzoek uit 2005 grotendeels vergelijkbaar zijn met het onderzoek uit 2008, is het mogelijk om de resultaten van de twee onderzoeken op hoofdlijnen met elkaar te vergelijken. Op een aantal punten is de vragenlijst echter aangepast (bijvoorbeeld bij vragen over de werkbeleving), zodat daarbij geen directe vergelijking mogelijk is. Bij een vergelijking tussen 2005 en 2008 moet ook rekening worden gehouden met de foutenmarges. Een belangrijk verschil tussen het werknemersonderzoek uit 2005 en het huidige onderzoek, is dat de respons destijds lager was. In totaal reageerden 334 werknemers uit de verblijfsrecreatie en 152 werknemers uit de zweminrichtingen. De uitkomsten van het onderzoek kennen daardoor een grotere foutenmarge.

De consequentie hiervan is dat de verschillen in de uitkomsten van de onderzoeken die binnen de foutenmarges van de onderzoeken vallen, niet significant zijn. Als bijvoorbeeld in 2005 en 2008 vijftig procent van de werknemers 'ja' antwoordt op de vraag 'Bent u tevreden met uw werk?', hoeft dat niet te betekenen dat het percentage tevreden werknemers in werkelijkheid hetzelfde is gebleven. Het is ook mogelijk dat er sprake is van een daling van 54 procent naar 46 procent, of van een stijging van 45 procent naar 54 procent. De onderstaande tabel laat deze bandbreedtes zien.

¹ Trendonderzoek In-, door- en uitstroom van werknemers 2004-2005. Verblijfsrecreatie en Zweminrichtingen.

Figuur 1.2 Maximale foutenmarges 2005 en 2008 (95% betrouwbaarheid) op de vraag: 'Bent u tevreden met uw werk?'



In het rapport worden alleen de verschillen tussen 2005 en 2008 besproken als ze groter zijn dan de foutenmarge.

2 Werkgelegenheid in 2008

In dit hoofdstuk gaan we in op de omvang en samenstelling van de het personeelsbestand in de branche. Het hoofdstuk geeft een statisch beeld van de branche per september 2008.

2.1 Recreatiebranche totaal

Bedrijven die zijn aangesloten bij SFRecreatie, zijn verplicht om werknemers aan te melden bij de branche. Zodoende is het mogelijk om bij te houden hoeveel werknemers werkzaam zijn in de recreatiebranche. De onderstaande tabel geeft weer hoeveel werknemers de branche in 2008 telde ten opzichte van 2007. De aantallen zijn afgerond.

Tabel 2.1 Populatie werknemers in september 2007 en 2008

	2007	2008	verschil	%
Verblijfsrecreatie	18.400	18.500	100	0,5%
Zweminrichtingen	6.400	6.100	- 300	- 4,7%
Totaal	24.800	24.600	- 200	- 0,8%

Het totaal aantal werknemers is in de verblijfsrecreatie vrijwel gelijk aan dat een jaar eerder. In de zweminrichtingen is het totaal aantal ongeveer 300 werknemers geringer. Op basis van de werknemersbestanden is niet precies vast te stellen hoe deze daling is te verklaren. Mogelijk dat faillissement van een aantal zwembaden in 2008 de afname verklaart.

2.2 Verblijfsrecreatie

2.2.1 Bedrijfkenmerken

Grootte van het bedrijf

Net als bleek uit het vorige werknemersonderzoek in 2005 is een belangrijk kenmerk van de branche dat er veel werknemers in grote en in middelgrote bedrijven werken. Een kwart van alle werknemers werkt in bedrijven met 100 of meer werknemers en ruim 40 procent werkt in bedrijven met 10 tot 50 werknemers. Ook is een belangrijk kenmerk dat meer dan de helft van de werknemers in een bedrijf werkt dat onderdeel is van een keten of concern.

2.2.2 Persoonskenmerken

Leeftijd en geslacht

Wat de verhoudingen tussen mannen en vrouwen betreft is de branche stabiel gebleven. In vergelijking met de gehele werkzame Nederlandse beroepsbevolking werken er in de verblijfsrecreatie veel vrouwelijke werknemers. Net als in 2005 hebben vrouwen nog steeds de overhand in de verblijfsrecreatie: 60 procent van alle werknemers is vrouw. Ook is kenmer-

kend voor de branche dat er veel jongeren werken. Een kwart van de werknemers is jonger dan 20 jaar en ongeveer 30 procent is tussen de 20 en 30 jaar. Eén op de zes werknemers is 50 jaar of ouder tegen gemiddeld één op de vijf in alle sectoren. Wel is ten opzichte van 2005 het percentage werknemers van 40-49 jaar duidelijk toegenomen (van zestien naar 21 procent).

Generatiemanagement is in het afgelopen jaar een belangrijk thema geworden in de branche. Het is interessant om te zien in hoeverre verschillende generaties zijn vertegenwoordigd in de verblijfsrecreatie:

- De *screenagegeneratie* (tot 28 jaar), die is opgegroeid met pc en internet, maakt precies de helft van alle werknemers uit. Grote kans dat zij een voorkeur hebben voor werken in teamverband, verantwoordelijkheid willen nemen en jobhoppers zijn.
- Eén op de tien werknemers behoort tot de *pragmatische generatie* (28-37 jaar). Kenmerkend voor deze generatie is hun voorkeur voor dingen die direct resultaat opleveren. Discussiëren is prima, maar het moet wel zin hebben.
- Eén op de vier werknemers komt uit de *generatie X* (38-52 jaar). Dit zijn vaak aanpassers en bruggenbouwers.
- Ten slotte komt één op de tien uit de *protestgeneratie* (53 jaar of ouder). Zij hebben al veel veranderingen in hun werkzaamheden en in de bedrijfsvoering meegemaakt.

Opleiding en employability

De werknemers in de branche zijn doeners. Ze hebben overwegend als opleidingsachtergrond een beroepsopleiding. Een kwart is echt voor een beroep in de branche opgeleid. Deze werknemers hebben een mbo- of hbo-opleiding in de beroepsrichting horeca, recreatie, toerisme, sport of groen/techniek. Daarnaast heeft ongeveer vijftien procent van de werknemers een andere mbo- of hbo beroepsopleiding afgerond en heeft dertig procent een voorbereidende beroepsopleiding (VMBO). De laatste twee groepen zijn over het algemeen studenten die nog met een vervolgstudie bezig zijn. De eerste groep vormt de beroepsopleide kern van de branche.

De laatste jaren besteedt de recreatiebranche veel aandacht aan employability. Employability heeft betrekking op alle activiteiten die een optimale inzetbaarheid van mensen stimuleren, waardoor zij in staat zijn werk te krijgen en te behouden. Op basis van de werknemersenquête is een beeld te krijgen van het thema employability vanuit werknemersperspectief. Vijf aspecten komen hierbij aan bod:

- Belang van inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling
- Belang van brede scholing voor inzetbaar op andere afdelingen
- Aandacht van het bedrijf voor inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling
- Het volgen van branchegerichte cursussen.
- Ontwikkeling van het opleidingsniveau 2005-2008

Inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling is in de ogen van werknemers een belangrijk thema. Bijna 80 procent van alle werknemers in september 2008 vindt het belangrijk (51 procent) of heel belangrijk (27 procent) dat het bedrijf aandacht besteedt aan de inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling. Echter, een aanzienlijk lager percentage (55 procent) vindt dat het bedrijf waarin men werkt voldoende of ruim voldoende aandacht besteedt aan zijn inzetbaarheid. Zo'n 30 procent antwoordt hier neutraal op en 15 procent geeft onvoldoende of zeer onvoldoende aan. Ook is gevraagd hoe belangrijk de respondent het vindt dat het

bedrijf hem breder schoolt, zodat het bedrijf hem in vaste dienst kan houden. Tweederde van de werknemers vinden dit belangrijk of heel belangrijk. Een kwart staat hier neutraal tegenover. Brede scholing om in vaste dienst te kunnen komen is in de ogen van werknemers dus een wat minder belangrijk thema dan inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling.

Over het algemeen is er weinig verschil tussen de stroomgroepen. In- en uitstromers vinden dit onderwerp even belangrijk als degenen die al langere tijd in de branche werkzaam zijn. Wel vindt een kleiner deel van de doorstromers dat het bedrijf voldoende aandacht besteedde aan zijn/haar inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling.

Voor de professionalisering van de branche is ook het volgen van branchegerichte cursussen heel belangrijk. Een kleine dertig procent van de medewerkers heeft een op de recreatiebranche gerichte cursus gevolgd. Het gaat dan vooral om cursussen op het gebied van ontvangst, preventietrainingen en management.

Als wordt gekeken naar de ontwikkeling in het opleidingsniveau van werknemers in de verblifsrecreatie, zijn forse verschillen te zien.

Tabel 2.2 Werknemers verblifsrecreatie naar opleidingsniveau 2005 en 2008

	2005	2008
Lager opleidingsniveau (t/m VMBO)	34%	45%
Middelbaar opleidingsniveau	52%	46%
Hoger opleidingsniveau (HBO of hoger)	14%	10%
Totaal	100%	100%

Het percentage werknemers met een lager opleidingsniveau is toegenomen, terwijl beroepsopgeleiden en hoger opgeleiden zijn afgenomen. Op basis van de volgende tabel is het verschil beter te duiden.

Tabel 2.3 Werknemers verblifsrecreatie naar wel/niet beroepsopgeleid en hoofdbaan/bijbaan, 2005 en 2008

	2005	2008
Hoofdbaan recreatie gerichte beroepsopleiding	21%	20%
Hoofdbaan zonder recreatie gerichte opleiding	40%	26%
Overigen bijbaners	39%	54%
Totaal	100%	100%

De percentages hoofdbaners met een recreatiegerichte beroepsopleiding zijn in beide jaren ongeveer gelijk. Significant afgenomen zijn de percentages hoofdbaners zonder recreatiegerichte opleiding, terwijl het percentage bijbaners significant is toegenomen. Dit hangt waarschijnlijk samen met de algemene krapte op de externe arbeidsmarkt in de jaren 2006-2008: hoofdbaners zonder een op de recreatie gerichte opleiding hebben een baan gevonden die meer in het verlengde van hun opleiding lag. Deze groep is min of meer vervangen door studenten en scholieren. Employability blijft op basis van deze ontwikkelingen een belangrijk thema, want voorkomen moet worden dat de recreatiebranche in de toekomst minder gebruik kan maken van beroeps- en hogeropgeleide hoofdbaners.

SFR-cursusactiviteiten

In het werknemersonderzoek is gevraagd naar de bekendheid van werknemers met de activiteiten van het Sociaal Fonds Recreatie. Iets meer dan de helft van alle medewerkers is bekend met de cursusactiviteiten van SFRecreatie. Vooral zijn zij bekend met de tegemoetkoming cursuskosten voor werknemers (eenderde van alle werknemers). Het cursusprogramma gesubsidieerde cursussen 2008-2009 is bij een kwart van alle werknemers bekend. Veel minder bekend is de tegemoetkoming cursuskosten/congressen/masterclasses (4% van de werknemers in de verblijfsrecreatie).

2.2.3 Functie en werkervaring

Functiegroepen

Eenderde van alle medewerkers werkt in de voedselbereiding en/of de bediening. Dit is de grootste functiegroep. Daarna volgt met ongeveer vijftien procent de functiegroep recreatie en vermaak. In de functiegroepen techniek en groen, schoonmaak en logistiek en in de ondersteuning van het management werkt telkens ongeveer tien procent van alle medewerkers. Een op de vijf medewerkers heeft een leidinggevende functie.

In 2005 is niet op exact dezelfde wijze gevraagd naar de functiegroep waarin de medewerker de meeste tijd werkzaam is, maar de uitkomst laat zien, dat de verdeling over de functiegroepen vrijwel gelijk is gebleven.

Hoofdbaan - bijbaan

Net als in 2005 beschouwt iets meer dan de helft van alle werknemers het werken in de recreatie als hun hoofdwerkzaamheid. Zij vormen de kern van branche. Vier van de tien hoofdbaners hebben bovendien een branchegerichte mbo of hbo beroepsopleiding. De andere zes van de tien hoofdbaners hebben alleen een algemene opleiding (basisonderwijs of vmbo) of zij hebben een niet-branche gerichte beroepsopleiding. Iets minder dan de helft ziet het werk als een bijbaan naast een andere activiteit.

Dienstverband

Kijkend naar het dienstverband van werknemers, is een verschuiving waar te nemen. Het percentage werknemers met een vast dienstverband is ten opzichte van 2005 aanzienlijk afgenomen: van 52 procent naar 41 procent. Weliswaar is het percentage tijdelijke dienstverbanden met de toezegging van een mogelijk vast dienstverband toegenomen (van tien naar vijftien procent), maar het percentage tijdelijke dienstverbanden *zonder* een dergelijk toezegging is veel sterker toegenomen (van 26 procent naar 34 procent). Hieruit is voorzichtig de conclusie te trekken dat er voorkeur ontstaat voor meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt in de verblijfsrecreatie.

Voltijd - deeltijd

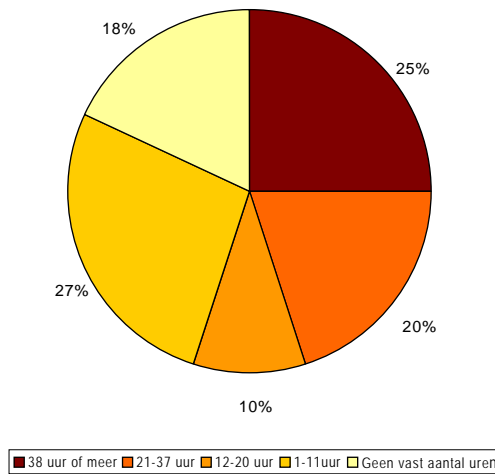
Gemiddeld werken de werknemers achttien uur per week. Dat is 0,48 FTE per werknemer. Ten opzichte van 2005 zijn er behoorlijke verschuivingen opgetreden in de contractuele arbeidstijd. Niet wat betreft het percentage fulltime werknemers. Dat is gelijk gebleven (25 procent). Maar wel in het percentage grote deeltijdwerkers (20-37 uur per week). Dit percentage is toegenomen van elf procent naar 20 procent. En ook in het percentage zeer kleine deeltijdwerkers (1-11 uur per week) is een verschuiving te zien. Dit percentage is toegenomen van achttien procent naar 27 procent. Daartegenover is het percentage contracten zonder vast aantal uren aanzienlijk afgenomen: van 31 procent naar achttien pro-

cent. Zo te zien werken vooral de hulpkrachten (scholier, student) nu vaker met een contractueel vast aantal uren.

Arbeidsvolume

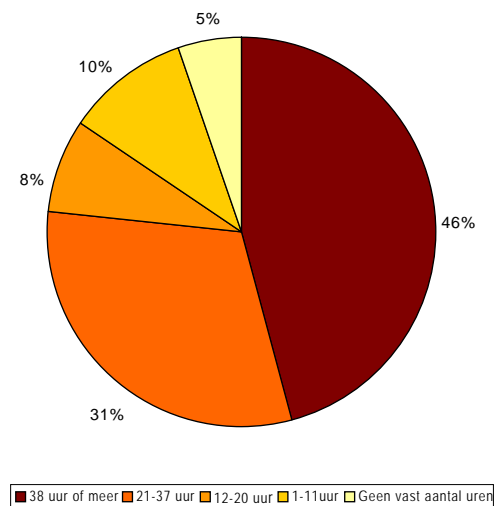
Een werknemer met een contract van 1 tot 12 uur per week werkt gemiddeld 8 uur per week. Het arbeidsvolume dat een kleine deeltijdwerker per week levert is dus bijna 1/5^e van het arbeidsvolume van een voltijdwerker. Hoewel er veel deeltijdwerkers in de verblijfsrecreatie werkzaam zijn, is het arbeidsvolume dat door hen wordt geproduceerd dus relatief klein. Om daarvan een goed beeld te krijgen, zijn de volgende twee figuren opgesteld. De eerste figuur geeft per percentage werknemers weer per contractueel aantal uren per week. De tweede figuur het arbeidsvolume per contractueel aantal uren per week.

Figuur 2.1 Percentage werknemers naar voltijds- en deeltijdcontract, verblijfsrecreatie 2008



De bovenste figuur laat zien dat 25 procent van de werknemers een voltijdscontract van 38 uur of meer heeft. Deeltijdwerk komt daarentegen veel vaker voor. Als wordt gekeken naar het arbeidsvolume (onderste figuur), ontstaat echter een geheel ander beeld.

Figuur 2.2 Arbeidsvolume naar voltijds- en deeltijdcontract, verblijfsrecreatie 2008

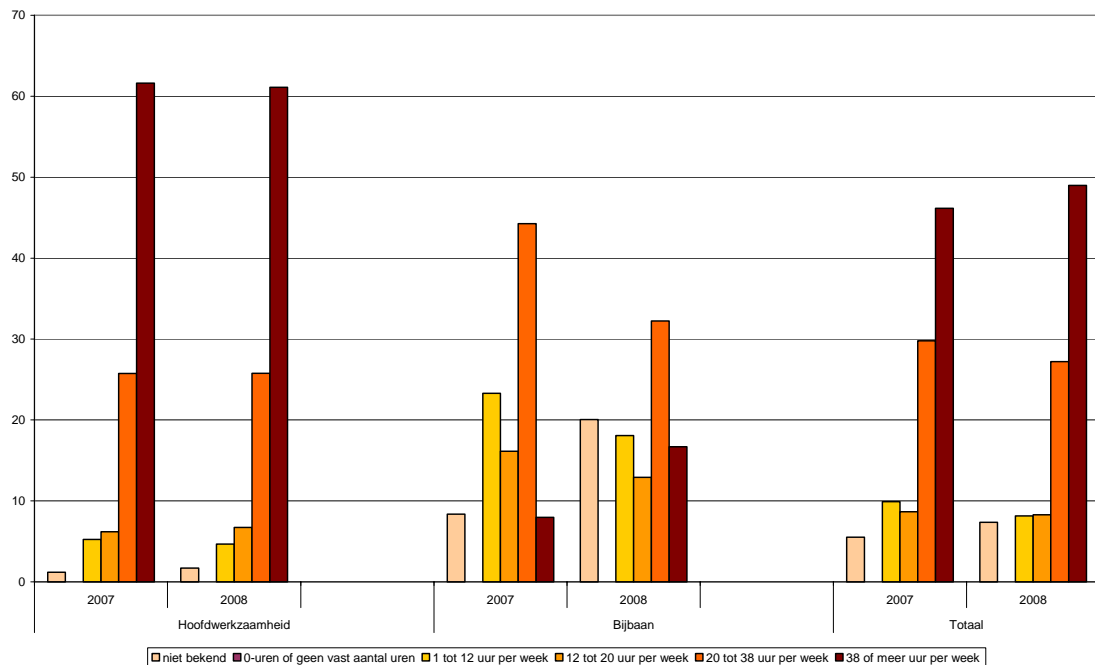


Duidelijk is te zien dat de voltijdswerknemers bijna de helft van het arbeidsvolume in de verblijfsrecreatie leveren (46%). Kleine deeltijdbanen van minder dan 21 uur per week leveren samen nog geen kwart van het totale arbeidsvolume.

Ontwikkeling arbeidsvolume

Uit de vorige paragrafen bleek dat er meer bijbaners met grotere deeltijdbanen in de verblijfsrecreatie werken, terwijl het aandeel hoofdbaners is afgenomen. De vraag rijst of deze ontwikkeling consequenties heeft voor het arbeidsvolume. Om hierin inzicht te krijgen, is de volgende figuur gemaakt. Deze figuur vergelijkt het totaal aantal gewerkte uren naar contractuele arbeidsmarkt, voor 2007 en 2008. De figuur kan als volgt worden gelezen: de hoogte van de staven geeft aan hoeveel procent van het totaal aantal gewerkte uren door een groep met een bepaalde contractuele arbeidsmarkt wordt gewerkt.

Figuur 2.3 Arbeidsvolume naar contractuele arbeidstijd in 2007 en 2008



Het blijkt dat het totaal aantal gewerkte uren in 2008, ondanks de verschuiving in de werkgelegenheid, iets is toegenomen ten opzichte van 2007. In totaliteit wordt in september 2008 49% van het totale arbeidsvolume (contractuele arbeidstijd) in voltijd dienstverband verricht. In september 2007 was dat 46%. Dat is een miniem verschil. Het grootste verschil doet zich voor bij de bijbaners, die vaker 38 uur of meer per week werken.

Ervaring

Typerend voor de verblijfsrecreatie is niet alleen de betrekkelijk jonge leeftijd van werknemers, maar ook de korte arbeidsduur: 40 procent van de werknemers werkt korter dan een jaar in het bedrijf. Dit percentage is zeer fors toegenomen in de afgelopen jaren. In 2005 werkte 'nog maar' 19 procent van de werknemers korter dan een jaar in dit bedrijf. Een zeer groot deel van deze nieuwe werknemers heeft ook niet eerder in de branche gewerkt.

Eenderde van alle werknemers werkt nog maar korter dan een jaar in de recreatiebranche. In 2005 was dat 13 procent. Deze cijfers laten zien dat de arbeidsmarkt van de verblijfsrecreatie niet alleen flexibiliseert, maar ook (nog) dynamischer wordt.

Woon-werk reistijd

Bungalowparken, campings en groepsaccommodaties zijn vaak buiten dorpen en steden te vinden. Het is daarom interessant om te zien hoe ver werknemers voor hun werk moeten reizen. Uit de werknemersenquête blijkt dat de helft van alle medewerkers op 15 minuten of minder reisafstand van het werk woont. En 40 procent doet er 16 tot 30 minuten over. Dit is ten opzichte van 2005 nauwelijks veranderd. De arbeidsmarkt van de verblijfsrecreatie is en blijft dus gericht op de regio. Slechts een zeer klein percentage werknemers komt van buiten de regio.

2.3 Zweminrichtingen

2.3.1 Bedrijfskenmerken

Bij de zweminrichtingen werkt het overgrote deel van de werknemers in het middelgrote bedrijf. Net als in 2005 werkt driekwart van alle werknemers in bedrijven met 10 tot 50 werknemers. Ongeveer 60 procent werkt in bedrijven die onderdeel uitmaken van een concern of keten.

2.3.2 Persoonskenmerken

Leeftijd en geslacht

Het werknemersbestand is wat leeftijdsamenstelling betreft ten opzichte van 2005 aanzienlijk veranderd. Vooral het aandeel 50-plussers is met een grote sprong toegenomen (van achttien procent naar 31 procent) en het aandeel 20-29 jarigen is iets toegenomen (van 21 procent naar 25 procent). Daartegenover is het aandeel jongeren (tot 20 jaar) met een grote sprong afgenomen (van negentien procent naar tien procent) én is ook het aandeel 30-39 jarigen afgenomen (van 22 procent naar 14 procent). Deze verschuiving moet te maken hebben met de werking van de externe arbeidsmarkt en de kracht van de branche om medewerkers te werven en vast te houden. Wat de verhouding mannen-vrouwen betreft is er geen verandering ten opzichte van 2005 opgetreden: tweederde van de werknemers is vrouw.

Met deze verschuiving in samenstelling maakt de screenagegeneratie (tot 28 jaar), die is opgegroeid met pc en internet, eenderde van het werknemersbestand uit. Eén op de zeven werknemers behoort tot de op direct resultaat ingestelde pragmatische generatie (28-37 jaar). Ook eenderde behoort tot de generatie X (38-52 jaar), de aanpassers en bruggenbouwers. Tenslotte behoort één op de vier tot de protest generatie (53 jaar of ouder), die al veel veranderingen in de bedrijfsvoering hebben meegemaakt.

Opleiding en employability

De werknemers in de zweminrichtingen hebben vooral een beroepsopleiding als achtergrond. Voor 30 procent van alle werknemers is dit een mbo of hbo opleiding zwemondericht (of Aqua & Leisure) en dertien procent heeft een sport en bewegen opleiding afgerond. Nog eens 25 procent heeft een andere mbo of hbo opleiding afgerond (waaronder horeca en toerisme). Meer dan de helft van de werknemers heeft een op de recreatiebranche gerichte cursus gevolgd. Vooral op het gebied van sport en water (33 procent), maar ook preventie trainingen (21 procent), trainingen op het gebied van ontvangst (vijftien procent) en management en leidinggeven (tien procent) zijn door veel medewerkers gevolgd.

Bijna 80 procent van alle werknemers in september 2008 vindt het belangrijk (47 procent) of heel belangrijk (30 procent) dat het bedrijf aandacht besteedt aan de inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling. Vrijwel niemand vindt het onbelangrijk. Echter, een aanzienlijk lager percentage (54 procent) vindt dat het bedrijf waarin men werkte voldoende of ruim voldoende aandacht besteedde aan haar/zijn inzetbaarheid. Zo'n 30 procent antwoordt hier neutraal op en ongeveer 12 procent geeft onvoldoende of zeer onvoldoende aan. Het beeld is vergelijkbaar met de verblijfsrecreatie.

Ook is gevraagd hoe belangrijk de respondent het vindt dat het bedrijf hem breder schoolt, zodat het bedrijf hem in vaste dienst kan houden. Bijna tweederde van de werknemers vinden dit belangrijk of heel belangrijk. Ruim een kwart staat hier neutraal tegenover. Blijvers en doorstromers vinden aandacht voor inzetbaarheid belangrijker dan instromers en uitstromers.

In verband met employability is het ook zinvol om naar de ontwikkeling van het opleidingsniveau van werknemers te kijken.

Tabel 2.4 Werknemers zweminrichtingen naar opleidingsniveau 2005 en 2008

	2005	2008
Lager opleidingsniveau (t/m VMBO)	21%	38%
Middelbaar opleidingsniveau	63%	47%
Hoger opleidingsniveau (HBO of hoger)	16%	14%
Totaal	100%	100%

Net als in de verblijfsrecreatie is ook in de zweminrichtingen het percentage werknemers met een lager opleidingsniveau (basis onderwijs of VMBO-niveau) duidelijk toegenomen, terwijl middelbaar en hoger geschoolden zijn afgenomen. Op basis van de volgende tabel is het verschil beter te duiden.

Tabel 2.5 Werknemers zweminrichtingen naar wel/niet beroepsopgeleid en hoofd-baan/bijbaan, 2005 en 2008

	2005	2008
Hoofd baan recreatie gerichte beroepsopleiding	45%	42%
Hoofd baan zonder recreatie gerichte opleiding	32%	19%
Overigen bijbaners	23%	39%
Totaal	100%	100%

De verschillen tussen 2005 en 2008 zijn fors te noemen, maar iets minder groot dan in de verblijfsrecreatie. Bijbaners zijn toegenomen, terwijl hoofdbaners zonder een op de recreatie gerichte opleiding zijn afgenomen.

SFR-cursusactiviteiten

Ongeveer 35 procent van de medewerkers is op de hoogte van de cursusactiviteiten van het Sociaal Fonds Recreatie. Vooral de tegemoetkoming cursuskosten voor werknemers is bekend. Bij 30 procent van alle werknemers in de zweminrichtingen. Het cursusprogramma gesubsidieerde cursussen 2008-2009 is bij 15 procent van alle medewerkers bekend.

2.3.3 Functie en werkervaring

Functiegroepen

Uiteraard werkt meer dan de helft van alle werknemers in de functiegroep zwembad (toezicht en instructie). Ruim tien procent werkt in de functiegroep voedselbereiding en bediening en ook ruim tien procent in het management en ondersteuning management. Ruim 20 procent werkt in een leidinggevende functie.

Hoofdbaan - bijbaan

Net als in 2005 is voor tweederde van de werknemers hun werk in de zweminrichting hun hoofdwerkzaamheid. En twee van de drie hoofdbaners hebben een op de recreatiebranche gerichte mbo of hbo beroepsopleiding afgerond. Voor overige eenderde van alle werknemers is het werken in de zweminrichtingen een bijbaan.

Dienstverband

Meer dan de helft van alle werknemers werkt in een vast dienstverband. Maar het percentage is ten opzichte van 2005 aanzienlijk afgenomen (van 77 procent naar 57 procent). Als tegenhanger is het percentage medewerkers met een tijdelijk dienstverband *met* de toezegging van een vaste aanstelling wel toegenomen (van vijf procent naar dertien procent), maar ook het percentage werknemers *zonder* een dergelijke toezegging is toegenomen (van tien procent naar zeventien procent). In de zweminrichtingen is dus dezelfde ontwikkeling richting meer flexibiliteit te zien als in de verblijfsrecreatie.

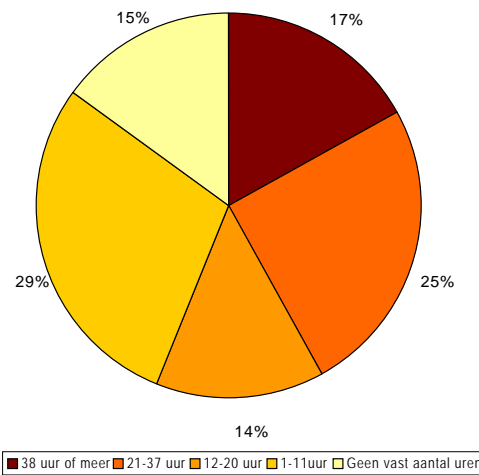
Voltime- deeltijd

Gemiddeld werken de werknemers in de zweminrichtingen 17 uur per week. Dat is 0,45 FTE per werknemer. Net als in de verblijfsrecreatie zijn er ten opzichte van 2005 behoorlijke verschuivingen opgetreden wat betreft de contractuele arbeidstijd. Niet in het percentage fulltime werkers. Dat is ongeveer gelijk gebleven (zeventien procent tegen vijftien procent in 2005). Maar wel in het percentage grote deeltijdwerkers (20-37 uur per week). Dat is toegenomen van negentien procent naar 25 procent. Daar tegenover staat, dat het percentage kleinere deeltijdwerkers met zes procent is afgenomen (van 20 procent naar veertien procent). Ook heeft er een verschuiving plaats gevonden van contracten zonder vast aantal uren naar contracten van 1 tot 12 uur per week. In 2008 werkt vijftien procent zonder vast aantal uren en bijna 30 procent 1 tot 12 uur per week. In 2005 was dit voor elk van beide groepen 23 procent.

Arbeidsvolume

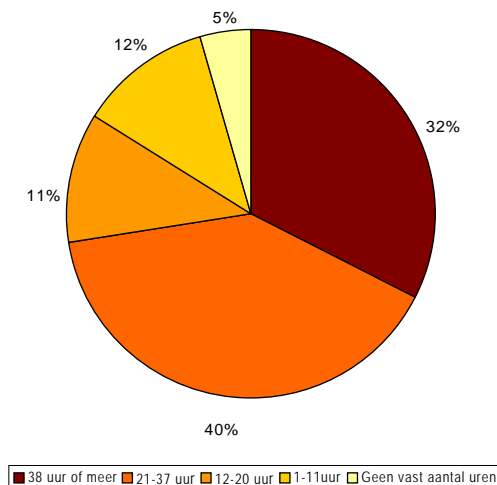
Een werknemer met een contract van 1 tot 12 uur per week werkt gemiddeld 8 uur per week. Het arbeidsvolume dat een kleine deeltijdwerker per week levert is dus bijna 1/5^e van het arbeidsvolume van een voltijdwerker. Bijgaande twee figuren geven het aantal werknemers aan per contractueel aantal uren per week en het arbeidsvolume per contractueel aantal uren per week. Hoewel de voltijd en grote deeltijdwerkers 'slechts' 42 procent van het totaal aantal werknemers uitmaken, leveren zij bijna driekwart van het arbeidsvolume.

Figuur 2.4 Percentage werknemers naar voltijds- en deeltijdcontract, zweminrichtingen



Uit de bovenste figuur is op te maken dat voltijdsmedewerkers die 38 uur of meer werken, slechts 17 procent van het totaal aantal werknemers uitmaken.

Figuur 2.5 Arbeidsvolume naar voltijds- en deeltijdcontract, zweminrichtingen

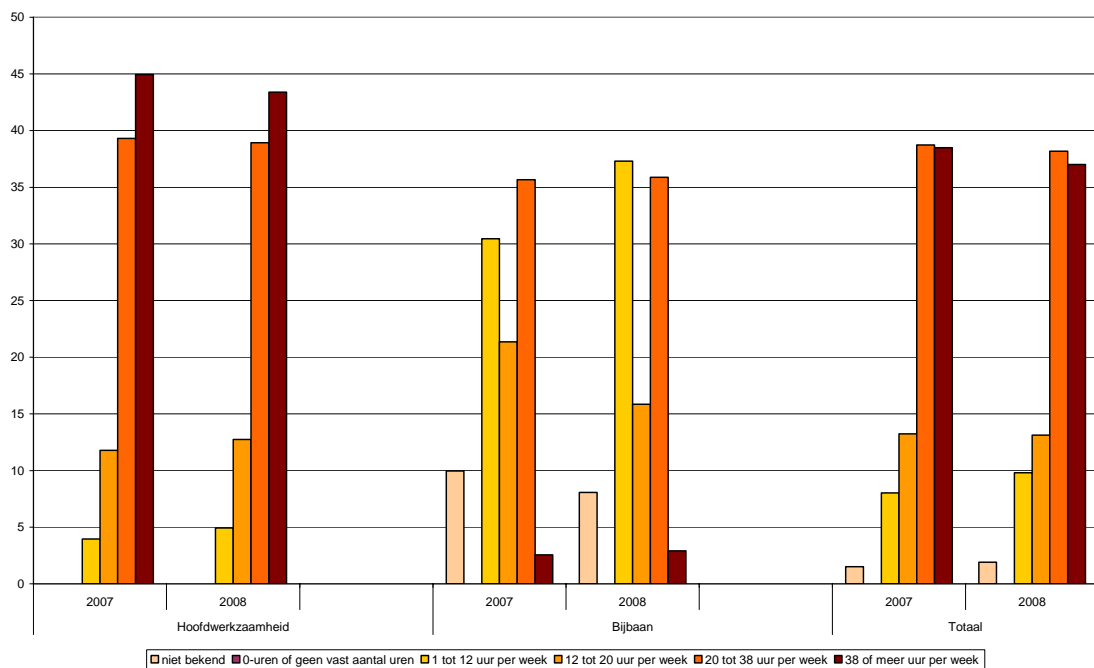


Kijkend naar het arbeidsvolume, is het volume dat voltijdswerknemers produceren aanzienlijk, maar blijkt vooral dat werknemers met een groot deeltijdcontract (21-37 uur) een groot aandeel hebben in de gewerkte uren in de zwembaden.

Ontwikkeling arbeidsvolume

Uit de vorige paragrafen is gebleken dat er meer bijbaners met grotere deeltijdbanen in de zweminrichtingen werken, terwijl het aandeel hoofdbaners is afgenomen. De vraag rijst of deze ontwikkeling consequenties heeft voor het arbeidsvolume. Om hierin inzicht te krijgen, is de volgende figuur gemaakt. Deze figuur vergelijkt het totaal aantal gewerkte uren naar contractuele arbeidsmarkt, voor 2007 en 2008. De figuur kan als volgt worden gelezen: de hoogte van de staven geeft aan hoeveel procent van het totaal aantal gewerkte uren door een groep met een bepaalde contractuele arbeidsmarkt wordt gewerkt.

Figuur 2.6 Arbeidsvolume zweminrichtingen naar contractuele arbeidstijd in 2007 en 2008



In de zweminrichtingen is in tegenstelling tot de verblijfsrecreatie nauwelijks sprake van verandering.

Ervaring

Leeftijd, geslacht en opleiding van de werknemers zijn belangrijke kenmerken om de branche te typeren. Maar ook het aantal jaren ervaring is van belang. Een kwart van alle werknemers werkte in september 2008 korter dan een jaar in dit bedrijf en dertien procent korter dan een jaar in de recreatiebranche. Deze percentages zijn ten opzichte van 2005 meer dan verdubbeld. Toen werkte negen procent korter dan een jaar in dit bedrijf en vijf procent korter dan een jaar in de branche. Net als in de verblijfsrecreatie krijgen de zweminrichtingen dus een dynamischer werknemersbestand met minder ervaring.

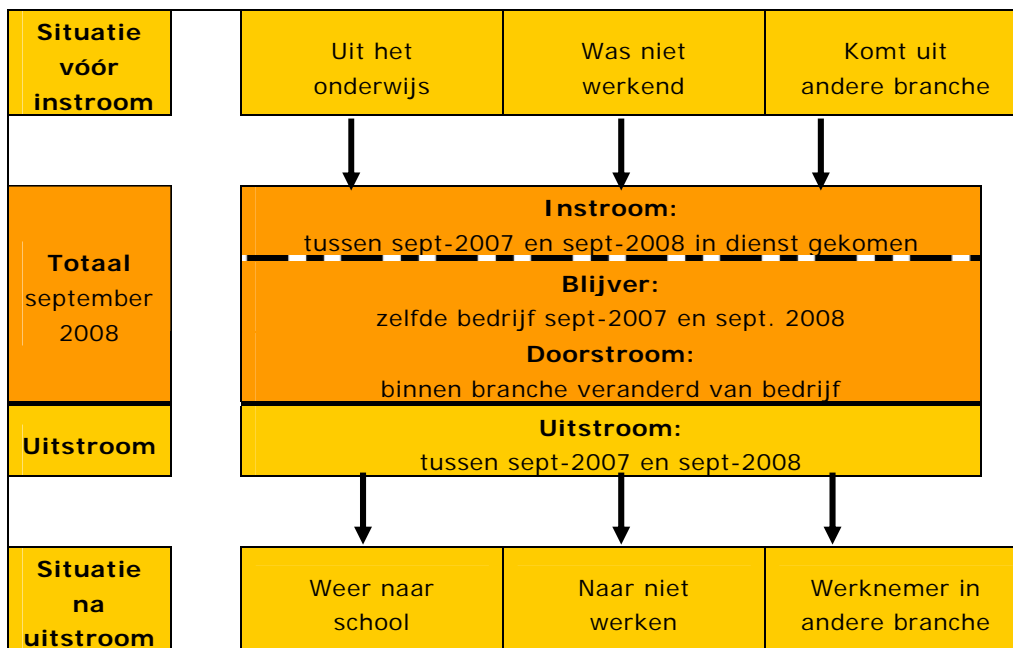
Woon-werk reistijd

Ook de arbeidsmarkt van de zwembaden is regionaal georiënteerd. Ruim de helft van alle medewerkers woont op 15 minuten of minder reisafstand van het werk. En 30 procent doet er 16 tot 30 minuten over. Ten opzichte van 2005 is er een kleine verschuiving (van vijf procent) van de korte naar de iets langere reistijd. Het verschil is te klein om er conclusies uit te trekken.

3 Personeelstromen 2007 - 2008

In dit hoofdstuk geven we een dynamisch beeld van de recreatiebranche door de personeelstromen door te lichten. Hiermee wordt duidelijk uit welke bronnen de branche haar nieuwe medewerkers aantrekt en op welke punten instromers, doorstromers en uitstromers wezenlijk van elkaar verschillen. Het onderstaande model krijgt in dit hoofdstuk nadere invulling.

Figuur 3.1 Stroommodel



3.1 Verblifsrecreatie

3.1.1 Omvang van de stromen

Voor de stroomcijfers wordt het werknemersbestand van SFRecreatie gebruikt. Hierin worden twee meetmomenten onderscheiden:

- **september 2007: 18.400 werknemers**
- **september 2008: 18.500 werknemers**

Een vergelijking tussen deze twee meetmomenten laat de arbeidsmarktbevingen van werknemers zien. Het is belangrijk daarbij te beseffen dat alle vormen van in-, door- en uitstroom zijn te zien, dus ook van werknemers die voor een zeer korte tijd in de branche hebben gewerkt. Van alle werknemers die in september 2007 in de verblifsrecreatie werkzaam waren, zijn een jaar later 5.000 werknemers (27 procent) de branche uitgestroomd (naar school, naar niet-werken of naar een andere branche). De overige werknemers wer-

ken een jaar later óf nog steeds in het zelfde bedrijf (11.300 werknemers) óf zijn binnen de branche doorgestroomd naar een ander bedrijf (2.100 werknemers). Daarnaast zijn er 5.100 werknemers de branche ingestroomd die er in september 2008 nog werkzaam zijn, en zijn er 2.500 werknemers de branche ingestroomd die er in september 2008 niet meer werken.

De onderstaande tabel vergelijkt de stroomgroepen van 2004-2005 met 2007-2008. De cijfers zijn gebaseerd op analyses op de werknemersbestanden van SFRecreatie.

Tabel 3.1 Stroomcijfers 2004-2005 en 2007-2008, verblijfsrecreatie

			September 2004		September 2007	
			September 2005		September 2008	
			Aantal *	%	Aantal *	%
Uitstroom**			1.800	(9%)	5.000	(27%)
Blijvers ***			16.000	68%	11.300	61%
Doorstroom ***			2.500	11%	2.100	11%
Instroom ***			5.100	22%	5.100	28%
In&uitstroom ***			n.b.		2.500	(14%)

* afgeronde aantallen; ** percentage van start jaar; *** percentage van eindstand

- in&uitstroom 2004-2005 is niet bekend.

Ten opzichte van de meting in 2005 is in 2008 de uitstroom zoals waargenomen in de bestanden van SFRecreatie bijzonder hoog. Het aantal uitstromers is bijna drie keer groter dan in 2005. Het percentage is in zeer grote mate toegenomen: van 9 procent naar 27 procent. Deze hogere uitstroom kan niet anders dan samenhangen met de algemene krapte aan werknemers op de externe arbeidsmarkt, waardoor meer werknemers de branche zijn uitgestroomd dan zijn binnengekomen. De hoge uitstroom is echter goed gemaakt door het aantal instromers. Het aantal instromers is exact gelijk aan dat in 2005.

3.1.2 Waar komt de instroom vandaan?

Instromers

Uit welke vijver weet de verblijfsrecreatie de nieuwe werknemers naar zich toe te trekken? Deze vraag is te beantwoorden op basis van de werknemersenquête. Bijna de helft van de instromers had direct voorafgaand een baan in een andere branche. De twee belangrijkste branches zijn de horeca en de (detail)handel (ieder ongeveer tien procent). Er is ook nog een klein deel dat uit de gezondheidszorg komt (zes procent). Daarnaast komt eenderde van de instroom uit een opleiding. Voor ongeveer zeven procent was dit een branchegerichte beroepsopleiding. Voor ruim 25 procent was dit een niet branchegerichte opleiding. Een zeer klein deel van de instromers komen uit een uitkering. Dit is minder dan vijf procent.

Blijvers en doorstromers

De herkomst van de instromers verschilt niet veel van de herkomst van de blijvers en doorstromers bij hun allereerste baan in de branche. Het belangrijkste verschil is, dat de blijvers en de doorstromers aanzienlijk vaker vanuit een branchegerichte beroepsopleiding in de branche zijn gekomen (respectievelijk achttien procent en 27 procent) en dat een aan-

zienlijk groter deel van de doorstromers direct voorafgaand een baan in de horeca had (negen-tien procent). Het percentage werknemers dat direct voorafgaand aan de eerste baan uit de horeca en de (detail)handel komt is ten opzichte van 2005 gelijk gebleven.

3.1.3 Wat gebeurt er met de doorstroom?

Ruim tien procent van alle werknemers is binnen de branche doorgestroomd. Een kwart van hen werkt nu op een hoger functieniveau.

3.1.4 Waar gaat de uitstroom heen?

Uitstromers

Werknemers die tussen september 2007 en september 2008 zijn uitgestroomd, zijn vooral naar de gezondheidszorg en (detail)handel overgestapt (elk ongeveer 25 procent) en een klein deel (zes procent) is naar de horeca gegaan. Iets minder dan tien procent is gestopt in verband met het volgen van een opleiding. In 2008 is een groter deel van de uitstromers naar een andere branche gegaan dan in 2005 (70 procent tegen 54 procent). Vooral de overstap naar een andere branche is een duidelijk aanwijzing, dat de hoge uitstroom alles te maken heeft met de krapte op de algemene arbeidsmarkt.

Overigens is tussen september 2008 en januari 2009 wel ongeveer tien procent van de uitstromers weer teruggekeerd in de branche. Waarschijnlijk zijn dit vooral studenten/ schoolieren die niet in aaneengesloten perioden in de branche werken en dan net toevallig in september niet gewerkt hebben.

Uitstromers ná september 2008

Omdat de enquête is gehouden in januari 2009 weten we dat tussen september 2008 en januari 2009 ook ongeveer 30 procent van de in september 2008 werkende werknemers de branche is uitgestroomd. Een groot deel van deze werknemers is gestopt in verband met het volgen van een opleiding (ruim twintig procent). Een kwart is overgestapt naar een andere branche, vooral de horeca en de gezondheidszorg. Ook is een belangrijke reden dat het tijdelijke contract is afgelopen.

3.1.5 Stromen en hun kenmerken

In- en uitstroom van werknemers vindt in alle bedrijven plaats. Tussen de verschillende grootteklassen zit niet veel verschil. Het enige opmerkelijke is dat een groter deel van de doorstromers in de bedrijven met 20 tot 50 werknemers werkt (33 procent) en een kleiner deel in de bedrijven met 100 of meer werknemers (16 procent). Dit verschil kan goed samenhangen met de grootte van het bedrijf. Een werknemer die een functieverandering wil in een middelgroot bedrijf moet eerder uitkijken naar een ander bedrijf dan een werknemer in een groot bedrijf.

Instroom

De instromers verschillen vooral op leeftijd van het totaal aan werknemers dat in september 2008 in de branche werkt. Ongeveer 50 procent is jonger dan 20 jaar tegen een kwart van alle werknemers. Ook naar opleiding is er een redelijk groot verschil met het gemiddeld. Een kwart van de instromers heeft alleen basisonderwijs afgerond en slechts 22 procent heeft een MBO-opleiding.

Het overgrote deel van de instromers werkt in de functiegroep voedselbereiding en bediening (42 procent). Voor twee op de drie instromers is het werk een bijbaan. De helft werkt dan ook op een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband. Zo'n 30 procent werkt nul uren of heeft geen vast aantal uren (tegen 18 procent) en bijna 20 procent werkt fulltime (tegen 25 procent van het totaal).

Doorstroom

Doorstromers zijn aanzienlijk vaker dan gemiddeld mannen (ruim 50 procent tegen 40 procent) en zijn aanzienlijk vaker tussen de 40 en 50 jaar (35 procent). Ruim 40 procent behoort tot de generatie X. Dit zijn de aanpassers en bruggenbouwers in de organisatie. Ze hebben duidelijk vaker een mbo-opleiding (35 procent) en bijna de helft van alle doorstromers heeft een op de recreatiebranche gerichte cursus gevolgd (vooral preventietraining, ontvangst en sport en water).

Voor 70 procent van de doorstromers is het werk hun hoofdwerkzaamheid. Zij hebben dan ook meer dan gemiddeld een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband en bijna 40 procent werkt fulltime. Een kwart heeft een leidinggevende functie.

Uitstroom

De uitstromers zijn veel jonger dan de gemiddelde werknemer. Vooral de leeftijdsgroep 20-22 jaar is groot (32 procent). Uitstromers hebben iets vaak een havo/vwo-opleiding (19 procent) of een hbo-opleiding (ook 19 procent). Dit hangt uiteraard samen met het aandeel studenten onder de uitstromers. Voor ongeveer 60 procent van de uitstromers was het werk in de branche een bijbaan. Ruim 40 procent had dan ook een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband. Het aandeel hulpkrachten en oproepkrachten onder de uitstromers is uiteraard groot (20 procent en 25 procent), maar toch is ook het aandeel fulltimers niet onaanzienlijk (18 procent). Ruim 60 procent van de uitstromers heeft langer dan een jaar in de branche gewerkt.

3.2 Zweminrichtingen

3.2.1 Omvang van de stromen

Op basis van de werknemersbestanden van SFRecreatie zijn ook de arbeidsmarktbewegingen van werknemers in de zweminrichtingen te volgen. Van alle werknemers die in september 2007 in de zweminrichtingen werkzaam waren zijn een jaar later 1.000 werknemers (zestien procent) de branche uitgestroomd. Ze zijn weer naar school gegaan, naar niet-werken of naar een andere branche overgestapt. De overige werknemers werken of een jaar later nog in het zelfde bedrijf (4.500 werknemers) of zij zijn binnen de branche door-

gestroomd naar een ander bedrijf (900 werknemers). Daarnaast zijn er 700 werknemers nieuw de branche ingestroomd. Tot slot zijn er 300 werknemers binnen het jaar de branche in- en weer uitgestroomd.

In de onderstaande tabel zijn de stroomgroepen van 2004-2005 vergeleken met die van 2007-2008.

Tabel 3.2 Stroomcijfers 2004-2005 en 2007-2008, zweminrichtingen

			September 2004		September 2007	
			September 2005		September 2008	
			Aantal *	%	Aantal *	%
Uitstroom**			500	(6%)	1.000	(16%)
Blijvers ***			7.400	73%	4.500	74%
Doorstroom ***			800	8%	900	15%
Instroom ***			2.000	20%	700	11%
In-&uitstroom			n.b.	-	300	(5%)

* afgeronde aantallen; ** percentage van start jaar; *** percentage van eindstand

Ook in de zweminrichtingen is ten opzichte van de meting 2004-2005 de uitstroom in 2007-2008 bijzonder hoog. Hoewel het uitstroompercentage lager is dan in de verblijfsrecreatie is de uitstroom in absolute aantallen toch in 2008 2½ keer groter dan in 2005. Ook in de zweminrichtingen is deze hoge uitstroom niet goed gemaakt door een eveneens hogere instroom. Integendeel, de instroom is in aantal sterk afgenomen. Anders dan in de verblijfsrecreatie is het aantal (en percentage) doorstromers toegenomen.

Net als in de verblijfsrecreatie moet deze grote uitstroom en relatief gering instroom alles te maken hebben met de krapte op de externe arbeidsmarkt.

3.2.2 Waar komt de instroom vandaan?

Instromers

Bijna de helft van alle instromers komen uit het onderwijs en het merendeel van hen volgde een branchegerichte beroepsopleiding (een kwart van alle instromers). Ongeveer 40 procent van de instromers zijn van werk naar werk gegaan. Zij komen uit een andere branche (vooral uit horeca, gezondheidszorg en detailhandel). Een klein deel (zo'n tien procent) was niet werkend voor zij in de branche kwamen werken.

Blijvers en doorstromers

De blijvers verschillen wat achtergrond vooraf aan hun eerste baan niet veel van de instromers (degenen die in het laatste jaar zijn ingestroomd). Ze komen wel iets meer van een branchegerichte beroepsopleiding af (bijna 30 procent). Van de doorstromers kwam echter de helft van een branche gerichte beroepsopleiding af. Ook een baan in de detailhandel komt vaker dan gemiddeld voor.

3.2.3 Wat gebeurt er met de doorstroom?

Zo'n vijftien procent van alle werknemers in de zweminrichtingen is doorgestroomd naar een ander bedrijf. Net als in de verblijfsrecreatie werkt kwart van hen nu op een hoger niveau.

3.2.4 Waar gaat de uitstroom heen?

Uitstromers

De helft van degenen die tussen september 2007 en september 2008 zijn uitgestroomd zijn overgestapt naar een andere branche. Vooral de sector van gezondheidszorg of welzijnsinstellingen zijn daarbij belangrijk. Een kwart is gestopt en is weer een opleiding gaan volgen. En zo'n vijftien procent is gestopt met werken.

Uitstromers ná september 2008

Een aantal van de werknemers die in september 2008 nog in de branche werkzaam waren is vóór het houden van de enquête in januari 2009 ook de branche uitgestroomd. Eenderde van hen is overgestapt naar een andere branche en een klein deel is gestopt met werken.

3.2.5 Specifieke kenmerken van de stroomgroepen

Instromers

Instromers zijn vooral jonger dan de gemiddelde werknemer in de zweminrichtingen. Ruim eendere is jonger dan 20 jaar. Toch zijn het niet alleen maar jongeren die nieuw in de bedrijven komen werken. Zo'n 20 procent van de instroom is tussen de 30 en 40 jaar en vijftien procent is 40 jaar of ouder. Het overgrote deel van de instromers behoort tot de screenage generatie.

Lang niet alle instromers zijn bijbaners: voor bijna de helft is het gewoon de hoofdwerkzaamheid. Zo'n tien procent heeft dan ook een beroepsopleiding zwemondericht (of Aqua & Leisure). Ongeveer de helft van de instromers is de meeste tijd werkzaam in het zwembad (toezicht en instructie) en een op de vijf werkt de meeste tijd in de voedselbereiding en bediening. Instromers zijn echte nieuwkomers in de branche. Slechts tien procent heeft meer dan een jaar ervaring in de branche.

Blijvers

De blijvers zijn redelijk gespreid over alle leeftijdsgroepen. Uiteraard zijn er onder de blijvers veel minder jongeren onder de 20 jaar dan bij de instromers. Eénderde van de blijvers is jonger dan 30 jaar, éénderde is tussen de 30 en 50 jaar en ook éénderde is 50 jaar of ouder. Voor tweederde van de blijvers is hun werk hoofdwerkzaamheid. Zo'n 30 procent heeft een beroepsopleiding zwemondericht (of Aqua & Leisure) en vijftien procent heeft andere beroepsopleiding in Sport en bewegen.

Van de blijvers werkt zo'n 60 procent met een vast dienstverband. Ongeveer 20 procent werkt fulltime en ook zo'n 20 procent werkt met een groot deeltijdcontract (20 tot 38 uur). Ook werkt een relatief groot deel (30 procent) een klein aantal uren (1-12) per week.

Doorstromers

De helft van de doorstromers zijn tussen de 30 en 50 jaar. Ze hebben ook meestal een beroepsopleiding gedaan: 44 procent zwemondericht en 14 procent sport en bewegen. Bijna de helft heeft ook een of andere cursus op het gebied van sport en water gevolgd.

Voor bijna 90 procent van hen is het de hoofdwerkzaamheid. Het merendeel (ruim 60 procent) heeft een vastdienstverband. Sterk afwijkend van het 'gewone' patroon is dat de helft van de doorstromers met een groot deeltijd contract werkt (20 tot 38 uur). Van alle werknemers werkt 25 procent met een groot deeltijdcontract. Doorstromers werken niet vaker dan blijvers in een leidinggevende functie (bijna 25 procent bij beide groepen).

Uitstromers

De helft van de uitstromers is tussen de 20 en 30 jaar. Bij de instroom ligt een veel sterke accent op de jongeren tot 20 jaar. Boven de 30 jaar houden de instroom en uitstroom elkaar aardig in evenwicht. Uiteraard is de uitstroom van 50-plussers iets hoger dan de instroom. Wat opleiding betreft houden in- en uitstroom elkaar niet in evenwicht: de helft van de uitstroom heeft een mbo-beroepsopleiding (vooral zwemondericht en sport en bewegen) tegen eenderde van de instroom. Een zeer groot deel van de uitstroom (65 procent) heeft ook een op de recreatiebranche gerichte cursus gevolgd.

Het zijn niet alleen bijbaners die zijn uitgestroomd. De helft van de werknemers waren hoofdbaners, waarvan het overgrote deel beroepsopgeleid. Slechts eenderde werkte met een nulurencontract of als hulpkracht. Zo'n 40 procent werkte fulltime of met een groot deeltijdcontract. Bijna 70 procent van de uitstromers heeft langer dan een jaar in de branche gewerkt.

4 Discrepanties

Idealiter sluiten vraag en aanbod op de arbeidsmarkt van een branche op elkaar aan. Dat betekent dat de kenmerken van de vraag aansluiten op de wensen van het aanbod en andersom. Is dat niet het geval, dan is er sprake van discrepanties. In dit hoofdstuk komen de discrepanties in de recreatiebranche aan bod vanuit het perspectief van de werknemers (de aanbodzijde). Discrepanties vanuit het perspectief van werkgevers zijn onderwerp van het werkgeversonderzoek.

4.1 Typen discrepanties

Bij arbeidsmarktanalyses is onderscheid te maken tussen drie soorten discrepanties:

- kwantitatieve discrepanties: vraag en aanbod sluiten in omvang niet op elkaar aan.
- kwalitatieve discrepanties: wensen en kwaliteiten van vraag en aanbod sluiten niet aan.
- (on)doorzichtigheid van de arbeidsmarkt: vraag en aanbod weten elkaar niet te vinden.

Kwantitatieve discrepanties

In dit onderzoek zijn geen kwantitatieve discrepanties gemeten. Maar de motieven waarom medewerkers zijn doorgestoomd of zijn uitgestroomd geven wel oorzaken van mogelijke kwantitatieve discrepanties aan. Wat bindt en boeit de medewerkers? Het veranderen van werkgever of de branche uitstromen kan veroorzaakt worden door ongunstig beleefde factoren bij de oude werkgever (pushfactoren) en het kan te maken hebben met aantrekkelijke kanten van het werk bij de nieuwe werkgever (pullfactoren). Voor arbeidsmarktbeleid is het belangrijk onderscheid te maken naar factoren in de sfeer van de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de leermogelijkheden. Daarnaast geeft de reistijd aan in welke mate werknemers op de lokale arbeidsmarkt of op een grotere reisafstand worden aangetrokken.

Kwalitatieve discrepanties

Dit onderzoek geeft vooral veel informatie over de kwalitatieve discrepanties gezien vanuit de werknemers. Allereerst is de vraag aan de orde of de werknemer vindt dat zijn competenties (opleiding en ervaring) voldoende zijn voor het werk dat hij doet. Vervolgens komt de vraag hoe de werknemer het werk beleeft. In dit onderzoek is op een twaalfstal werkaspecten aan de werknemers gevraagd hoe zij hun werk beleven. Per werkaspect is over deze vragen een score berekend welke aangeeft in welke mate de werknemers het aspect positief beleven (positief waarderen). Ook is gevraagd hoe belangrijk de werknemers het aspect vinden. Belang en waardering zijn in een vierkant tegen elkaar afgezet. Dit geeft een goed beeld van het relatieve belang van elk aspect én in welke mate de werknemers het aspect positief beleven.

waardering	hoog	Houden zo	Positief
	laag	Let op !	Actie !
		laag	hoog
		<i>Belang</i>	

Toelichting:

- **Rechtsboven:** hier staan de aspecten waar de werknemers veel belang aan hechten én die positief in de werkbeleving scoren. Het sein staat op groen: positief.
- **Rechtsonder:** hier staan de aspecten waar ook veel belang aan wordt gehecht, maar die laag in de werkbeleving scoren. Het sein staat op oranje: actie !
- **Linksonder:** deze aspecten scoren laag in de werkbeleving, maar de werknemers hechten er ook iets minder belang aan. Het sein staat op geel: let op !
- **Linksboven:** deze aspecten scoren positief in de werkbeleving, maar de werknemers hecht er relatief minder belang aan. Het sein staat op wit: houden zo.

Werknemers kunnen specifieke deelaspecten van het werk wel of niet positief ervaren, maar daarnaast is er ook nog een algemeen gevoel bij een werknemer over het werk. Daarom is er ook een algemeen slotoordeel gevraagd. Niet iedere minder tevreden werknemer is actief op zoek naar ander werk en andersom kan een zeer tevreden werknemer wél actief op zoek zijn naar ander werk. Daarom is óók de mobiliteitgeneigdheid gemeten door aan de werknemers te vragen of zij op zoek zijn (geweest) naar ander werk.

Doorzichtigheid van de arbeidsmarkt

Voor een goede aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt is het van belang dat zoek- en wervingskanalen op elkaar aansluiten en het imago van de branche gunstig is. Daarom is aan de werknemers gevraagd langs welk zoekkanaal zij hun baan gevonden hebben. Voor de doorzichtigheid van de arbeidsmarkt is het ook van belang om vast te stellen hoe groot de reisbereidheid is van medewerkers. Ten slotte is aan instromers gevraagd waarom zij in de branche zijn komen werken.

4.2 Verbljfsrecreatie

4.2.1 Kwantitatieve discrepanties

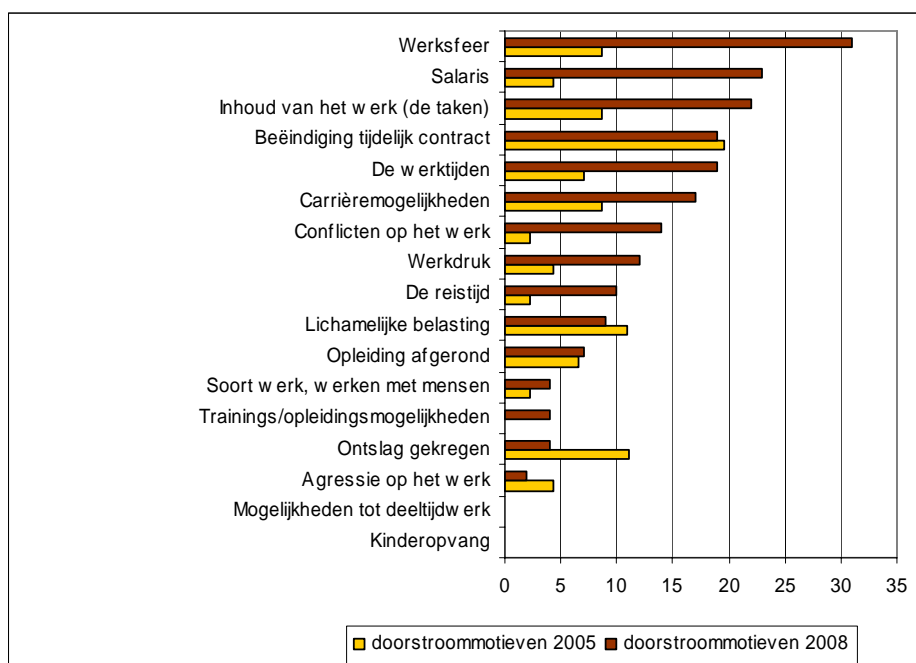
Redenen om door te stromen

Werk sfeer is de belangrijkste reden om van bedrijf te veranderen. Eenderde van de doorstromers geeft dit als reden op. Daarna volgen redenen op het gebied van arbeidsvoorwaarden zoals het salaris, het aflopen van het arbeidscontract en de werktijden. De vergelijking met 2005 is wat moeilijk, omdat in 2005 de respondenten alleen de belangrijkste re-

den hebben opgegeven en in 2008 gemiddeld twee redenen. Maar in 2008 lijken, naast salaris, zaken als werksfeer, conflicten, niet tevreden zijn met het werk zelf een grotere rol te spelen dan in 2005.

De overstap naar een andere baan kan te maken hebben met vervelende kanten in de oude baan, maar ook met aantrekkelijke kanten in de nieuwe baan. In 2005 gaf ruim 80 procent van de doorstromers aan dat de overstap meer met de aantrekkelijke kanten van de nieuwe baan te maken had (pullfactoren). De vervelende kanten (pushfactoren) speelden maar een geringe rol. In 2008 is het percentage dat aangeeft over te zijn gestapt in verband met de vervelende kanten van het oude werk zeer sterk toegenomen (van zestien procent naar 50 procent). Niet alleen arbeidsomstandigheden spelen daarbij een rol. Ook salaris is als reden om over te stappen sterk toegenomen.

Figuur 4.2 Motieven om door te stromen (verblijfsrecreatie)



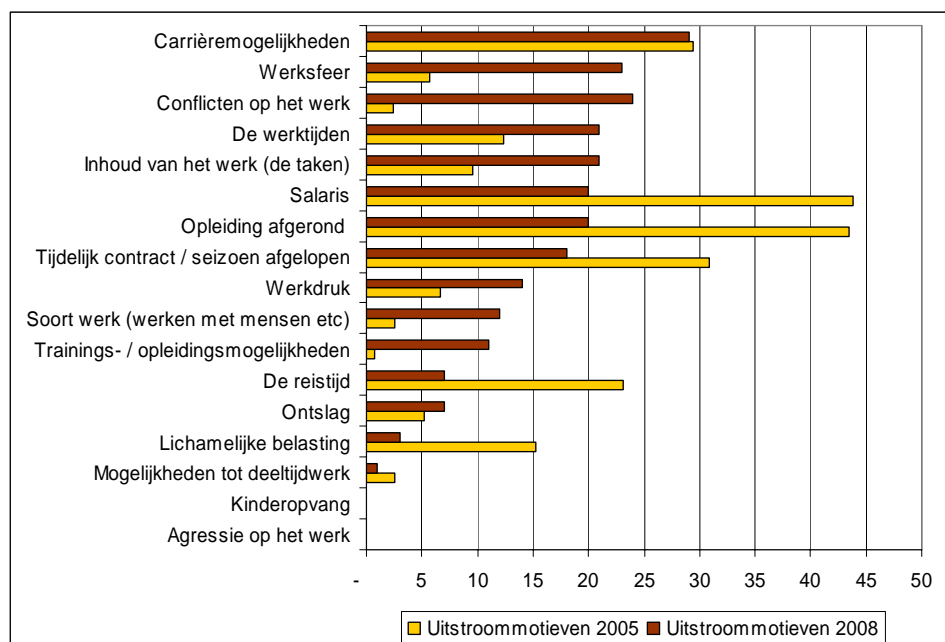
* in 2005 gemiddeld 1 reden; in 2008 gemiddeld 2 redenen

Redenen om uit te stromen

De drie belangrijkste redenen waarom de uitstromers de branche hebben verlaten zijn: carrièremogelijkheden, conflicten op het werk en de werksfeer. Daarna volgen redenen als de inhoud van het werk, de werktijden, het salaris en het afronden van de opleiding. Ten opzichte van 2005 zijn vooral de redenen met een arbeidsomstandighedenkarakter toegenomen. Redenen rond arbeidsvoorwaarden (salaris, aflopen tijdelijk contract) spelen in 2008 ook een rol, maar veel geringer dan in 2005.

In 2008 geeft 75 procent van de uitstromers aan dat de overstap vooral komt door de aantrekkelijkheid van het werk elders (tegen 60 procent in 2005). De externe arbeidsmarkt trekt in 2008 duidelijk harder dan in 2005.

Figuur 4.3 Motieven om uit te stromen (verblijfsrecreatie)



4.2.2 Kwalitatieve discrepanties

Competenties

Over het algemeen vinden de werknemers dat ze voor hun werk voldoende opleiding en ervaring hebben (niet te hoog, niet te laag). Net als in 2005 geeft ongeveer de helft van alle medewerkers aan de juiste opleiding te hebben. Bijna een kwart meent een te hoge opleiding te hebben. Maar dat was in 2005 aanzienlijk vaker het geval (32 procent). Ook bijna een kwart geeft aan 'geen opleiding' te hebben, maar ervaart dit niet als 'te laag'. Net als in 2005 geeft driekwart van alle medewerkers aan, dat zij voldoende werkervaring hebben voor het werk dat zij doen. Een kleine tien procent geeft aan te weinig werkervaring te hebben. In 2005 was dat maar twee procent.

De overgrote meerderheid van de werknemers (80 procent) vindt aandacht voor inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling belangrijk of heel belangrijk. Dit zijn niet alleen de werknemers met een op de branche gerichte beroepsopleiding of met een branchegerichte cursus. Ongeveer 55 procent vindt dat het bedrijf daar voldoende aandacht aan besteedt. Vijftien procent vindt dat het bedrijf aan inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling onvoldoende aandacht besteedt.

Discrepanties in werkbeleving: waardering en belang

Alle stroomgroepen hechten het meeste belang aan een goede samenwerking met leiding en collega's. De waardering van de feitelijke situatie loopt bij de stroomgroepen nogal uiteen. Ook heel veel belang hechten alle stroomgroepen aan betrokkenheid bij het werk, aan het aspect 'arbeidsvoorwaarden, waardering en toekomstperspectief' en aan de taakhoud.

Ook de waardering van deze aspecten loopt bij de stroomgroepen nogal uiteen. De waardering van de fysieke kanten van het werk (werkbelasting, lichamelijke belasting en werktempo) scoren bij alle stroomgroepen in de werkbeleving het laagst. Het sein staat voortdurend op oranje of geel.

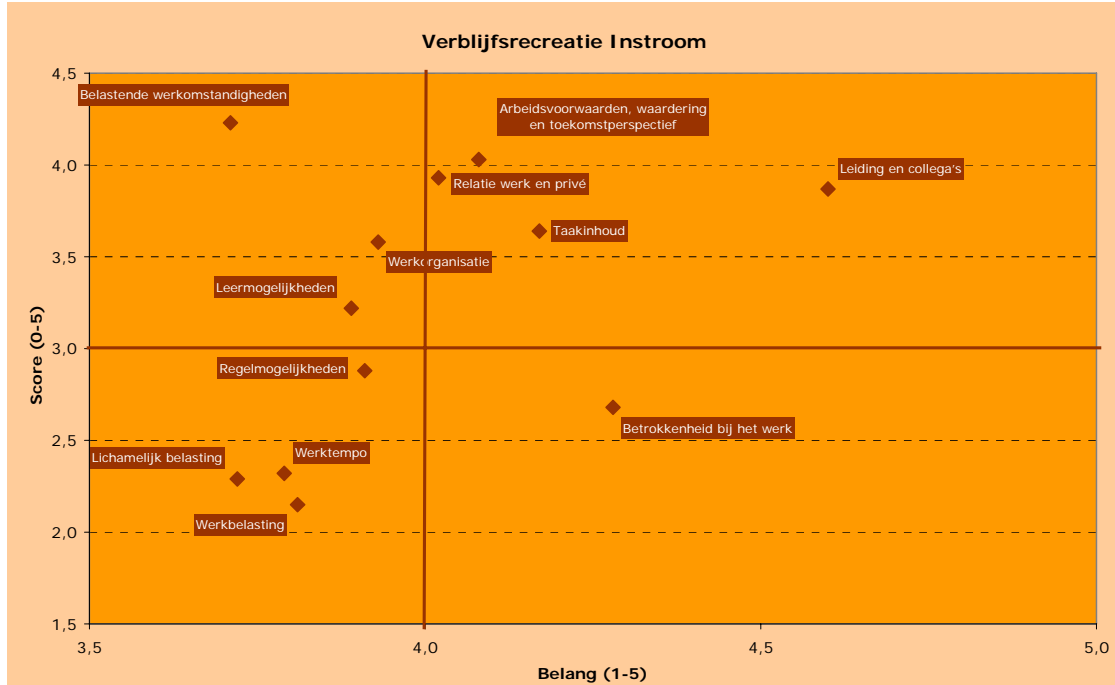
Werkbeleving instromers 2008

Instromers hechten zeer veel belang aan een goede samenwerking met leiding en collega's, aan de taakhoud, aan het goed kunnen combineren van werk en privé. Over het algemeen zijn de instromers over deze punten prima tevreden. Ze hechten ook heel veel belang aan betrokkenheid bij het werk. Hier zijn ze echter relatief minder tevreden over.

De grootste knelpunten in de werkbeleving van de instromers zitten in de fysieke kanten van het werk (werkbelasting, lichamelijke belasting en werktempo). Echter, in vergelijking met de andere stroomgroepen hebben zij hier de minste moeite mee. Waarschijnlijk hangt dit samen met de over het algemeen jongere leeftijden en met het grote aandeel kleine banen van de instromers. De instromers scoorden ook in 2005 laag op werktempo en werkbelasting. De scores op lichamelijke belasting en betrokkenheid zijn in 2008 lager dan in 2005.

De instromers willen meer betrokkenheid dan dat zij ervaren. Het sein staat op oranje: actie! Ten aanzien van de fysieke kanten van het werk staat het sein op geel: let op.

Figuur 4.5 Belang en waardering van werkbelevingsaspecten , instromers 2008

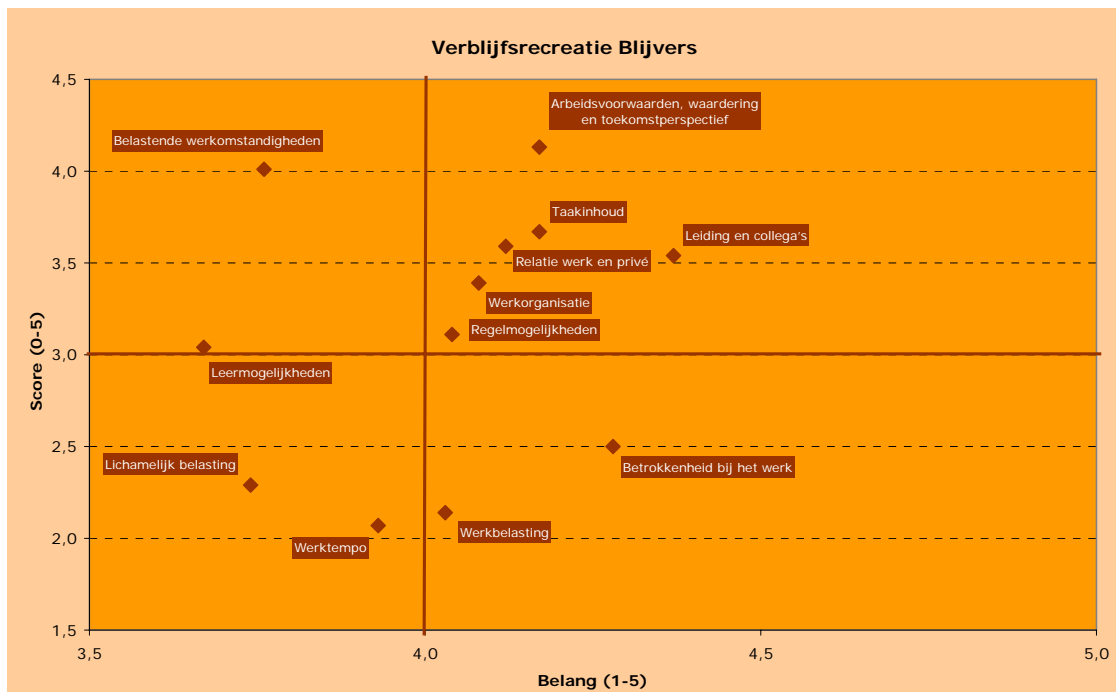


Werkbeleving blijvers 2008

Blijvers hechten zeer veel belang aan goede samenwerking met leiding en collega's, aan arbeidsvoorwaarden, waardering en toekomstperspectief, aan de taakhoud en aan een goede relatie tussen werk en privé. Ze waarderen deze aspecten in hun werksituatie ook positief. Ook hechten blijvers relatief veel belang aan betrokkenheid bij het werk. De tevredenheid in de werksituatie blijft echter achter op het belang dat men er aan hecht. Het sein staat op oranje: actie.

Knelpunten in de werkbeleving zitten ook bij de blijvers in de fysieke aspecten (werktempo, werkbelasting en lichamelijke belasting). De scores op werktempo en werkbelasting waren ook in 2005 laag. Het sein staat op geel: let op!

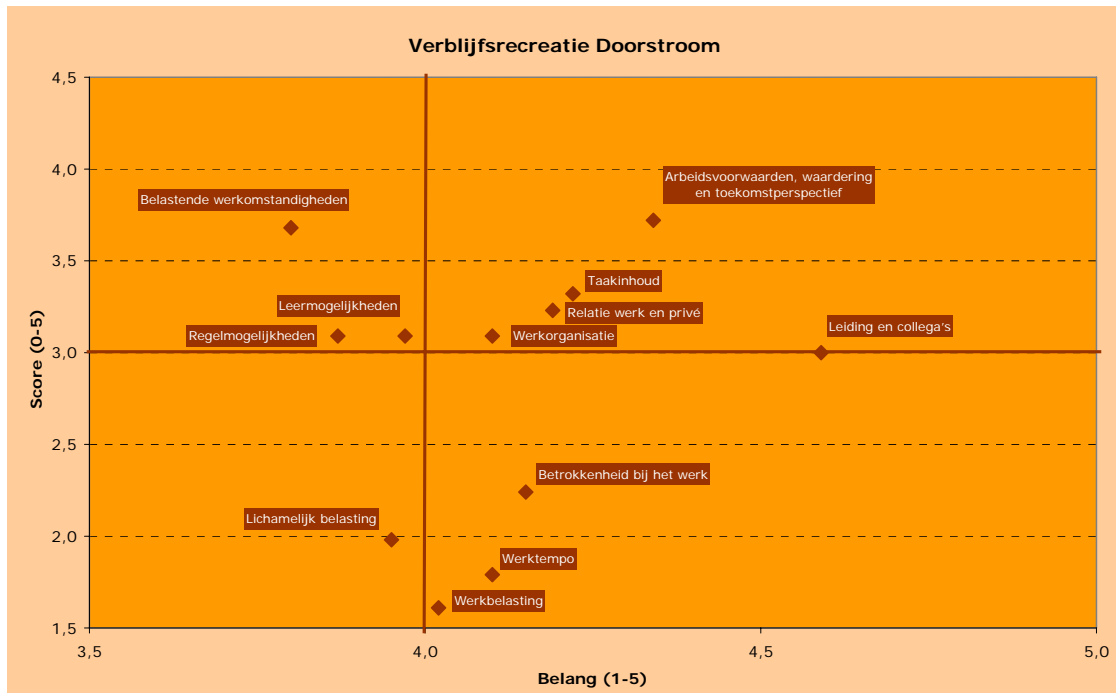
Figuur 4.6 Belang en waardering van werkbelevingsaspecten, blijvers 2008



Werkbeleving doorstromers 2008

Doorstromers hechten nog meer dan de andere stroomgroepen zeer veel belang aan goede samenwerking met leiding en collega's. Opmerkelijk is dat hun beleving van de situatie in het nieuwe bedrijf lager scoort dan bij de blijvers. En ook op de andere aspecten die doorstromers belangrijk vinden scoort de werkbeleving wel positief, maar lager dan de score van de blijvers. Dit is het geval bij arbeidsvoorwaarden, waardering en toekomstperspectief, bij taakhoud, bij relatie werk-privé en bij werkorganisatie.

Figuur 4.7 Belang en waardering werkbelevingaspecten, doorstromers 2008



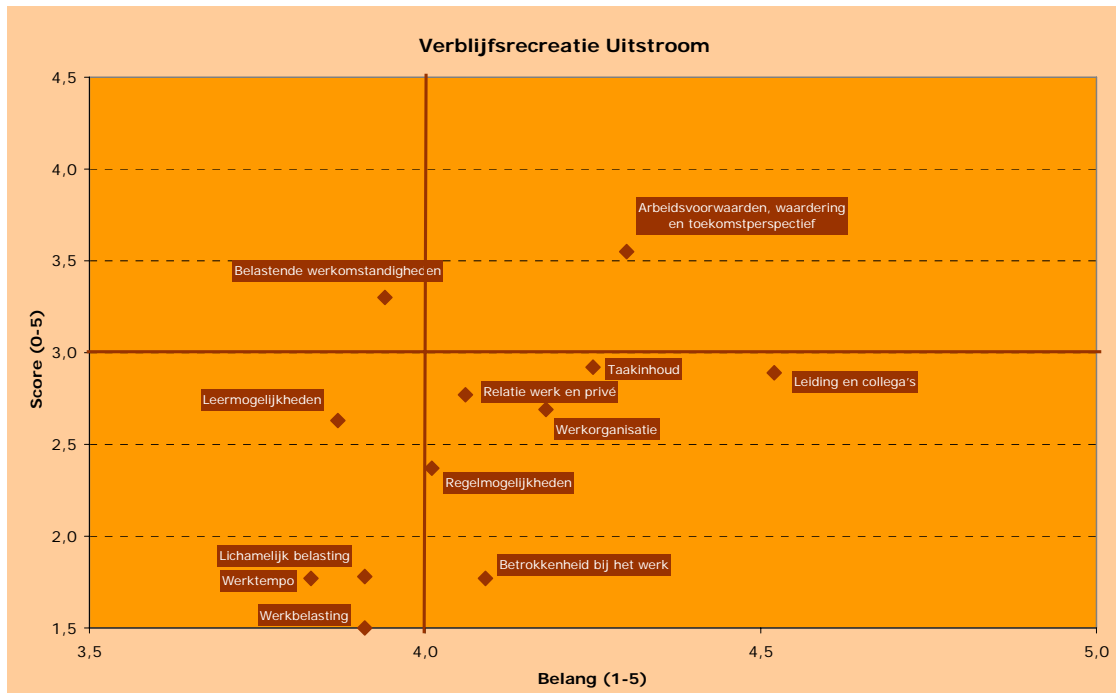
Relatief veel belang hechten de doorstromers ook aan betrokkenheid bij het werk, werktempo en werkbelasting. In de werkbeleving scoren deze aspecten, samen met de lichamelijke belasting, bij de doorstromers het laagst. Het sein staat op oranje: actie!

De doorstromers beleven de leermogelijkheden in 2008 positiever dan in 2005. Ook in 2005 was hun waardering op de aspecten werkt tempo, werkbelasting en lichamelijke belasting laag.

Werkbeleving uitstromers 2008

De uitstromers zijn het meest kritisch in hun werkbeleving. Maar liefst tien van de twaalf aspecten scoren relatief laag. Terwijl het belang dat ze aan deze aspecten hechten niet minder is dan bij de andere stroomgroepen. Bij de uitstromers was in 2005 de beleving van vooral de aspecten werkbelasting en werkt tempo laag. In 2008 scoren de uitstromers op vrijwel alle aspecten lager dan de andere stroomgroepen. Dit beeld was in 2005 totaal niet aanwezig. Van uitstromers kun je veel leren: Alle lage waarderingen zijn verbeterpunten.

Figuur 4.8 Belang en waardering werkbelevingsaspecten, uitstromers 2008



Algemeen slotoordeel 2008

Het algemeen slot oordeel over het werk is bij alle stroomgroepen heel positief: ruim 90 procent van alle werknemers in 2008 vindt dat ze redelijk tot goed zitten met hun werk. Slechts 6 procent van de blijvers en van de instromers vindt dat ze matig of niet goed zitten. De doorstromers en uitstromers zijn kritischer: zo'n vijftien procent vindt dat ze matig of niet goed zitten. Ook in 2005 oordeelde ruim 90 procent van alle werknemers dat ze redelijk tot goed zaten met hun werk.

Vergelijking 2008 met 2005

In het werknemersonderzoek van 2005 is net als in 2008 de werkbeleving gemeten. Maar omdat er in 2005 per aspect meer vragen zijn gesteld zijn de berekeningsmethoden voor de waarderingsscores niet exact aan elkaar gelijk. Daarom worden de werkbelevingsaspecten in de onderstaande tabel op vraagniveau met elkaar vergeleken. De tabel geeft per werkaspect het percentage werknemers aan, dat JA antwoordt op de vier onderliggende vragen. Om gemakkelijk verschillen te kunnen zien is er een indicatie van het verschil aangeven:

- Bij 3 of 4 procent is er sprake van *enig* verschil: + of -
- Bij 5,6 of 7 procent is er een *duidelijk* verschil: + + of - -
- Bij 8 of meer procent is het verschil *aanzienlijk*: + + + of - - -

■ Een plus geeft een verandering in positieve richting aan; een min in negatieve richting. Tot slot zijn de vragen waarbij een aanzienlijk verschil zichtbaar is, groen (positief) of rood (negatief gekleurd).

Tabel 4.1 Waardering van werkaspecten, september 2005 en september 2008

	2005	2008	verschil
1. Taakhoud			
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	88%	89%	
Is uw werk meestal boeiend?	74%	86%	+ + +
Heeft u meestal plezier in uw werk?	96%	95%	
Vindt u het werk te eenvoudig?	37%	32%	+ +
2. Leermogelijkheden			
Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leeft?	47%	73%	+ + +
Vereist uw baan creativiteit?	74%	84%	+ + +
Vereist uw baan grote vakbekwaamheid?	46%	66%	+ + +
Heeft u de gelegenheid uw eigen vakbekwaamheid verder te ontwikkelen?	55%	71%	+ + +
3. Werkbelasting			
Is uw werk lichamelijk erg inspannend?	55%	68%	- - -
Is uw werk geestelijk erg inspannend?	43%	60%	- - -
Werkt u geregeld onder tijdsdruk?	52%	58%	- -
Heeft u geregeld problemen met het tempo of de drukte van het werk?	14%	13%	
4. Werktempo			
Moet u erg snel werken?	48%	60%	- - -
Moet u erg hard werken?	52%	66%	- - -
Heeft u in het algemeen genoeg tijd om uw werk af te krijgen?	77%	82%	+ +
Is het op uw werk vaak een 'gekkenhuis' / is uw werk hectisch?	49%	52%	+
5. Regelmogelijkheden			
Kunt u het werk, als u dat nodig vindt, zelf onderbreken?	60%	65%	+ +
Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	68%	64%	-
Heeft uw zelf invloed op de samenstelling van uw werkrooster?	63%	75%	+ + +
Heeft u de mogelijkheid om te ruilen met collega's als dat nodig is?	87%	86%	
6. Lichamelijk belasting			
Moet u tijdens uw werk vaak lang achtereen staan?	73%	64%	+ + +
Moet u tijdens uw werk vaak lang achtereen lopen?	73%	60%	+ + +
Moet u in uw werk vaak zware lasten van meer dan 5 kilogram tillen, duwen of trekken?	48%	41%	+ +
Worden zware en minder zware werkzaamheden goed verdeeld tussen de verschillende medewerkers?	75%	83%	+ + +

Vervolg tabel 4.1

	2005	2008	verschil
7. Belastende werkomstandigheden			
Voelt u zich op uw werk gediscrimineerd vanwege sekse of huidskleur?	2%	2%	
Wordt u wel eens gekwetst door opmerkingen of gedrag van collega's?	Nb	11%	
Moet u veel werken met agressieve klanten?	6%	9%	-
Zijn uw klanten lastig?	17%	18%	
8. Werkorganisatie			
Is het werk doorgaans goed georganiseerd?	82%	86%	+
Kunt u voldoende overleggen over het werk?	81%	87%	+ +
Worden nieuwe of tijdelijke medewerkers goed begeleid?	75%	79%	+
Wordt uw werk vaak bemoeilijkt door afwezigheid van anderen?	23%	25%	
9. Leiding en collega's			
Werkt u onder goede directe leiding?	77%	79%	
Houdt de directe leiding voldoende rekening met wat u zegt?	78%	83%	+ +
Vindt u de onderlinge sfeer op het werk goed?	91%	91%	
Ergert u zich vaak aan anderen op het werk?	26%	21%	+ +
10. Relatie werk en privé			
Heeft de lichamelijke belasting van het werk een ongunstige invloed op uw privé-leven?	45%	13%	+ + +
Heeft de geestelijke belasting van het werk een ongunstige invloed op uw privé-leven?	52%	12%	+ + +
Hebben de werktijden een ongunstige invloed op uw privé-leven?	73%	28%	+ + +
Heeft de sfeer op het werk een ongunstige invloed op uw privé-leven?	24%	10%	+ + +
11. Arbeidsvoorwaarden, waardering, toekomstperspectief			
Voelt u zich voldoende gewaardeerd in uw werk?	73%	83%	+ + +
Vindt u uw salaris in overeenstemming met het werk dat u doet?	39%	54%	+ + +
Verwacht u promotie te maken in de komende twee jaren?	12%	28%	+ + +
Verwacht u uw huidige baan in de komende twee jaar te kunnen behouden?	86%	76%	- - -
12. Betrokkenheid			
Ik vind het erg belangrijk dat het werk goed verloopt	99%	100%	
Deze organisatie gaat me echt ter harte.	74%	87%	+ + +
Ik trek het me erg aan als onze organisatie een slechte naam heeft bij anderen.	71%	84%	+ + +
Ik voel me uitstekend thuis in deze organisatie.	88%	89%	

Over een aantal aspecten zijn werknemers in de verblijfsrecreatie in 2008 duidelijk positiever dan in 2005. Deze verschillen zijn niet aan het toeval toe te schrijven. Het gaat om:

- de leermogelijkheden in de baan (let op, het gaat niet om opleidingsmogelijkheden, maar om de creativiteit en vakbekwaamheid die het werk vereist)
- de lichamelijke belasting
- de relatie werk en privé
- arbeidsvoorwaarden en waardering
- betrokkenheid bij het werk.

Aanzienlijk lager dan in 2005 scoren in 2008 de fysieke aspecten: werktempo en werkbelasting. Verder verwachten minder werknemers hun werk in de komende twee jaar te behouden.

De verschillen zijn te verklaren door de verschuiving in de werkgelegenheid. Er is een forse uitstroom geweest van werknemers met een aantal jaren werkervaring en veel instroom van jonge, nieuwe bijbaners. De laatste groep moet nog veel leren en is enthousiast over de nieuwe organisatie, maar heeft het ook druk, want het aantal ervaren krachten is minder.

Mobiliteitsgeneigdheid

Een deel van de werknemers die in september 2008 in de branche werkten is daarná, tussen september 2008 en januari 2009, alsnog de branche uitgestroomd. Aan degenen die in januari 2009 nog in de branche werkten is gevraagd of ze op dit moment op zoek zijn naar een andere werkgever. Ruim tien procent van de werknemers in de verblijfsrecreatie geeft aan op dit moment naar een andere baan te zoeken. Het overgrote deel van hen kijkt naar een functie buiten de recreatie. Slechts eenderde kijkt naar een functie binnen de recreatie. Tweederde kijkt naar een functie buiten de recreatie.

De allerbelangrijkste reden om naar een andere werkgever uit te kijken is het salaris (57 procent). Daarna komen de werktijden (32 procent) en het soort werk (31 procent). Andere veel genoemde redenen zijn carrièremogelijkheden (26 procent) en werksfeer (22 procent).

4.2.3 Doorzichtigheid

Zoekkanalen

Langs welke zoekkanalen hebben werknemers hun baan in de verblijfsrecreatie gevonden? Het belangrijkste zoekkanaal waarlangs de werknemers aan hun eerste baan zijn gekomen is net als in 2005 via bekenden en familie, daarna volgt de advertentie. Doorstromers zijn relatief vaak door de werkgever benaderd. De werknemers die na september 2008 uitkijken naar een andere werkgever doen dit voornamelijk door naar advertenties te kijken, zelf spontaan te solliciteren (open sollicitatie) en door via bekenden/familie te solliciteren.

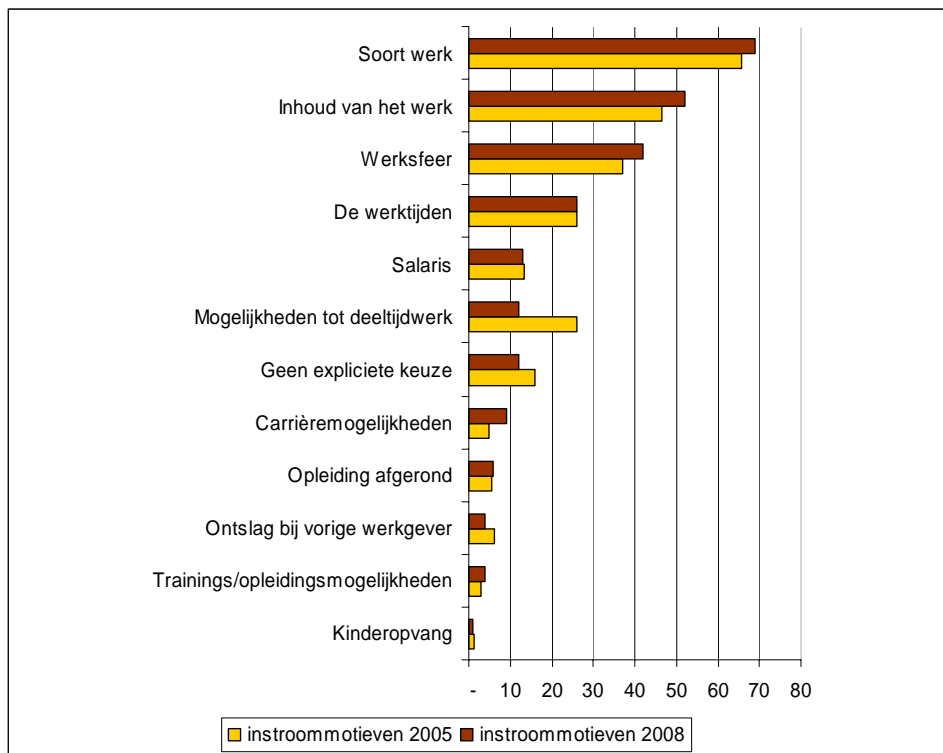
Wervingsgebied

In het onderzoek is niet gevraagd naar de reisbereidheid. Maar we weten wel dat de helft van alle werknemers op minder dan 15 minuten reisafstand woont en 40 procent op 16 tot 30 minuten. Ongeveer 10 procent reist langer dan een half uur. Ten opzichte van 2005 is de het percentage werknemers dat langer dan een halfuur reist kleiner geworden. Dit geeft aan, dat het wervingsgebied voor nieuwe medewerkers kleiner is geworden.

Redenen om in de recreatie in te stromen

De belangrijkste aantrekkingskracht van de branche is het werken met mensen. Dit geldt voor 70 procent van alle werknemers bij hun allereerste baan in de branche. De inhoud van het werk komt vervolgens op de tweede plaats. Daarna komt de werksfeer. Géén specifieke reden is ook een mogelijkheid. Een op de acht werknemers geeft aan, dat er geen expliciete reden aan de keuze ten grondslag lag. Ze hadden ook in een andere branche aan het werk kunnen gaan. In de volgorde van de redenen waarom de medewerkers zich aange-trokken voelen tot het werken in de branche zit geen verschil ten opzichte van 2005.

Figuur 4.9 Motieven om de branche in te stromen (verblijfsrecreatie)



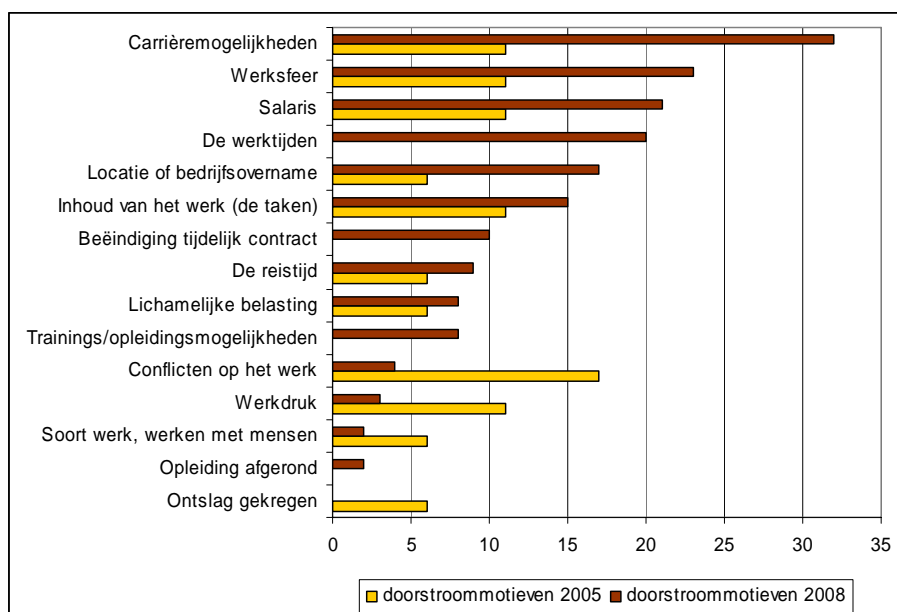
4.3 Zweminrichtingen

4.3.1 Kwantitatieve discrepanties

Redenen om door te stromen

De belangrijkste reden om binnen de branche van werkgever te veranderen zijn bij werknemers in zweminrichtingen de carrièremogelijkheden. Dit heeft alles te maken met de grootte van de vestigingen waarin deze werknemers werken. Driekwart van de werknemers werkt in een bedrijf met 10 tot 50 werknemers. In bedrijven van deze omvang is het moeilijker om carrière te maken dan in zeer grote ondernemingen. Andere belangrijke redenen liggen in de sfeer van de arbeidsomstandigheden (sfeer op het werk) en bij de arbeidsvoorwaarden (salaris en werktijden).

Figuur 4.10 Motieven om in de branche door te stromen * (zweminrichtingen)



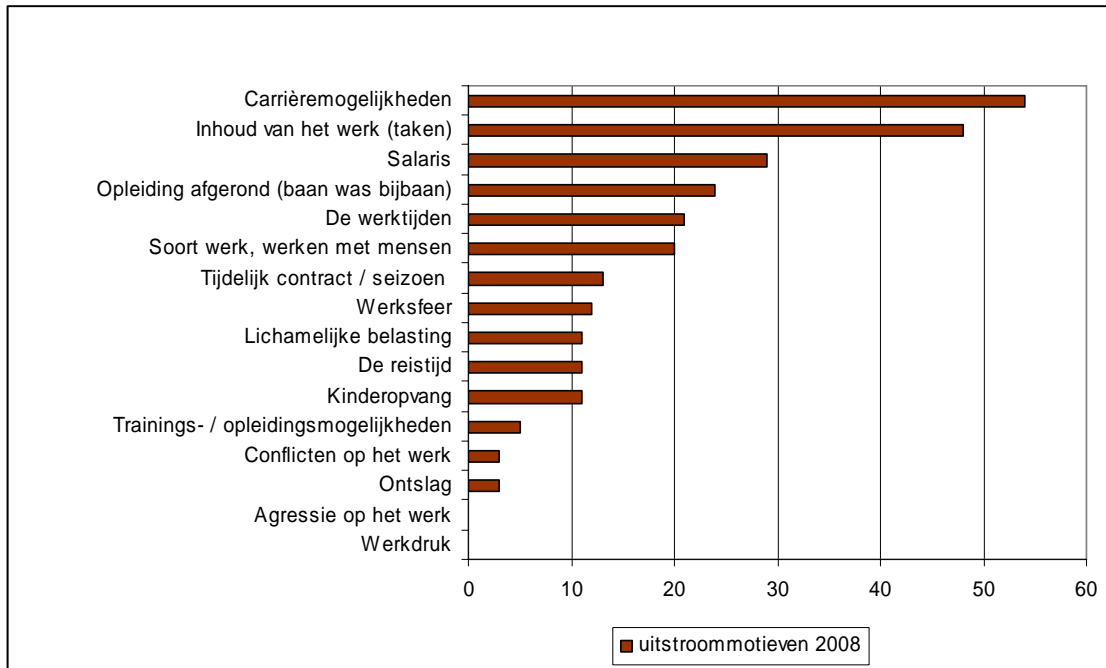
* in 2005 gemiddeld 1 reden; in 2008 gemiddeld 1,7 redenen

De vergelijking met 2005 is wat moeilijk, omdat in 2005 alleen de belangrijkste reden werd aangegeven en er in 2008 gemiddeld 1,7 redenen is opgegeven. Maar wel is duidelijk dat carrièremogelijkheden in 2008 een relatief grotere rol spelen dan in 2005 en dat in 2005 factoren op het gebied van arbeidsomstandigheden (werksfeer, conflicten, werkdruk) een relatief grotere rol speelden. Net als in 2005 geeft in 2008 tweederde van de doorstromers aan dat de overstap van werkgever meer te maken heeft met de aantrekkelijke kanten van de nieuwe baan, dan met de vervellende kanten van de oude baan.

Redenen om uit te stromen

De belangrijkste redenen om de branche uit te stromen hebben te maken met het werk zelf. De carrièremogelijkheden en tevredenheid met het werk ligt vooral elders. Ruim 80 procent van de uitstromers geven aan, dat de overstap vooral te maken heeft gehad met de aantrekkelijkheid van het werk in de nieuwe baan. Aan het 2005 onderzoek heeft maar een beperkt aantal uitstromers deelgenomen, waardoor de resultaten van dit onderdeel alleen indicatief zijn. In 2005 had de overstap bij 50 procent van de respondenten vooral met de aantrekkelijkheid van de nieuwe baan te maken. Bij de zweminrichtingen is net als in de verblijfsrecreatie duidelijk te zien dat de externe arbeidsmarkt hard aan de medewerkers trekt.

Figuur 4.11 Motieven om de branche uit te stromen * (zweminrichtingen)



4.3.2 Kwalitatieve discrepanties

Competenties

Net als in 2005 is ongeveer 70 procent van mening voor het werk de juiste opleiding te hebben. Ongeveer 20 procent meent een te hoge opleiding te hebben. Dat was in 2005 nog een kwart van alle medewerkers. Een te lage opleiding komt vrijwel niet voor.

Ook zijn de medewerkers over het algemeen van mening dat ze voor hun werk voldoende werkervaring hebben. Net als in 2005 is slechts een zeer klein deel (vijf procent) van mening te weinig werkervaring te hebben.

Aandacht van het bedrijf voor inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling vindt driekwart van de medewerkers belangrijk of heel belangrijk. Ongeveer 55 procent vindt dat het bedrijf daar ook voldoende aandacht aan besteedt.

Discrepanties in werkbeleving: belang en waardering

Alle stroomgroepen hechten veel belang aan werkbelevingsaspecten zoals 'leiding en collega's', 'betrokkenheid bij het werk', 'arbeidsvoorwaarden, waardering en toekomstperspectief'. Maar iedere stroomgroep legt toch duidelijk eigen accenten.

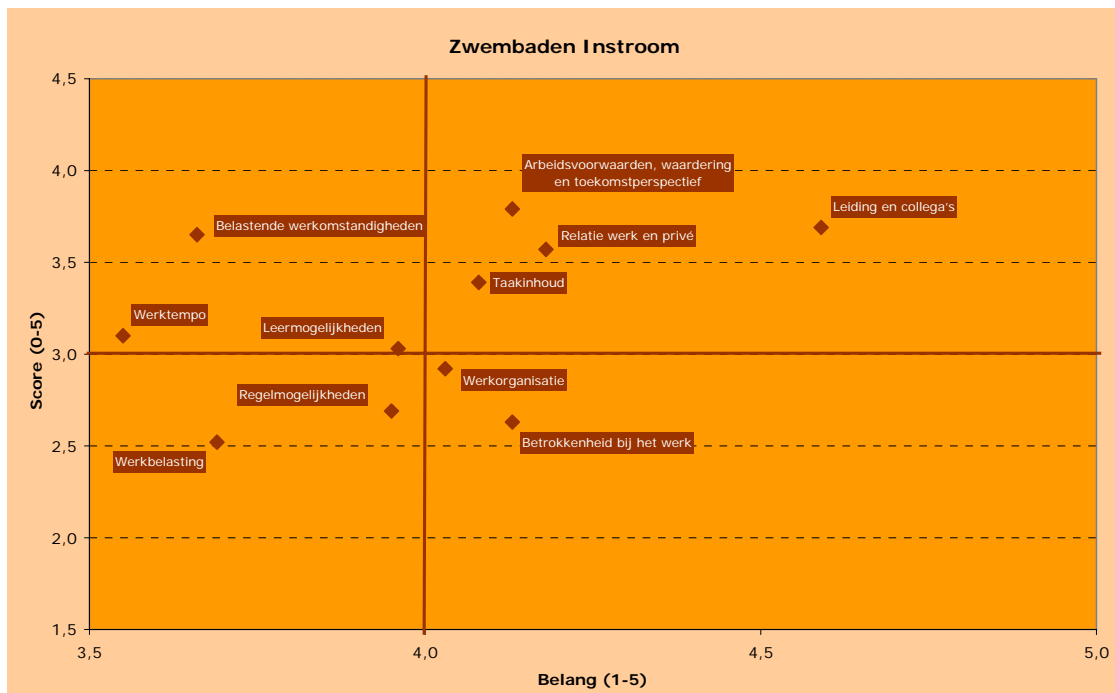
Werkbeleving instromers 2008

Instromers hechten vooral veel belang aan een goede samenwerking met leiding en collega's. Ook in hun werkbeleving scoren de vragen over de leiding en collega's positief. Daarna vinden ze de relatie werk-privé, de arbeidsvoorwaarden en de betrokkenheid bij het werk het meest belangrijk. Ook deze aspecten scoren in de werkbeleving van de instromers

positief. Alleen zijn ze iets minder betrokken bij het werk. Dit scoort laag. Hier staat sein staat op oranje: actie!

Hoewel de instromers aan regelmogelijkheden en werkbelasting minder belang hechten dan aan de andere aspecten, scoren ook deze aspecten in hun werkbeleving laag. Het ontbreekt vooral aan de mogelijkheid om als ze het nodig vinden het werk te onderbreken en ze kunnen ook niet zelf de volgorde van hun werkzaamheden bepalen. Het sein staat op geel: let op!

Figuur 4.13 Belang en waardering werkbelevingsaspecten, instromers 2008

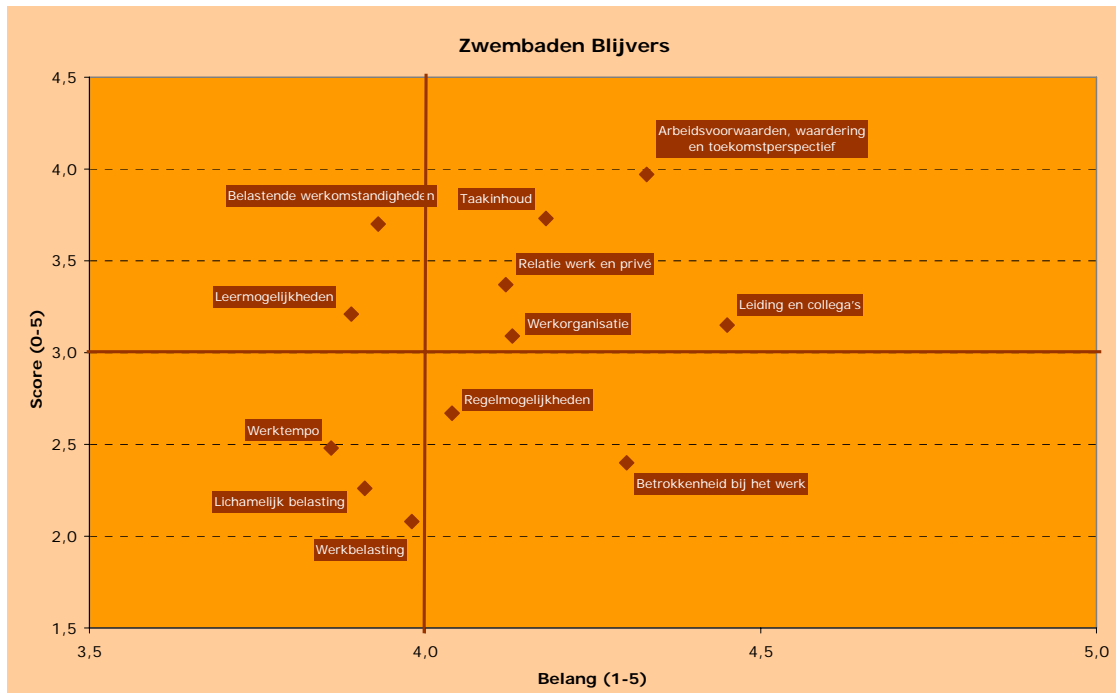


Werkbeleving blijvers 2008

Blijvers hechten vooral veel belang aan de samenwerking met leiding en collega's, de arbeidsvoorwaarden, waardering en toekomstperspectief en aan betrokkenheid bij het werk. De eerste twee aspecten scoren in de werkbeleving positief, maar het aspect betrokkenheid bij het werk scoort laag. Zo'n tien procent van de blijvers voelt zich toch niet uitstekend thuis in de organisatie en zo'n 20 procent is het niet eens met de stelling 'deze organisatie gaat me echt ter harte'. Het sein staat hierbij op oranje: actie!

Hoewel de blijvers aangeven andere aspecten in het werk belangrijker te vinden, liggen de knelpunten in de werkbeleving bij de fysieke kanten van het werk (werkbelasting, lichamelijke belasting en werktempo). Tweederde van de blijvers vindt het werk lichamelijk en geestelijk erg inspannend, moet vaak lang achtereen staan. De helft werkt geregeld onder tijdsdruk, moet erg hard werken, vindt het werk vaak hectisch en moet vaak lang achtereen lopen. Het sein staat bij deze fysieke kanten van het werk op: let op!

Figuur 4.14 Belang en waardering werkbelevingsaspecten, blijvers 2008

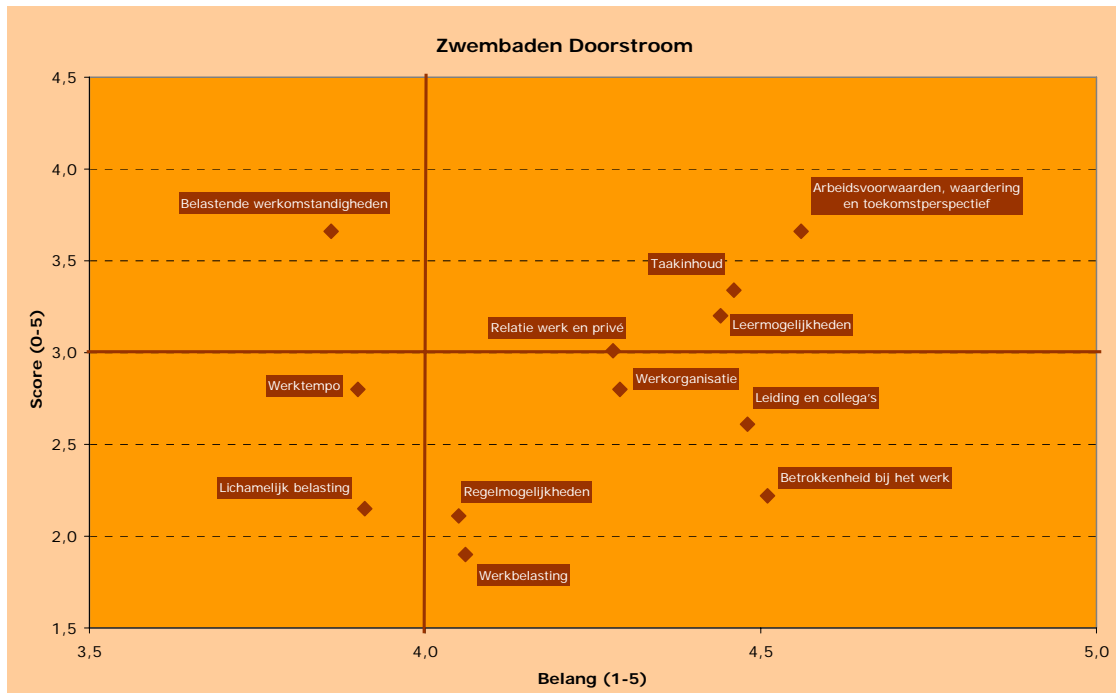


Werkbeleving doorstromers 2008

De doorstromers vinden het aspect arbeidsvoorwaarden, waardering en toekomstperspectief het meest van belang. Daarna volgen de aspecten betrokkenheid, leiding en collega's, taakhoud en leermogelijkheden. Over de arbeidsvoorwaarden, waardering en toekomstperspectief zijn ze tevreden. Maar de aspecten betrokkenheid bij het werk en leiding en collega's scoren laag. Een kwart van de doorstromers voelt zich toch niet 'uitstekend thuis in deze organisatie'. De helft van de doorstromers vindt niet 'onder goede directe leiding' te werken en eenderde vindt de 'onderlinge sfeer op het werk' niet goed.

Bij de doorstromers liggen de grootste knelpunten in de werkbeleving bij de fysieke kanten van het werk: de werkbelasting, de regelmogelijkheden en de lichamelijke belasting. Driekwart van de doorstromers vindt het werk lichamelijk en geestelijk erg inspannend. Tweederde moet lang achtereen staan of lopen en meer dan de helft kan het werk niet zelf onderbreken wanneer dat nodig is. Het sein staat op oranje voor werkbelasting, regelmogelijkheden en betrokkenheid: actie! De lichamelijke belasting staat op geel: let op!

Figuur 4.15 Belang en waardering werkbelevingsaspecten, doorstromers 2008

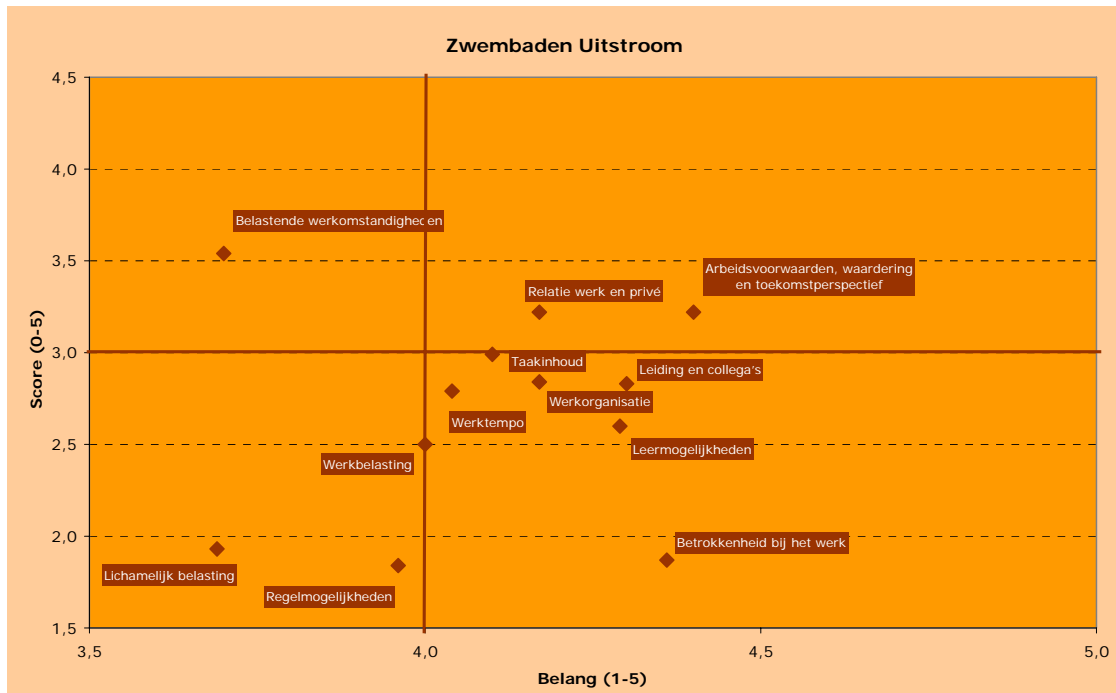


Werkbeleving uitstromers 2008

De uitstromers zijn net als in de verblijfsrecreatie het meest kritisch over hun vroegere werkorganisatie. Slechts drie van de twaalf werkaspecten scoren in hun beleving positief. Ze ervaren weinig problemen gehad met belastende werkomstandigheden (discriminatie of kwetsende opmerkingen), met de relatie werk-privé en met arbeidsvoorwaarden, waardering en toekomstperspectief.

Naast betrokkenheid bij het werk scoren vooral de fysieke kanten van het werk bij hen lager dan bij de andere stroomgroepen (regelmogelijkheden, lichamelijke belasting, werkbelasting, werktempo). Richting reeds uitgestroomde medewerkers is het moeilijk nog actie te ondernemen. De lage scores geven aan op welke aspecten de binding met de branche zwak is geweest.

Figuur 4.16 Belang en waardering werkbelevingsaspecten, uitstromers 2008



Algemeen slotoordeel 2008

Het algemeen slotoordeel over het werk is heel positief: 90 procent van alle werknemers die in september 2008 in de zweminrichtingen werkzaam waren vindt dat ze redelijk of goed met hun werk zaten. De doorstromers en de uitstromers in de zweminrichtingen zijn net als in de verblijfsrecreatie wat kritischer dan de anderen. Zo'n vijftien procent van de doorstromers vindt dat ze matig of niet goed zaten en zo'n 30 procent van de uitstromers vinden dit.

Vergelijking van de waardering 2008 met 2005

Net als voor de verblijfsrecreatie geven we hier voor de zweminrichtingen in onderstaande tabel per werkaspect het percentage werknemers aan, dat JA antwoordt op de vier onderliggende vragen. Om gemakkelijk verschillen te kunnen zien is er een indicatie van het verschil aangeven:

- Bij 3 of 4 procent is er sprake van *enig* verschil: + of -
- Bij 5,6 of 7 procent is er een *duidelijk* verschil: + + of - -
- Bij 8 of meer procent is het verschil *aanzienlijk*: + + + of - - -
- Een plus geeft een verandering in positieve richting aan; een min in negatieve richting. Tot slot zijn de vragen waarbij een aanzienlijk verschil zichtbaar is, groen (positief) of rood (negatief gekleurd).

Tabel 4.2 Waardering van werkaspecten, september 2005 en september 2008

	2005	2008	verschil
1. Taakhoud			
Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?	94	88	- -
Is uw werk meestal boeiend?	89	86	-
Heeft u meestal plezier in uw werk?	96	95	
Vindt u het werk te eenvoudig?	23	28	- -
2. Leermogelijkheden			
Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leeft?	73	69	-
Vereist uw baan creativiteit?	88	85	-
Vereist uw baan grote vakbekwaamheid?	78	77	
Heeft u de gelegenheid uw eigen vakbekwaamheid verder te ontwikkelen?	71	71	
3. Werkbelasting			
Is uw werk lichamelijk erg inspannend?	58	68	- - -
Is uw werk geestelijk erg inspannend?	62	69	- -
Werkt u geregeld onder tijdsdruk?	40	44	-
Heeft u geregeld problemen met het tempo of de drukte van het werk?	12	14	
4. Werktempo			
Moet u erg snel werken?	20	37	- - -
Moet u erg hard werken?	16	52	- - -
Heeft u in het algemeen genoeg tijd om uw werk af te krijgen?	83	86	+
Is het op uw werk vaak een 'gekkenhuis' / is uw werk hectisch?	34	43	- - -
5. Regelmogelijkheden			
Kunt u het werk, als u dat nodig vindt, zelf onderbreken?	43	43	
Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	55	53	
Heeft uw zelf invloed op de samenstelling van uw werkrooster?	52	65	+ + +
Heeft u de mogelijkheid om te ruilen met collega's als dat nodig is?	87	86	
6. Lichamelijk belasting			
Moet u tijdens uw werk vaak lang achtereen staan?	74	72	
Moet u tijdens uw werk vaak lang achtereen lopen?	67	58	+ + +
Moet u in uw werk vaak zware lasten van meer dan 5 kilogram tillen, duwen of trekken?	28	27	
Worden zware en minder zware werkzaamheden goed verdeeld tussen de verschillende medewerkers?	78	77	

Vervolg tabel 4.2

	2005	2008	verschil
7. Belastende werkomstandigheden			
Voelt u zich op uw werk gediscrimineerd vanwege sekse of huidskleur?	1	1	
Wordt u wel eens gekwetst door opmerkingen of gedrag van collega's?	nb	14	
Moet u veel werken met agressieve klanten?	10	23	- - -
Zijn uw klanten lastig?	17	27	- - -
8. Werkorganisatie			
Is het werk doorgaans goed georganiseerd?	84	80	-
Kunt u voldoende overleggen over het werk?	79	84	+ +
Worden nieuwe of tijdelijke medewerkers goed begeleid?	59	69	+ + +
Wordt uw werk vaak bemoeilijkt door afwezigheid van anderen?	22	37	- - -
9. Leiding en collega's			
Werkt u onder goede directe leiding?	66	71	+ +
Houdt de directe leiding voldoende rekening met wat u zegt?	66	75	+ + +
Vindt u de onderlinge sfeer op het werk goed?	88	84	-
Ergert u zich vaak aan anderen op het werk?	29	27	
10. Relatie werk en privé			
Heeft de lichamelijke belasting van het werk een ongunstige invloed op uw privé-leven?	43	21	+ + +
Heeft de geestelijke belasting van het werk een ongunstige invloed op uw privé-leven?	46	18	+ + +
Hebben de werktijden een ongunstige invloed op uw privé-leven?	50	29	+ + +
Heeft de sfeer op het werk een ongunstige invloed op uw privé-leven?	49	14	+ + +
11. Arbeidsvoorwaarden, waardering, toekomstperspectief			
Voelt u zich voldoende gewaardeerd in uw werk?	72	78	+ +
Vindt u uw salaris in overeenstemming met het werk dat u doet?	43	51	+ + +
Verwacht u promotie te maken in de komende twee jaren?	16	22	+ +
Verwacht u uw huidige baan in de komende twee jaar te kunnen behouden?	92	81	- - -
12. Betrokkenheid			
Ik vind het erg belangrijk dat het werk goed verloopt	99	99	
Deze organisatie gaat me echt ter harte.	77	79	
Ik trek het me erg aan als onze organisatie een slechte naam heeft bij anderen.	78	84	+ +
Ik voel me uitstekend thuis in deze organisatie.	82	87	+ +

Werknemers in de zweminrichtingen zijn over het algemeen wat negatiever over het werk dan werknemers uit de verblijfsrecreatie. Twee van de twaalf werkaspecten worden in 2008 duidelijk positiever beoordeeld dan in 2005 (de relatie werk-privé en de vragen over waardering en salaris). Duidelijk minder positief dan in 2005 is de waardering op de vragen werkbelasting en werktempo. Ook de twee vragen over agressieve klanten zijn duidelijk minder positief ingevuld. Het thema arbeidsomstandigheden wordt daarmee weer actueel.

Mobiliteitgeneigdheid

Ongeveer vijftien procent van de werknemers in de zweminrichtingen geeft aan dat ze in januari 2009 op zoek te zijn naar een andere baan bij een andere werkgever. Eenderde daarvan kijkt naar een functie binnen de recreatie en tweederde in een andere branche. De allerbelangrijkste reden om een baan bij een andere werkgever te aanvaarden zou het salaris zijn (55 procent). Daarna komen net als in de verblijfsrecreatie werktijden (34 procent) en het soort werk (30 procent). En ook hier zijn veel genoemde redenen: carrièremogelijkheden (31 procent) en werksfeer (24 procent)

4.3.3 Doorzichtigheid

Zoekkanalen

Het belangrijkste zoekkanaal (55 procent) waarlangs de werknemers in de zweminrichtingen aan hun eerste baan zijn gekomen is via de informele weg van bekenden en open sollicitatie. Zo'n vijftien procent heeft via een advertentie zijn eerste baan gevonden en ook zo'n percentage is door de werkgever benaderd.

De helft van de werknemers die na september 2008 nog uitkijken naar een andere baan doen dit door via advertenties te zoeken. Ook informele kanalen spelen een belangrijke rol.

Wervingsgebied

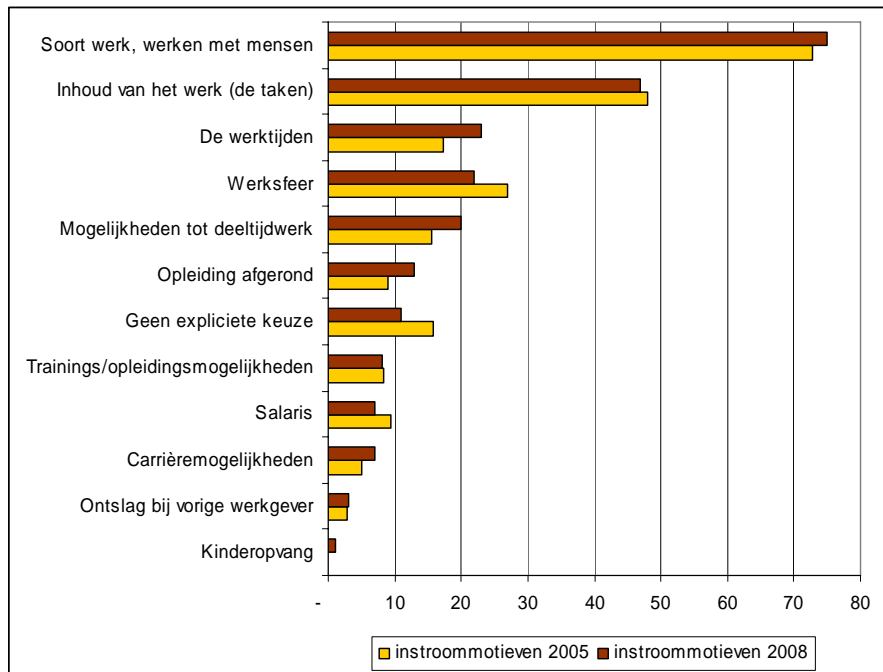
De reistijd die werknemers besteden aan het woon-werkverkeer is een goede indicatie voor het wervingsgebied van de branche. Het merendeel van de werknemers woont op minder dan 15 minuten reisafstand van het werk (56 procent). En 30 procent doet eer 16-30 minuten over. Dit is ten opzichte van 2005 niet veranderd.

Redenen om in de branche in te stromen

Net als in de verblijfsrecreatie is ook in de zweminrichtingen het werken met mensen de belangrijkste aantrekkingskracht van de branche. Dit geldt voor ruim 70 procent van alle werknemers bij hun allereerste baan. Voor 50 procent van alle werknemers is ook het werk zelf, de taken, een belangrijke reden om de branche in te stromen. Ook de werktijden en de mogelijkheid om in deeltijd te werken zijn belangrijke redenen om in de zweminrichtingen te komen werken.

Ten opzichte van 2005 is er nauwelijks verschil in het relatieve belang van de verschillende instroomredenen. De verschillen in percentages tussen 2005 en 2008 zijn niet relevant. Ook zijn er nauwelijks verschillen in instroomredenen tussen de stroomgroepen.

Figuur 4.17 Motieven om de branche in te stromen (zweminrichtingen)



Bijlage 1 Tabellen verblijfsrecreatie

**Respondenten Verblijfsrecreatie
aantal respondenten**

werkzaam in de branche in sept. 2007
 werkzaam in de branche in sept. 2008
 schatting aantal werknemers

	Totaal sept 2008			
	instroom	blijvers	doorstroom	uitstroom
	124	249	48	66
NEE	JA	JA	JA	JA
JA	JA	JA	JA	NEE
	5.100	11.300	2.100	18.500
				7.500

BLOK 1: BRANCHE

1. Werkte u in september **2007** in de recreatie? Indien u in een gecombineerd bedrijf werkte, graag de hoofdactiviteit van het bedrijf aangeven.

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Nee	100%			27%	
Ja, in een Bungalowpark / vakantiehuysjes		40%	25%	27%	44%
Camping		26%	37%	20%	42%
Groepsaccommodatie		2%	4%	1%	1%
Zwembad		2%	11%	2%	
Buitensportbedrijf		5%	2%	3%	3%
Anders		26%	21%	18%	9%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	249	48	421	66
Schatting (gewogen)	5073	11268	2115	18456	7478

2. Werkte u in september **2008** in de recreatie? Indien u in een gecombineerd bedrijf werkte, graag de hoofdactiviteit van het bedrijf aangeven.

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Nee					100%
Ja, in een Bungalowpark / vakantiehuysjes	41%	40%	35%	39%	
Camping	41%	27%	25%	30%	
Groepsaccommodatie	1%	2%	4%	2%	
Buitensportbedrijf	4%	5%	10%	5%	
Anders	14%	26%	27%	23%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	249	48	421	66
Schatting (gewogen)	5073	11268	2115	18456	7478

3. Werkte u in september 2008 op hetzelfde functieniveau als in september 2007?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
lager functieniveau		1%	8%	2%	
gelijk niveau		89%	68%	86%	
hoger niveau		9%	24%	12%	
Totaal		100%	100%	100%	
		212	47	259	
		9661	2094	11755	

4. Bent u tussen september 2007 en september 2008 van werkgever veranderd?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Nee		100%		82%	
Ja			100%	18%	
Totaal		100%	100%	100%	
Respondenten		213	48	261	
Schatting (gewogen)		9739	2115	11854	

5. Kunt u de drie voornaamste redenen/motieven aankruisen waarom bij uw oude werkgever weg bent gegaan? maximaal 3 antwoorden mogelijk

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Inhoud van het werk (de taken)			22%		
Soort werk (werken met mensen etc)			4%		
Werkdruk			12%		
Lichamelijke belasting			9%		
Agressie op het werk			2%		
Conflicten op het werk			14%		
Werksfeer			31%		
Salaris			23%		
Beëindiging tijdelijk contract			19%		
Carrièremogelijkheden			17%		
Trainings/opleidingsmogelijkheden			4%		
De werktijden			19%		
Mogelijkheden tot deeltijdwerk					
De reistijd			10%		
Kinderopvang					
Opleiding afgerond			7%		
Ontslag gekregen			4%		
Locatie of bedrijfsovername			15%		
Totaal			100%		
Respondenten			46		
Schatting (gewogen)			2040		

Gepercentreerd op aantal respondenten

6. Samenvattend, had uw overstap van werkgever binnen de recreatie meer te maken met de vervelende kanten van uw oude baan, of meer met de aantrekkelijke kanten van uw nieuwe baan?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Vervelende kanten van mijn oude baan				52%	
Met aantrekkelijke kanten van mijn nieuwe baan				48%	
Totaal				100%	
Respondenten				45	
Schatting (gewogen)				1962	

BLOK 2: BEDRIJFSKENMERKEN

7. Hoeveel werknemers had het bedrijf (of de vestiging) waar u werkt of werkte?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
1 werknemer	0%	1%		1%	
2-4 werknemers	2%	7%	4%	6%	4%
5-9 werknemers	12%	11%	11%	11%	6%
10-19 werknemers	20%	19%	20%	19%	27%
20-49 werknemers	25%	22%	33%	24%	18%
50-99 werknemers	15%	9%	16%	12%	17%
100 of meer werknemers	25%	30%	16%	27%	28%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	247	48	418	65
Schatting (gewogen)	5013	11112	2115	18240	7418

8. Maakte dit bedrijf (deze vestiging) onderdeel uit van een groter geheel, bijvoorbeeld een keten of concern?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja	56%	57%	55%	57%	49%
Nee	44%	43%	45%	43%	51%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	247	48	417	64
Schatting (gewogen)	4954	11112	2115	18180	7183

9. Provincie

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Groningen	1%	1%		1%	4%
Friesland	8%	8%	1%	7%	4%
Drenthe	2%	7%	8%	6%	13%
Overijssel	6%	9%	9%	8%	2%
Flevoland	8%	2%	6%	4%	7%
Gelderland	16%	11%	11%	13%	9%
Utrecht	4%	1%		2%	2%
Noord-Holland	8%	6%	8%	7%	8%
Zuid-Holland	5%	11%	16%	10%	12%
Zeeland	6%	8%	12%	8%	8%
Noord-Brabant	20%	16%	15%	17%	10%
Limburg	17%	19%	13%	18%	22%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	111	227	39	377	55
Schatting (gewogen)	4443	10255	1688	16385	6351

BLOK 3: PERSOONSKENMERKEN EN LOOPBAANONTWIKKELING

10. Wat is uw geslacht?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Man	41%	37%	52%	40%	41%
Vrouw	59%	63%	48%	60%	59%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	249	48	421	66
Schatting (gewogen)	5073	11268	2115	18456	7478

11. Wat is uw leeftijd?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
t/m 22 jaar	60%	28%	28%	37%	54%
23-29 jaar	14%	16%	16%	16%	19%
30 jaar of ouder	26%	55%	56%	47%	27%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	249	48	421	66
Schatting (gewogen)	5073	11268	2115	18456	7478

11. Wat is uw leeftijd?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
tot 20 jaar	48%	15%	15%	24%	21%
20-29 jaar	26%	30%	29%	29%	51%
30-39 jaar	8%	15%	6%	12%	10%
40-49 jaar	13%	21%	35%	21%	9%
50-59 jaar	4%	15%	10%	12%	5%
60 jaar en ouder	1%	4%	4%	3%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	249	48	421	66
Schatting (gewogen)	5073	11268	2115	18456	7478

11. Wat is uw leeftijd?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
tot 30 jaar	74%	45%	44%	53%	73%
30-49 jaar	21%	36%	42%	33%	19%
50 jaar en ouder	5%	19%	14%	15%	8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	249	48	421	66
Schatting (gewogen)	5073	11268	2115	18456	7478

11. Wat is uw leeftijd?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
screenage generatie	71%	41%	40%	49%	70%
pragmatische generatie	10%	14%	9%	12%	12%
generatie X	17%	30%	43%	28%	13%
protestgeneratie	2%	15%	8%	11%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	249	48	421	66
Schatting (gewogen)	5073	11268	2115	18456	7478

12. Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Basisonderwijs (lagere school)	25%	9%	12%	14%	5%
VMBO (LBO, MAVO, LTS, MULO)	32%	31%	33%	31%	25%
HAVO / VWO (HBS)	15%	17%	11%	16%	19%
Middelbaar beroepsonderwijs (MBO, Leerlingstelsel)	22%	32%	35%	30%	30%
Hoger beroepsonderwijs (HBO)	4%	11%	8%	9%	19%
Wetenschappelijk onderwijs (Universiteit)	2%	1%		1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	248	47	418	66
Schatting (gewogen)	5013	11190	2069	18272	7478

13. Heeft u een beroepsopleiding (mbo of hbo) afgerond?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Nee	64%	48%	41%	52%	44%
Ja, in de beroepsrichting Horeca	5%	6%	11%	6%	6%
Recreatie / Leisure & Hospitality	2%	6%	6%	5%	3%
Reizen, toerisme	1%	3%	4%	3%	9%
Sport en bewegen (niet zwemonderricht)	2%	4%	7%	4%	2%
Zwemonderricht / Aqua & Leisure		1%		1%	
Groen en/of Techniek	4%	6%	2%	5%	3%
Anders	23%	26%	29%	25%	34%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	121	242	47	410	64
Schatting (gewogen)	5005	11067	2061	18133	7381

14. Heeft u een of meerdere op de recreatiebranche gerichte cursussen gevolgd? Meerdere antwoorden mogelijk

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Nee	88%	68%	54%	72%	79%
Ja, Recreatie activiteiten (o.a. recreatieleider, EHBO voor paarden)	3%	6%	10%	5%	8%
Vaktechniek (o.a werken met motorketting- zaag, bosmaaien)	1%	8%	3%	5%	3%
Sport en water (o.a. vroege wading, zwemmen, mountainbiken)	3%	6%	16%	6%	1%
Ontvangst (o.a. telefoontraining, Preventie training (o.a. omgaan met agressie, conflicten, diefstal)	2%	15%	19%	12%	11%
Management en leidinggeven	4%	12%	21%	11%	5%
Totaal	3%	9%	14%	8%	8%
Respondenten	100%	100%	100%	100%	100%
Schatting (gewogen)	123	246	48	417	66
Gepercentreerd op aantal respondenten	5013	11125	2115	18253	7478

15. Hoe belangrijk vindt u het, dat uw bedrijf aandacht besteedt aan de inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	33%	22%	40%	27%	34%
Belangrijk	44%	55%	47%	51%	59%
Neutraal	17%	18%	10%	17%	6%
Onbelangrijk	5%	6%	3%	5%	1%
Heel onbelangrijk	1%			0%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	114	237	46	397	66
Schatting (gewogen)	4706	10633	1958	17297	7478

16. Hoe belangrijk vindt u het dat uw bedrijf u breder schoolt, zodat het bedrijf u in (vaste) dienst kan houden? Bijvoorbeeld in het hoogseizoen werkzaam in horeca of front office en in het laagseizoen werkzaam bij het onderhoud.

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	16%	19%	26%	19%	24%
Belangrijk	48%	43%	46%	45%	43%
Neutraal	27%	26%	19%	26%	27%
Onbelangrijk	6%	11%	7%	9%	5%
Heel onbelangrijk	2%	1%	3%	2%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	121	245	47	413	66
Schatting (gewogen)	4976	11043	2037	18056	7478

17. Vindt u dat het bedrijf waarin u in september 2008 werkte (of in uw laatste functie indien u niet meer in de recreatie werkt) voldoende aandacht besteedde aan uw inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ruim voldoende	20%	13%	8%	14%	5%
Voldoende	42%	40%	45%	41%	45%
Neutraal	31%	31%	20%	30%	29%
Onvoldoende	6%	14%	18%	12%	14%
Zeer onvoldoende		3%	9%	3%	8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	121	245	47	413	66
Schatting (gewogen)	4976	11066	2037	18079	7478

18. Van welke activiteiten van het Sociaal Fonds Recreatie bent u op de hoogte? Meerdere antwoorden mogelijk

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Niets ingevuld	53%	43%	42%	46%	58%
De tegemoetkoming cursuskosten voor werknemers	66%	71%	63%	69%	65%
De tegemoetkoming voor Het cursusprogramma gesubsidieerde cursussen 2008-2009	10%	7%	6%	8%	13%
Totaal	41%	47%	32%	44%	47%
Respondenten	100%	100%	100%	100%	100%
Schatting (gewogen)	58	141	28	227	28
Gepercentreerd op aantal respondenten	2187	6200	1141	9528	3097

BLOK 4: FUNCTIE EN WERKERVARING

19. In welke functiegroep was u de meeste tijd werkzaam?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Recreatie en vermaak (Leisure en sport), exclusief buitensport	15%	13%	17%	14%	15%
Horeca (voedsel bereiding en bediening)	42%	28%	34%	32%	37%
Zwembad (toezicht en instructie)	4%	3%	1%	3%	1%
Buitensport (toezicht en instructie)	4%	3%	5%	4%	2%
Techniek en groen	10%	12%	9%	11%	10%
Ontvangst en veiligheid	4%	9%	6%	7%	11%
Schoonmaak en logistiek	9%	11%	17%	11%	9%
Winkelverkoop	3%	5%		4%	5%
Management	2%	4%	6%	4%	1%
Ondersteuning management (administratie, personeelszaken, m	8%	10%	5%	9%	7%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	247	48	419	66
Schatting (gewogen)	5073	11203	2115	18391	7478

20. Waren uw werkzaamheden voor uzelf uw hoofdwerkzaamheden of betreft het een bijbaan of stageplek?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Hoofdwerkzaamheid	34%	60%	70%	54%	37%
Bijbaan	65%	39%	30%	45%	59%
Stageplek	1%	0%		0%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	247	48	419	66
Schatting (gewogen)	5073	11177	2115	18364	7478

13-20

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
hoofdbaan beroepsopgeleid	12%	23%	25%	20%	16%
hoofdbaan overigen	14%	30%	36%	26%	12%
geen hoofdbaan	74%	48%	40%	54%	72%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	104	205	37	346	51
Schatting (gewogen)	4522	9311	1617	15450	6582

21. Wat voor aanstelling had u?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Vast dienstverband	18%	53%	34%	41%	37%
Tijdelijk contract met toezegging vast	15%	13%	24%	15%	10%
Tijdelijk contract zonder toezegging vast	50%	27%	37%	34%	42%
Leerling-contract (stageplek)	2%	1%		1%	4%
Anders	15%	7%	5%	9%	8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	121	248	48	417	66
Schatting (gewogen)	4923	11222	2115	18260	7478

22. Wat voor contract had u?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Fulltime (38 uur per week)	17%	24%	38%	23%	18%
Parttime (vast aantal uren, minder dan 38 uur)	20%	32%	27%	28%	23%
Flexitime (onregelmatig, gegarandeerde tijd)	15%	13%	14%	14%	15%
Nuluren / oproepkracht	25%	14%	18%	18%	25%
Hulpkracht (scholier, student)	22%	13%	3%	14%	20%
Anders	0%	3%		2%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	248	48	420	66
Schatting (gewogen)	5073	11222	2115	18410	7478

23. Hoeveel uren moest u volgens uw contract gemiddeld werken? Kies

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Gemiddeld	15,6	18,5	23,9	18,3	17,9
StdDev	15,9	14,7	15	15,2	13,6
Minimum	0	0	0	0	0
Maximum	47	42	40	47	40
Respondenten	122	242	48	412	66
Schatting (gewogen)	5011	11029	2115	18155	7478

22_23. Wat voor contract had u?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
0-uren of geen vast aantal uren	31%	14%	10%	18%	11%
1 tot 12 uur per week	25%	28%	25%	27%	33%
12 tot 20 uur per week	7%	13%	5%	10%	10%
20 tot 38 uur per week	19%	20%	20%	20%	26%
38 of meer uur per week	18%	25%	40%	25%	19%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	115	234	46	395	63
Schatting (gewogen)	4623	10767	2007	17397	7073

24. Had u (in september 2008 of in uw laatste functie) een leidinggevende of uitvoerende functie?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Leidinggevend	11%	23%	25%	20%	10%
Uitvoerend	89%	77%	75%	80%	90%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	121	246	46	413	66
Schatting (gewogen)	4909	11066	1958	17933	7478

25. Hoelang werkte u toen bij dit bedrijf (deze vestiging)?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Korter dan 1 jaar	96%		71%	40%	34%
Langer dan 1 jaar	4%	100%	29%	60%	66%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	121	188	45	354	64
Schatting (gewogen)	4976	8486	1913	15375	7259

26. Hoelang werkte u toen in de recreatiebranche?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Korter dan 1 jaar	93%			34%	34%
Langer dan 1 jaar	7%	100%	100%	66%	66%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	119	169	29	317	60
Schatting (gewogen)	4902	7422	1093	13417	6632

27. Had u voor uw werk voldoende, te veel of te weinig werkervaring?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Voldoende werkervaring	68%	80%	76%	76%	68%
Te veel werkervaring	4%	2%	13%	4%	8%
Te weinig werkervaring	10%	7%	6%	8%	12%
Geen werkervaring	18%	11%	6%	13%	13%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	247	48	418	66
Schatting (gewogen)	5051	11144	2115	18310	7478

28. Had u voor uw werk de juiste, een te hoge of een te lage opleiding?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
De juiste opleiding	43%	48%	54%	48%	47%
Te hoge opleiding	24%	24%	15%	23%	31%
Te lage opleiding	4%	7%	3%	6%	2%
Geen opleiding	29%	20%	27%	23%	20%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	246	48	416	66
Schatting (gewogen)	4991	11098	2115	18204	7478

29. Hoeveel uur besteedde u gemiddeld per keer aan reistijd van huis naar het werk (enkele reis)?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
15 minuten of minder	51%	52%	43%	51%	58%
16-30 minuten	37%	38%	37%	38%	25%
31-60 minuten	6%	7%	20%	9%	13%
Meer dan 1 uur	5%	2%		3%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	248	48	419	66
Schatting (gewogen)	5051	11222	2115	18388	7478

BLOK 5: WERKBELEVING

TAAKINHOUD 30. Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	32%	31%	34%	32%	17%
Ja, zeker	56%	61%	41%	57%	61%
Nee, zeker niet	13%	5%	19%	9%	21%
Nee, zeer zeker niet		2%	5%	2%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	249	48	421	66
Schatting (gewogen)	5073	11268	2115	18456	7478

TAAKINHOUD 31. Is uw werk meestal boeiend?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	21%	18%	22%	19%	7%
Ja, zeker	68%	69%	54%	67%	58%
Nee, zeker niet	11%	12%	22%	13%	34%
Nee, zeer zeker niet		1%	2%	1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	248	48	420	66
Schatting (gewogen)	5073	11190	2115	18378	7478

TAAKINHOUD 32. Heeft u meestal plezier in uw werk?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	44%	32%	34%	35%	15%
Ja, zeker	51%	65%	58%	60%	79%
Nee, zeker niet	4%	2%	8%	3%	6%
Nee, zeer zeker niet	1%	1%		1%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	249	48	421	66
Schatting (gewogen)	5073	11268	2115	18456	7478

TAAKINHOUD 33. Vindt u het werk te eenvoudig?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	4%	6%	6%	6%	18%
Ja, zeker	29%	24%	32%	26%	37%
Nee, zeker niet	62%	62%	48%	61%	42%
Nee, zeer zeker niet	5%	7%	14%	7%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	248	48	420	66
Schatting (gewogen)	5073	11190	2115	18378	7478

LEERMOGELIJKHEDEN 34. Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	24%	9%	29%	16%	9%
Ja, zeker	60%	60%	37%	57%	55%
Nee, zeker niet	14%	28%	33%	25%	33%
Nee, zeer zeker niet	2%	3%	1%	2%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	248	48	420	66
Schatting (gewogen)	5073	11190	2115	18378	7478

LEERMOGELIJKHEDEN 35. Vereist uw baan creativiteit?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	22%	22%	37%	24%	14%
Ja, zeker	58%	63%	44%	60%	62%
Nee, zeker niet	17%	13%	19%	15%	17%
Nee, zeer zeker niet	3%	1%		2%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	246	48	418	66
Schatting (gewogen)	5073	11092	2115	18280	7478

LEERMOGELIJKHEDEN 36. Vereist uw baan grote vakbekwaamheid?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	10%	10%	12%	10%	5%
Ja, zeker	48%	57%	65%	56%	50%
Nee, zeker niet	35%	31%	20%	31%	34%
Nee, zeer zeker niet	7%	1%	4%	3%	11%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	247	48	417	66
Schatting (gewogen)	4954	11171	2115	18239	7478

LEERMOGELIJKHEDEN 37. Heeft u de gelegenheid uw eigen vakbekwaamheid verder te ontwikkelen?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	15%	9%	8%	10%	5%
Ja, zeker	66%	60%	57%	61%	54%
Nee, zeker niet	14%	29%	34%	26%	34%
Nee, zeer zeker niet	5%	2%	1%	3%	7%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	248	48	418	66
Schatting (gewogen)	4991	11190	2115	18296	7478

WERKBELASTING 38. Is uw werk lichamelijk erg inspannend?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	18%	15%	24%	17%	33%
Ja, zeker	54%	47%	63%	51%	42%
Nee, zeker niet	27%	33%	11%	29%	22%
Nee, zeer zeker niet	1%	5%	2%	3%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	248	48	420	65
Schatting (gewogen)	5073	11190	2115	18378	7418

WERKBELASTING 39. Is uw werk geestelijk erg inspannend?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	13%	11%	13%	11%	17%
Ja, zeker	45%	50%	55%	49%	53%
Nee, zeker niet	43%	35%	28%	36%	28%
Nee, zeer zeker niet		5%	4%	4%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	249	47	420	65
Schatting (gewogen)	5073	11268	2037	18378	7418

WERKBELASTING 40. Werkt u geregeld onder tijdsdruk?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	13%	13%	17%	14%	27%
Ja, zeker	40%	46%	49%	44%	47%
Nee, zeker niet	41%	38%	34%	38%	25%
Nee, zeer zeker niet	7%	3%		4%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	246	48	418	66
Schatting (gewogen)	5073	11080	2115	18268	7478

WERKBELASTING 41. Heeft u geregeld problemen met het tempo of de drukte van het werk?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	1%	3%	2%	2%	4%
Ja, zeker	11%	10%	18%	11%	30%
Nee, zeker niet	61%	68%	66%	66%	58%
Nee, zeer zeker niet	27%	19%	14%	21%	8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	248	47	419	65
Schatting (gewogen)	5073	11190	2037	18299	7429

WERKTEMPO 42. Moet u erg snel werken?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	9%	7%	14%	9%	16%
Ja, zeker	46%	52%	58%	51%	50%
Nee, zeker niet	42%	38%	26%	38%	33%
Nee, zeer zeker niet	3%	3%	2%	3%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	249	48	421	66
Schatting (gewogen)	5073	11268	2115	18456	7478

WERKTEMPO 43. Moet u erg hard werken?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	12%	8%	17%	10%	17%
Ja, zeker	48%	59%	57%	56%	57%
Nee, zeker niet	39%	32%	26%	33%	25%
Nee, zeer zeker niet	1%	1%		1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	248	48	420	66
Schatting (gewogen)	5073	11190	2115	18378	7478

WERKTEMPO 44. Heeft u over het algemeen genoeg tijd om uw werk af te krijgen?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	17%	12%	9%	13%	8%
Ja, zeker	68%	69%	69%	69%	67%
Nee, zeker niet	13%	17%	17%	16%	21%
Nee, zeer zeker niet	1%	2%	5%	2%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	247	48	419	66
Schatting (gewogen)	5073	11203	2115	18391	7478

WERKTEMPO 45. Is het op uw werk vaak een 'gekkenhuis'/is uw werk hectisch?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	4%	9%	14%	8%	14%
Ja, zeker	43%	44%	44%	44%	45%
Nee, zeker niet	44%	41%	32%	41%	41%
Nee, zeer zeker niet	9%	6%	10%	7%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	245	48	415	65
Schatting (gewogen)	4991	11060	2115	18166	7429

REGELMOGELIJKHEDEN 46. Kunt u het werk, als u dat nodig vindt, zelf onderbreken?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	3%	7%	4%	6%	1%
Ja, zeker	59%	60%	53%	59%	47%
Nee, zeker niet	34%	28%	31%	30%	45%
Nee, zeer zeker niet	4%	5%	11%	5%	7%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	249	48	420	66
Schatting (gewogen)	5013	11268	2115	18396	7478

REGELMOGELIJKHEDEN 47. Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	11%	9%	8%	9%	1%
Ja, zeker	45%	58%	63%	55%	44%
Nee, zeker niet	42%	30%	24%	32%	52%
Nee, zeer zeker niet	3%	4%	5%	3%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	247	48	418	66
Schatting (gewogen)	5051	11167	2115	18333	7478

REGELMOGELIJKHEDEN 48. Heeft u zelf invloed op de samenstelling van uw werkrooster?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	13%	16%	14%	15%	9%
Ja, zeker	56%	61%	67%	60%	52%
Nee, zeker niet	28%	18%	11%	20%	34%
Nee, zeer zeker niet	3%	5%	8%	5%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	247	47	418	66
Schatting (gewogen)	5073	11194	2096	18363	7478

REGELMOGELIJKHEDEN 49. Heeft u de mogelijkheid om te ruilen met collega's als dat nodig is?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	32%	22%	20%	25%	14%
Ja, zeker	53%	63%	67%	61%	62%
Nee, zeker niet	14%	10%	10%	11%	13%
Nee, zeer zeker niet	1%	5%	2%	3%	10%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	249	48	420	66
Schatting (gewogen)	5051	11268	2115	18434	7478

LICHAMELIJKE BELASTING 50. Moet u tijdens uw werk vaak lang achtereen staan?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	25%	25%	32%	26%	34%
Ja, zeker	38%	39%	33%	38%	46%
Nee, zeker niet	32%	25%	25%	27%	15%
Nee, zeer zeker niet	6%	11%	9%	9%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	249	48	421	65
Schatting (gewogen)	5073	11268	2115	18456	7418

LICHAMELIJKE BELASTING 51. Moet u tijdens uw werk vaak lang achtereen lopen?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	18%	19%	27%	20%	22%
Ja, zeker	36%	42%	44%	40%	45%
Nee, zeker niet	42%	30%	17%	32%	28%
Nee, zeer zeker niet	4%	9%	12%	8%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	249	48	421	65
Schatting (gewogen)	5073	11268	2115	18456	7418

LICHAMELIJKE BELASTING 52. Moet u in uw werk vaak zware lasten van meer dan 5 kilogram tillen, duwen of

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	12%	12%	9%	11%	14%
Ja, zeker	31%	29%	37%	30%	38%
Nee, zeker niet	44%	46%	45%	45%	41%
Nee, zeer zeker niet	13%	13%	10%	13%	7%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	249	48	421	65
Schatting (gewogen)	5073	11268	2115	18456	7429

LICHAMELIJKE BELASTING 53. Worden de zware en minder zware werkzaamheden goed verdeeld tussen de verschillende medewerkers?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	15%	10%	5%	11%	5%
Ja, zeker	65%	76%	67%	72%	67%
Nee, zeker niet	18%	11%	21%	14%	26%
Nee, zeer zeker niet	2%	4%	8%	4%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	241	48	411	66
Schatting (gewogen)	4974	10884	2115	17973	7478

BELASTENDE WERKOMSTANDIGHEDEN 54. Voelt u zich op het werk gediscrimineerd vanwege sekse of huidskleur?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker		1%	2%	1%	
Ja, zeker	1%	1%		1%	11%
Nee, zeker niet	19%	31%	33%	28%	23%
Nee, zeer zeker niet	80%	67%	65%	71%	66%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	248	48	420	65
Schatting (gewogen)	5073	11190	2115	18378	7425

BELASTENDE WERKOMSTANDIGHEDEN 55. Wordt u wel eens gekwetst door opmerkingen of gedrag van collega's?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	1%	2%	6%	2%	2%
Ja, zeker	8%	8%	21%	9%	28%
Nee, zeker niet	35%	36%	25%	34%	32%
Nee, zeer zeker niet	56%	54%	48%	54%	37%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	248	48	420	66
Schatting (gewogen)	5073	11190	2115	18378	7478

BELASTENDE WERKOMSTANDIGHEDEN 56. Moet u veel werken met agressieve klanten?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	1%	1%	1%	1%	1%
Ja, zeker	5%	8%	18%	8%	23%
Nee, zeker niet	59%	65%	43%	61%	48%
Nee, zeer zeker niet	35%	26%	38%	30%	27%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	247	48	419	65
Schatting (gewogen)	5073	11112	2115	18299	7418

BELASTENDE WERKOMSTANDIGHEDEN 57. Zijn uw klanten lastig?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	1%	2%	4%	2%	1%
Ja, zeker	9%	17%	22%	16%	39%
Nee, zeker niet	69%	65%	56%	65%	49%
Nee, zeer zeker niet	21%	16%	18%	18%	12%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	247	46	417	64
Schatting (gewogen)	5073	11112	2048	18233	7369

WERKORGANISATIE 58. Is het werk doorgaans goed georganiseerd?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	16%	11%	7%	12%	11%
Ja, zeker	73%	74%	73%	74%	65%
Nee, zeker niet	9%	12%	15%	11%	20%
Nee, zeer zeker niet	2%	4%	5%	3%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	248	48	420	66
Schatting (gewogen)	5073	11190	2115	18378	7478

WERKORGANISATIE 59. Kunt u voldoende overleggen over uw werk?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	27%	18%	19%	20%	10%
Ja, zeker	62%	69%	67%	67%	63%
Nee, zeker niet	10%	13%	10%	12%	23%
Nee, zeer zeker niet	1%	1%	5%	1%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	248	48	420	66
Schatting (gewogen)	5073	11190	2115	18378	7478

WERKORGANISATIE 60. Worden nieuwe of tijdelijk medewerkers goed begeleid?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	25%	11%	14%	15%	6%
Ja, zeker	60%	67%	56%	64%	49%
Nee, zeker niet	12%	19%	21%	17%	34%
Nee, zeer zeker niet	3%	3%	9%	4%	11%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	246	48	418	64
Schatting (gewogen)	5073	11089	2115	18277	7259

WERKORGANISATIE 61. Wordt uw werk vaak bemoeilijkt door afwezigheid van anderen?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	3%	2%	2%	3%	7%
Ja, zeker	20%	20%	34%	22%	36%
Nee, zeker niet	67%	67%	53%	66%	52%
Nee, zeer zeker niet	9%	10%	10%	10%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	124	246	47	417	66
Schatting (gewogen)	5073	11057	2037	18166	7478

LEIDING EN COLLEGA'S 62. Werkt u onder goede directe leiding?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	29%	17%	14%	20%	11%
Ja, zeker	57%	62%	47%	59%	64%
Nee, zeker niet	10%	19%	28%	17%	21%
Nee, zeer zeker niet	4%	3%	11%	4%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	247	47	416	66
Schatting (gewogen)	5036	11167	2060	18263	7478

LEIDING EN COLLEGA'S 63. Houdt de directe leiding voldoende rekening met wat u zegt?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	26%	18%	10%	19%	7%
Ja, zeker	63%	66%	61%	64%	60%
Nee, zeker niet	8%	13%	17%	12%	28%
Nee, zeer zeker niet	3%	4%	12%	5%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	247	48	418	64
Schatting (gewogen)	5051	11171	2115	18336	7320

LEIDING EN COLLEGA'S 64. Vindt u de onderlinge sfeer op het werk goed?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	53%	39%	37%	42%	31%
Ja, zeker	42%	54%	42%	49%	44%
Nee, zeker niet	3%	5%	15%	6%	22%
Nee, zeer zeker niet	2%	2%	6%	3%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	247	48	418	65
Schatting (gewogen)	5051	11135	2115	18300	7369

LEIDING EN COLLEGA'S 65. Ergert u zich vaak aan anderen op het werk?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	2%	2%	8%	3%	5%
Ja, zeker	15%	19%	21%	18%	35%
Nee, zeker niet	56%	69%	61%	64%	57%
Nee, zeer zeker niet	28%	10%	10%	15%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	246	48	417	65
Schatting (gewogen)	5051	11080	2115	18245	7369

RELATIE WERK EN PRIVÉ 66. Heeft de lichamelijke belasting van het werk een ongunstige invloed op uw privé-

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	2%	3%	3%	3%	9%
Ja, zeker	6%	10%	14%	10%	20%
Nee, zeker niet	61%	63%	68%	63%	61%
Nee, zeer zeker niet	32%	23%	15%	24%	10%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	249	48	420	66
Schatting (gewogen)	5051	11268	2115	18434	7478

RELATIE WERK EN PRIVÉ 67. Heeft de geestelijke belasting van het werk een ongunstige invloed op uw privé-

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	1%	3%	3%	2%	10%
Ja, zeker	4%	10%	20%	10%	20%
Nee, zeker niet	57%	63%	66%	62%	60%
Nee, zeer zeker niet	38%	24%	11%	26%	10%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	248	48	419	66
Schatting (gewogen)	5051	11249	2115	18415	7478

RELATIE WERK EN PRIVÉ 68. Hebben de werktijden een ongunstige invloed op uw privé-leven?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	6%	5%	10%	6%	8%
Ja, zeker	18%	24%	20%	22%	39%
Nee, zeker niet	49%	51%	59%	51%	46%
Nee, zeer zeker niet	28%	20%	11%	21%	7%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	246	47	416	66
Schatting (gewogen)	5051	11092	2037	18180	7478

RELATIE WERK EN PRIVÉ 69. Heeft de sfeer op het werk een ongunstige invloed op uw privé-leven?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	1%	2%	8%	2%	3%
Ja, zeker	5%	7%	14%	8%	22%
Nee, zeker niet	49%	61%	58%	58%	63%
Nee, zeer zeker niet	45%	29%	20%	33%	11%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	249	48	420	66
Schatting (gewogen)	5051	11268	2115	18434	7478

ARBEIDSVOORWAARDEN, WAARDERING 70. Voelt u zich voldoende gewaardeerd in uw werk?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	23%	18%	12%	19%	7%
Ja, zeker	69%	64%	53%	64%	58%
Nee, zeker niet	5%	13%	28%	13%	31%
Nee, zeer zeker niet	3%	5%	7%	4%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	249	48	420	65
Schatting (gewogen)	5051	11268	2115	18434	7429

ARBEIDSVOORWAARDEN, WAARDERING 71. Vindt u uw salaris in overeenstemming met het werk dat u doet?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	7%	4%	4%	4%	6%
Ja, zeker	51%	50%	52%	50%	40%
Nee, zeker niet	32%	35%	32%	34%	43%
Nee, zeer zeker niet	10%	12%	12%	11%	11%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	247	47	416	66
Schatting (gewogen)	5036	11135	2096	18266	7478

ARBEIDSVOORWAARDEN, WAARDERING 72. Verwacht u promotie te maken in de komende twee jaren?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	6%	4%	1%	4%	
Ja, zeker	23%	22%	33%	24%	10%
Nee, zeker niet	53%	55%	40%	53%	65%
Nee, zeer zeker niet	18%	19%	26%	20%	24%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	121	242	48	411	64
Schatting (gewogen)	4931	10862	2115	17908	7259

ARBEIDSVOORWAARDEN, WAARDERING 73. Verwacht u uw huidige baan de komende twee jaar te kunnen

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	9%	14%	5%	12%	12%
Ja, zeker	66%	63%	59%	64%	39%
Nee, zeker niet	18%	14%	20%	16%	21%
Nee, zeer zeker niet	6%	9%	16%	9%	29%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	244	47	413	64
Schatting (gewogen)	4991	11018	2094	18103	6953

BETROKKENHEID 74. Ik vind het erg belangrijk dat het werk goed verloopt

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Volledig mee eens	70%	69%	65%	69%	53%
Mee eens	29%	31%	34%	31%	44%
Mee oneens	1%		1%	0%	3%
Nee, zeer zeker niet					
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	249	48	420	66
Schatting (gewogen)	5051	11268	2115	18434	7478

BETROKKENHEID 75. Deze organisatie gaat me echt ter harte

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Volledig mee eens	29%	37%	33%	34%	20%
Mee eens	61%	51%	48%	53%	63%
Mee oneens	9%	10%	19%	11%	11%
Nee, zeer zeker niet	2%	2%		2%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	121	247	48	416	65
Schatting (gewogen)	4931	11112	2115	18158	7429

BETROKKENHEID 76. Ik trek het me erg aan als onze organisatie een slechte naam heeft bij anderen

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Volledig mee eens	33%	33%	41%	34%	14%
Mee eens	45%	55%	34%	50%	62%
Mee oneens	20%	9%	24%	14%	18%
Nee, zeer zeker niet	2%	3%	1%	2%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	248	48	419	66
Schatting (gewogen)	5051	11190	2115	18355	7478

BETROKKENHEID 77. Ik voel me uitstekend thuis in deze organisatie

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Volledig mee eens	43%	42%	33%	41%	17%
Mee eens	48%	48%	41%	48%	56%
Mee oneens	7%	7%	18%	8%	20%
Nee, zeer zeker niet	1%	2%	8%	3%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	249	48	420	66
Schatting (gewogen)	5051	11268	2115	18434	7478

78. Al met al, vond u zelf dat u in september 2008 goed, redelijk, matig of niet goed zat met uw werk?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Goed	77%	72%	57%	72%	39%
Redelijk	17%	22%	27%	21%	46%
Matig	4%	3%	5%	3%	4%
Niet goed	2%	3%	11%	4%	11%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	245	48	416	65
Schatting (gewogen)	5051	11071	2115	18237	7369

79. Hoe belangrijk vindt u voor uzelf de hier gevraagde werkaspecten? Taakinhoud

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	33%	25%	34%	28%	31%
Belangrijk	52%	66%	56%	61%	63%
Neutraal	15%	9%	7%	10%	6%
Minder belangrijk			3%	0%	
Niet belangrijk					
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	248	48	418	65
Schatting (gewogen)	4991	11190	2115	18296	7243

79. Leermogelijkheden

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	25%	20%	27%	22%	14%
Belangrijk	48%	41%	48%	44%	68%
Neutraal	22%	29%	20%	26%	12%
Minder belangrijk	2%	6%	5%	5%	3%
Niet belangrijk	3%	4%		4%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	249	48	419	65
Schatting (gewogen)	4991	11268	2115	18374	7429

79. Werkbelasting

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	14%	23%	19%	20%	25%
Belangrijk	56%	59%	67%	59%	41%
Neutraal	27%	15%	11%	18%	34%
Minder belangrijk	3%	3%	3%	3%	
Niet belangrijk					
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	249	48	419	65
Schatting (gewogen)	4991	11268	2115	18374	7369

79. Werktempo

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	14%	18%	22%	17%	18%
Belangrijk	54%	59%	66%	59%	48%
Neutraal	29%	19%	12%	21%	33%
Minder belangrijk	2%	3%		3%	1%
Niet belangrijk	1%			0%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	249	48	419	65
Schatting (gewogen)	4991	11268	2115	18374	7429

79. Regelmogelijkheden

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	18%	23%	10%	20%	19%
Belangrijk	58%	61%	69%	61%	62%
Neutraal	23%	14%	19%	17%	19%
Minder belangrijk	2%	2%	2%	2%	
Niet belangrijk		0%		0%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	247	48	417	66
Schatting (gewogen)	4991	11169	2115	18275	7478

79. Lichamelijk belasting

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	19%	19%	25%	20%	27%
Belangrijk	41%	45%	49%	44%	41%
Neutraal	34%	27%	23%	29%	29%
Minder belangrijk	5%	7%	4%	6%	4%
Niet belangrijk	1%	1%		1%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	248	48	418	66
Schatting (gewogen)	4991	11190	2115	18296	7478

79. Belastende werkomstandigheden

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	13%	18%	20%	17%	30%
Belangrijk	48%	47%	44%	47%	37%
Neutraal	36%	29%	33%	31%	30%
Minder belangrijk	3%	5%	3%	4%	3%
Niet belangrijk		1%		0%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	248	48	418	65
Schatting (gewogen)	4991	11190	2115	18296	7243

79. Werkorganisatie

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	22%	27%	29%	26%	41%
Belangrijk	54%	56%	58%	56%	40%
Neutraal	19%	16%	10%	16%	17%
Minder belangrijk	5%	1%		2%	3%
Niet belangrijk		1%	3%	1%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	246	48	416	66
Schatting (gewogen)	4991	11115	2115	18221	7478

79. Leiding en collega's

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	61%	48%	64%	53%	54%
Belangrijk	39%	44%	31%	41%	44%
Neutraal	1%	6%	5%	4%	2%
Minder belangrijk		1%		1%	
Niet belangrijk		1%		1%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	74	176	32	282	46
Schatting (gewogen)	2806	8341	1469	12617	5320

79. Relatie werk en privé

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	33%	40%	39%	38%	41%
Belangrijk	41%	37%	44%	39%	28%
Neutraal	21%	19%	13%	19%	29%
Minder belangrijk	5%	2%	4%	3%	2%
Niet belangrijk		2%		1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	247	48	417	66
Schatting (gewogen)	4991	11144	2115	18250	7478

79. Betrokkenheid bij het werk

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	34%	39%	25%	36%	29%
Belangrijk	59%	52%	65%	56%	52%
Neutraal	6%	8%	10%	8%	19%
Minder belangrijk		1%		1%	1%
Niet belangrijk					
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	248	48	418	66
Schatting (gewogen)	4991	11190	2115	18296	7478

79. Arbeidsvoorwaarden, waardering en toekomstperspectief

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	29%	34%	48%	35%	41%
Belangrijk	55%	51%	42%	51%	48%
Neutraal	10%	12%	5%	11%	11%
Minder belangrijk	4%	2%	5%	3%	
Niet belangrijk	1%	0%		0%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	248	48	418	66
Schatting (gewogen)	4991	11190	2115	18296	7478

BLOK 6: MOTIEVEN OM IN DE BRANCHE TE WERKEN

80. Kunt u aangeven welke situatie op u van toepassing was direct voorafgaand aan uw eerste baan in de

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ik volgde een branchegerichte beroepsopleiding	7%	18%	27%	16%	15%
Ik volgde een niet branchegerichte opleiding	28%	22%	4%	22%	34%
Ik had een andere baan buiten de branche,	46%	49%	55%	49%	42%
<i>Landbouw, visserij, industrie of bouw</i>	4%	5%	2%	5%	1%
<i>Handel (winkel e.d.)</i>	8%	7%	4%	7%	11%
<i>Horeca</i>	11%	7%	19%	9%	12%
<i>Vervoer, communicatie, financiële of zakelijke dienstverlening</i>	4%	3%	4%	3%	3%
<i>Openbaar bestuur (gemeenten e.d.)</i>					
<i>Onderwijs</i>	0%	3%	1%	2%	
<i>Gezondheids- of welzijnsinstellingen</i>	6%	6%	8%	6%	2%
<i>Anders</i>	13%	18%	17%	17%	13%
Ik had een uitkering, namelijk	3%	2%	6%	3%	5%
<i>een WW / bijstanduitkering</i>	2%	1%	2%	2%	4%
<i>WIA (WAO)-uitkering</i>	1%	1%	4%	1%	1%
Ik deed de verzorging van kinderen en/of	4%	14%	11%	11%	1%
<i>Anders</i>	18%	9%	11%	12%	9%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	249	48	420	66
Schatting (gewogen)	5051	11268	2115	18434	7478

Gepercentreerd op aantal respondenten

81. Kunt u de 3 voornaamste redenen aankruisen waarom u zich destijds aangetrokken voelde tot de recreatie? maximaal 3 antwoorden mogelijk

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Inhoud van het werk (de taken)	50%	54%	46%	52%	46%
Soort werk (werken met mensen etc)	70%	68%	73%	69%	72%
Salaris	16%	12%	9%	13%	16%
Werksfeer	41%	45%	35%	42%	35%
Carrière mogelijkheden	13%	7%	11%	9%	3%
Trainings/opleidingsmogelijkheden	3%	2%	14%	4%	2%
De werktijden	32%	25%	14%	26%	30%
Mogelijkheden tot deeltijdwerk	8%	14%	7%	12%	15%
Opleiding afgerond	4%	6%	8%	6%	5%
Ontslag bij vorige werkgever	3%	3%	9%	4%	4%
Kinderopvang	0%	1%		1%	
Geen expliciete keuze	13%	12%	13%	12%	15%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	123	249	48	420	66
Schatting (gewogen)	5051	11268	2115	18434	7478

Gepercentreerd op aantal respondenten

82. Hoe bent u destijds aan uw eerste baan in de recreatie gekomen?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Via bekende / familie	34%	42%	31%	38%	26%
Via een spontane sollicitatie	16%	15%	13%	15%	37%
Via een advertentie	30%	22%	26%	24%	27%
Via een uitzendbureau	2%	1%	2%	1%	
Via het arbeidsbureau / CWI	2%	3%		3%	1%
Via school / opleiding	3%	7%	9%	6%	5%
Door werkgever benaderd	13%	10%	20%	12%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	122	248	48	418	66
Schatting (gewogen)	4969	11249	2115	18332	7478

BLOK 7: WAAROM MENSEN DE BRANCHE VERLATEN

83. Werkt u op dit moment (januari 2009) in de recreatie?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja	59%	74%	57%	68%	10%
Nee	41%	26%	43%	32%	90%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	121	246	47	414	66
Schatting (gewogen)	4996	11141	2069	18206	7478

84. Indien u op dit moment geen baan meer hebt in de recreatie, welke situatie is dan op u van toepassing?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Overgestapt naar een baan in een andere branche	19%	29%	40%	27%	71%
Ben nu eigen baas / zelfstandige		1%		0%	5%
Gestopt met werken i.v.m. het volgen van een	27%	15%	31%	22%	8%
Gestopt met werken i.v.m. het verzorgen van					
kinderen of de h	3%	8%		5%	1%
Pensioen / VUT e.d.		5%		2%	2%
Arbeidsongeschikt	3%	7%	9%	6%	4%
Anders	48%	35%	20%	37%	10%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	38	62	19	119	57
Schatting (gewogen)	2044	2830	895	5769	6275

85. Naar welke branche bent u overgestapt?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Landbouw, visserij, industrie of bouw				9%	11%
Handel (winkel e.d.)				8%	24%
Horeca				20%	6%
Vervoer, communicatie, financiële of zakelijke					
dienstverleni				7%	14%
Openbaar bestuur (gemeenten e.d.)					4%
Onderwijs				11%	1%
Gezondheids- of welzijnsinstellingen				19%	28%
Anders				25%	13%
Totaal				100%	100%
Respondenten				42	40
Schatting (gewogen)				1570	4842

86. Naar wat voor soort functie bent u overgestapt?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Een vergelijkbare functie				33%	19%
Een geheel andere functie				67%	81%
Totaal				100%	100%
Respondenten				41	40
Schatting (gewogen)				1510	4716

87. Wat waren de drie belangrijkste redenen om van baan te veranderen? maximaal 3 antwoorden mogelijk

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Inhoud van het werk (de taken)				23%	21%
Soort werk (werken met mensen etc)				12%	12%
Werkdruk				7%	14%
Lichamelijke belasting				12%	3%
Agressie op het werk				3%	
Conflicten op het werk				7%	24%
Werksfeer				25%	23%
Salaris				40%	20%
Tijdelijk contract / seizoen afgelopen				31%	18%
Carrièremogelijkheden				19%	29%
Trainings- / opleidingsmogelijkheden				6%	11%
De werktijden				26%	21%
Mogelijkheden tot deeltijdwerk				3%	1%
De reistijd				19%	7%
Kinderopvang				3%	
Ontslag				3%	7%
Opleiding afgerond (baan in de recreatie was een					
biibaan naa				15%	20%
Totaal				100%	100%
Respondenten				41	40
Schatting (gewogen)				1555	4716

Gepercentageerd op aantal respondenten

88. Had uw overstap naar een andere branche meer te maken met de vervelende kanten van uw oude baan, of meer met de plezierige kanten van uw nieuwe baan?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Mijn overstap had met name te maken met					
vervelende kanten va				26%	32%
Mijn overstap had met name te maken met					
plezierige kanten va				74%	68%
Totaal				100%	100%
Respondenten				40	39
Schatting (gewogen)				1495	4486

89. Hoeveel jaar denkt u nog in de branche te zullen werken?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Korter dan 1 jaar	4%	3%	2%	3%	
1 tot 2 jaar	16%	13%	2%	13%	
2 tot 5 jaar	14%	15%	14%	15%	
5 jaar of langer	20%	35%	39%	32%	
weet niet/geen mening	45%	34%	43%	38%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	
Respondenten	82	182	30	294	
Schatting (gewogen)	2868	8187	1214	12268	

90. Heeft u het afgelopen jaar gesolliciteerd naar een baan bij een andere werkgever?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja	20%	17%	44%	21%	
Nee	80%	83%	56%	79%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	
Respondenten	82	182	30	294	
Schatting (gewogen)	2868	8187	1214	12268	

91. Bent u momenteel op zoek naar een baan bij een andere werkgever?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja	13%	12%	16%	13%	
Nee	87%	88%	84%	87%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	
Respondenten	82	182	30	294	
Schatting (gewogen)	2868	8187	1214	12268	

92. Wat voor soort functie betreft dit?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Een vergelijkbare functie binnen de recreatie				25%	
Een vergelijkbare functie in een andere branche				31%	
Een andere functie binnen de recreatie				8%	
Een andere functie in een andere branche				36%	
Totaal				100%	
Respondenten				45	
Schatting (gewogen)				1771	

93. Via welke kanalen bent u aan het zoeken?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Via bekende / familie				29%	
Via een spontane sollicitatie				33%	
Via een advertentie				36%	
Via een uitzendbureau				10%	
Via het CWI				2%	
Via school / opleiding				12%	
Totaal				100%	
Respondenten				46	
Schatting (gewogen)				1826	

Gepercentageerd op aantal respondenten

94A. ik denk snel een baan te kunnen vinden binnen de recreatiesector

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja				51%	
Nee				49%	
Totaal				100%	
Respondenten				43	
Schatting (gewogen)				1665	

94B. ik denk snel een baan te kunnen vinden buiten de recreatiesector

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja				66%	
Nee				34%	
Totaal				100%	
Respondenten				46	
Schatting (gewogen)				1740	

95. Als u een baan zou aanvaarden bij een andere werkgever, wat zouden dan de drie voornaamste redenen hiervoor zijn? maximaal 3 antwoorden mogelijk

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Soort werk (werken met mensen etc)	31%	28%	47%	31%	
Werkdruk	7%	7%		6%	
Lichamelijke belasting	6%	12%	6%	10%	
Agressie op het werk	2%	1%		1%	
Conflicten op het werk	3%	7%	4%	6%	
Werksfeer	26%	19%	30%	22%	
Salaris	64%	52%	76%	57%	
Tijdelijk contract	7%	3%	8%	4%	
Carrièremogelijkheden	21%	27%	28%	26%	
Training/opleidingsmogelijkheden	6%	9%	3%	7%	
De werktijden	31%	32%	39%	32%	
Mogelijkheden tot deeltijdwerk	5%	3%		3%	
De reistijd	12%	9%	5%	10%	
Kinderopvang	1%	1%		1%	
Opleiding afgerond	12%	12%	9%	12%	
Ontslag	12%	15%	12%	14%	
Inhoud van het werk (de taken)	21%	14%	23%	16%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	
Respondenten	81	178	30	289	
Schatting (gewogen)	2853	7914	1214	11981	

Gepercentageerd op aantal respondenten

97. Wilt u via dit emailadres ook op de hoogte worden gehouden van ontwikkelingen in de recreatiebranche op het gebied van werk, onderwijs en loopbaanontwikkelingen?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja	42%	36%	49%	39%	15%
Nee	58%	64%	51%	61%	85%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	116	229	43	388	62
Schatting (gewogen)	4793	10266	1789	16847	7153

Bijlage 2 Tabellen zweminrichtingen

Respondenten Zweminrichtingen

aantal respondenten
werkzaam in de branche in sept. 2007
werkzaam in de branche in sept. 2008
schatting aantal werknemers

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal sept 2008	uitstroom
	64	159	27	250	41
NEE		JA	JA	JA	JA
	JA	JA	JA	JA	NEE
	700	4.500	900	6.100	1.300

BLOK 1: BRANCHE

1. Werkte u in september 2007 in de recreatie? Indien u in een gecombineerd bedrijf werkte, graag de hoofdactiviteit van het bedrijf aangeven.

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Nee	100%			11%	
Ja, in een Bungalowpark / vakantiehuisjes		1%		1%	
Zwembad		99%	92%	87%	100%
Anders			8%	1%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

2. Werkte u in september 2008 in de recreatie? Indien u in een gecombineerd bedrijf werkte, graag de hoofdactiviteit van het bedrijf aangeven.

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Nee					100%
Zwembad	100%	100%	100%	100%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

3. Werkte u in september 2008 op hetzelfde functieniveau als in september 2007?

	blijvers	doorstroom	Totaal
lager functieniveau	2%	9%	3%
gelijk niveau	90%	66%	86%
hoger niveau	8%	24%	11%
Totaal	100%	100%	100%
Respondenten	149	27	176
Schatting (gewogen)	4239	885	5124

4. Bent u tussen september 2007 en september 2008 van werkgever veranderd?

	blijvers	doorstroom	Totaal
Nee	100%		83%
Ja		100%	17%
Totaal	100%	100%	100%
Respondenten	148	27	175
Schatting (gewogen)	4219	885	5104

5. Kunt u de drie voornaamste redenen/motieven aankruisen waarom bij uw oude werkgever weg bent gegaan? maximaal 3 antwoorden mogelijk

	doorstroom
Inhoud van het werk (de taken)	15%
Soort werk (werken met mensen etc)	2%
Werkdruk	3%
Lichamelijke belasting	8%
Conflicten op het werk	4%
Werk sfeer	23%
Salaris	21%
Beëindiging tijdelijk contract	10%
Carrièremogelijkheden	32%
Trainings/opleidingsmogelijkheden	8%
De werktijden	20%
De reistijd	9%
Opleiding afgerond	2%
Locatie of bedrijfsvername	17%
Totaal	100%
Respondenten	26
Schatting (gewogen)	865

Gepercenteerd op aantal respondenten

6. Samenvattend, had uw overstap van werkgever binnen de recreatie meer te maken met de vervelende kanten van uw oude baan, of meer met de aantrekkelijke kanten van uw nieuwe baan?

	doorstroom	Totaal
Vervelende kanten van mijn oude baan	34%	34%
Met aantrekkelijke kanten van mijn nieuwe baan	66%	66%
Totaal	100%	100%
Respondenten	23	23
Schatting (gewogen)	715	715

BLOK 2: BEDRIJFSKENMERKEN

7. Hoeveel werknemers had het bedrijf (of de vestiging) waar u werkt of werkte?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
2-4 werknemers		1%	3%	1%	
5-9 werknemers	9%	9%	16%	10%	11%
10-19 werknemers	24%	26%	29%	26%	36%
20-49 werknemers	50%	46%	50%	47%	45%
50-99 werknemers	15%	15%		12%	7%
100 of meer werknemers	1%	3%	1%	3%	2%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	158	27	248	38
Schatting (gewogen)	673	4480	885	6039	1184

8. Maakte dit bedrijf (deze vestiging) onderdeel uit van een groter geheel, bijvoorbeeld een keten of concern?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja	53%	59%	47%	57%	57%
Nee	47%	41%	53%	43%	43%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	157	26	246	38
Schatting (gewogen)	673	4469	874	6016	1184

9. Provincie

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Groningen	2%	3%		2%	1%
Friesland	2%	7%	7%	6%	5%
Drenthe	2%	5%	3%	5%	
Overijssel	13%	8%	4%	8%	8%
Flevoland	6%	3%	7%	3%	5%
Gelderland	9%	17%	5%	15%	29%
Utrecht	4%	5%	10%	6%	7%
Noord-Holland	5%	14%	17%	13%	5%
Zuid-Holland	26%	17%	16%	18%	7%
Zeeland	4%	6%	3%	5%	1%
Noord-Brabant	12%	11%	24%	13%	31%
Limburg	15%	5%	4%	6%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	59	144	21	224	35
Schatting (gewogen)	625	3997	698	5319	1122

BLOK 3: PERSOONSKENMERKEN EN LOOPBAANONTWIKKELING

10. Wat is uw geslacht?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Man	39%	35%	24%	34%	39%
Vrouw	61%	65%	76%	66%	61%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

11. Wat is uw leeftijd?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
t/m 22 jaar	53%	15%	9%	18%	41%
23-29 jaar	12%	17%	15%	16%	20%
30 jaar of ouder	35%	68%	77%	66%	39%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

11. Wat is uw leeftijd?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
tot 20 jaar	37%	7%	4%	10%	9%
20-29 jaar	28%	25%	19%	25%	52%
30-39 jaar	20%	11%	26%	14%	18%
40-49 jaar	8%	21%	26%	20%	8%
50-59 jaar	6%	23%	17%	20%	8%
60 jaar en ouder	1%	13%	9%	11%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

11. Wat is uw leeftijd?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
tot 30 jaar	65%	32%	23%	34%	61%
30-49 jaar	28%	32%	51%	34%	25%
50 jaar en ouder	6%	36%	26%	31%	14%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

11. Wat is uw leeftijd?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
screenage generatie	64%	28%	19%	31%	59%
pragmatische generatie	20%	12%	21%	14%	13%
generatie X	12%	30%	48%	30%	19%
protestgeneratie	5%	30%	11%	25%	10%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

12. Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Basisonderwijs (lagere school)	9%	3%	2%	3%	
VMBO (LBO, MAVO, LTS, MULO)	30%	35%	40%	35%	25%
HAVO / VWO (HBS)	19%	11%	6%	11%	10%
Middelbaar beroepsonderwijs (MBO, Leerlingstelsel)	32%	37%	36%	36%	51%
Hoger beroepsonderwijs (HBO)	8%	12%	17%	12%	9%
Wetenschappelijk onderwijs (Universiteit)	2%	2%		2%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

13. Heeft u een beroepsopleiding (mbo of hbo) afgerond?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Nee	54%	30%	19%	31%	22%
Ja, in de beroepsrichting: Horeca		3%		2%	
Recreatie / Leisure & Hospitality		0%	3%	1%	2%
Reizen, toerisme	3%	1%	6%	2%	1%
Sport en bewegen (niet zwemonderricht)	6%	14%	14%	13%	20%
Zwemonderricht / Aqua & Leisure	10%	30%	44%	30%	24%
Groen en/of Techniek	4%	1%		1%	2%
Anders	23%	21%	15%	21%	30%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	61	157	27	245	39
Schatting (gewogen)	658	4422	885	5965	1305

14. Heeft u een of meerdere op de recreatiebranche gerichte cursussen gevolgd? Meerdere antwoorden mogelijk

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Nee	81%	44%	28%	46%	35%
Ja, op het gebied van: Recreatie activiteiten (o.a.	6%	6%	3%	6%	20%
Vaktechniek (o.a. werken met motorkettingzaag,		3%	3%	3%	1%
Sport en water (o.a. Nordic Walking, zwemmen,	15%	32%	47%	33%	32%
Ontvangst (o.a. telefoontraining, klantgericht handelen,	2%	17%	14%	15%	13%
Preventie training (o.a. omgaan met agressie, conflicten,	5%	23%	25%	21%	19%
Management en leidinggeven	1%	10%	17%	10%	9%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	157	27	248	40
Schatting (gewogen)	686	4422	885	5993	1278

Geperceenteerd op aantal respondenten

15. Hoe belangrijk vindt u het, dat uw bedrijf aandacht besteedt aan de inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling van u?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	31%	26%	49%	30%	42%
Belangrijk	52%	46%	48%	47%	37%
Neutraal	16%	27%	3%	22%	12%
Onbelangrijk	1%	0%		0%	8%
Heel onbelangrijk		1%		1%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	60	149	27	236	41
Schatting (gewogen)	631	4174	885	5690	1330

16. Hoe belangrijk vindt u het dat uw bedrijf u breder schoolt, zodat het bedrijf u in (vaste) dienst kan houden?

Bijvoorbeeld in het hoogseizoen werkzaam in horeca of front office en in het laagseizoen werkzaam bij het onderhoud.

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	16%	18%	42%	21%	10%
Belangrijk	46%	44%	43%	44%	55%
Neutraal	32%	32%	15%	29%	30%
Onbelangrijk	5%	4%		4%	3%
Heel onbelangrijk	1%	2%		2%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	62	155	27	244	41
Schatting (gewogen)	657	4372	885	5914	1330

17. Vindt u dat het bedrijf waarin u in september 2008 werkte (of in uw laatste functie indien u niet meer in de recreatie werkt) voldoende aandacht besteedde aan uw inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ruim voldoende	10%	15%	12%	14%	9%
Voldoende	49%	41%	28%	40%	30%
Neutraal	35%	27%	32%	29%	19%
Onvoldoende	6%	11%	14%	11%	35%
Zeer onvoldoende		6%	14%	6%	7%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	62	155	27	244	40
Schatting (gewogen)	657	4372	885	5914	1319

18. Van welke activiteiten van het Sociaal Fonds Recreatie bent u op de hoogte? Meerdere antwoorden mogelijk

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
De tegemoetkoming cursuskosten voor werknemers	89%	84%	74%	82%	87%
De tegemoetkoming voor congressen/masterclasses	4%	15%	10%	14%	7%
Het cursusprogramma gesubsidieerde cursussen 2008-	19%	45%	44%	42%	37%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	32	105	22	159	18
Schatting (gewogen)	351	3111	754	4216	586

Geperceenteerd op aantal respondenten

BLOK 4: FUNCTIE EN WERKERVARING

19. In welke functiegroep was u de meeste tijd werkzaam?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Recreatie en vermaak (Leisure en sport), exclusief Horeca (voedsel bereiding en bediening)	7%	3%	5%	3%	17%
Zwembad (toezicht en instructie)	19%	12%		11%	12%
Techniek en groen	53%	60%	73%	61%	57%
Ontvangst en veiligheid	3%	3%	1%	3%	1%
Schoonmaak en logistiek	3%	7%	6%	6%	6%
Winkelverkoop	6%	2%		2%	1%
Management	1%	3%		2%	3%
Ondersteuning management (administratie,	1%	7%	9%	7%	3%
Totaal	7%	4%	6%	4%	
Respondenten	100%	100%	100%	100%	100%
Schatting (gewogen)	63	159	27	249	41
	680	4492	885	6057	1330

20. Waren uw werkzaamheden voor uzelf uw hoofdwerkzaamheden of betreft het een bijbaan of stageplek?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Hoofdwerkzaamheid	47%	64%	87%	65%	49%
Bijbaan	50%	36%	13%	34%	51%
Stageplek	4%	0%		1%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	159	27	249	41
Schatting (gewogen)	680	4492	885	6057	1330

13-20

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
hoofdbaan beroepsopgeleid	16%	39%	73%	42%	27%
hoofdbaan overigen	19%	20%	13%	19%	6%
geen hoofdbaan	66%	41%	15%	39%	67%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	52	144	25	221	35
Schatting (gewogen)	553	3975	785	5314	1015

21. Wat voor aanstelling had u?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Vast dienstverband	10%	63%	60%	57%	46%
Tijdelijk contract met toezegging vaste aanstelling	32%	10%	11%	13%	13%
Tijdelijk contract zonder toezegging vaste aanstelling	41%	13%	18%	17%	35%
Leerling-contract (stageplek)	4%	1%		1%	
Anders	13%	13%	11%	13%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

22. Wat voor contract had u?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Fulltime (38 uur per week)	4%	19%	13%	16%	14%
Parttime (vast aantal uren, minder dan 38 uur per week)	40%	49%	76%	52%	38%
Flexitime (onregelmatige werktijden met gegarandeerde	18%	13%	2%	12%	13%
Nuluren / oproepkracht (onregelmatige werktijden	27%	16%	7%	16%	31%
Hulpkracht (scholier of student die op onderwijsvrije	6%	2%	2%	2%	4%
Anders	4%	2%		2%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

23. Hoeveel uren moest u volgens uw contract gemiddeld werken? Kies

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Gemiddeld	11,4	16,7	22,5	17	14,9
StdDev	11,8	14,3	11,3	13,9	13,6
Minimum	0	0	0	0	0
Maximum	42	50	43	50	40
Respondenten	62	154	27	243	41
Schatting (gewogen)	668	4409	885	5962	1330

22_23. Wat voor contract had u?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
0-uren of geen vast aantal uren	15%	17%	9%	15%	27%
1 tot 12 uur per week	50%	31%	2%	29%	15%
12 tot 20 uur per week	12%	12%	27%	14%	17%
20 tot 38 uur per week	18%	21%	49%	25%	26%
38 of meer uur per week	4%	19%	13%	17%	15%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	60	152	27	239	40
Schatting (gewogen)	641	4359	885	5886	1317

24. Had u (in september 2008 of in uw laatste functie) een leidinggevende of uitvoerende functie?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Leidinggevend	7%	24%	23%	22%	7%
Uitvoerend	93%	76%	77%	78%	93%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	158	27	249	40
Schatting (gewogen)	686	4472	885	6043	1317

25. Hoelang werkte u toen bij dit bedrijf (deze vestiging)?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Korter dan 1 jaar	95%	67%	67%	24%	29%
Langer dan 1 jaar, namelijk:	5%	100%	33%	76%	71%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	123	26	212	38
Schatting (gewogen)	680	3480	835	4995	1253

26. Hoelang werkte u toen in de recreatiebranche?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Korter dan 1 jaar	89%	13%	13%	32%	32%
Langer dan 1 jaar, namelijk:	11%	100%	100%	87%	68%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	62	114	18	194	35
Schatting (gewogen)	667	3154	560	4381	1176

27. Had u voor uw werk voldoende, te veel of te weinig werkervaring?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Voldoende werkervaring	79%	84%	75%	82%	69%
Te veel werkervaring		6%	21%	7%	23%
Te weinig werkervaring	12%	4%	5%	5%	2%
Geen werkervaring	9%	6%		6%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

28. Had u voor uw werk de juiste, een te hoge of een te lage opleiding?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
De juiste opleiding	57%	67%	77%	68%	63%
Te hoge opleiding	21%	17%	20%	18%	26%
Te lage opleiding	5%	1%		1%	1%
Geen opleiding	17%	15%	4%	13%	9%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

29. Hoeveel uur besteedde u gemiddeld per keer aan reistijd van huis naar het werk (enkele reis)?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
15 minuten of minder	58%	59%	39%	56%	40%
16-30 minuten	34%	29%	31%	30%	41%
31-60 minuten	4%	9%	29%	11%	14%
Meer dan 1 uur	4%	2%	1%	2%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

BLOK 5: WERKBELEVING**TAAKINHOUD 30. Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?**

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	13%	28%	21%	25%	18%
Ja, zeker	76%	63%	54%	63%	47%
Nee, zeker niet	9%	8%	22%	10%	29%
Nee, zeer zeker niet	1%	1%	2%	1%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	158	27	249	41
Schatting (gewogen)	686	4442	885	6013	1330

TAAKINHOUD 31. Is uw werk meestal boeiend?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	7%	18%	25%	18%	11%
Ja, zeker	76%	71%	49%	68%	68%
Nee, zeker niet	14%	10%	25%	13%	20%
Nee, zeer zeker niet	2%	1%	2%	1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	158	27	249	41
Schatting (gewogen)	686	4442	885	6013	1330

TAAKINHOUD 32. Heeft u meestal plezier in uw werk?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	34%	27%	23%	27%	15%
Ja, zeker	60%	70%	65%	68%	74%
Nee, zeker niet	5%	3%	10%	4%	10%
Nee, zeer zeker niet	1%	1%	2%	1%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

TAAKINHOUD 33. Vindt u het werk te eenvoudig?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	8%	3%	15%	5%	9%
Ja, zeker	37%	21%	21%	23%	39%
Nee, zeker niet	46%	61%	58%	59%	45%
Nee, zeer zeker niet	10%	14%	6%	12%	8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	62	158	27	247	41
Schatting (gewogen)	664	4442	885	5991	1330

LEERMOGELIJKHEDEN 34. Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	9%	12%	19%	12%	7%
Ja, zeker	63%	57%	54%	57%	51%
Nee, zeker niet	25%	30%	26%	29%	35%
Nee, zeer zeker niet	3%	1%	2%	1%	7%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	157	27	248	41
Schatting (gewogen)	686	4392	885	5963	1330

LEERMOGELIJKHEDEN 35. Vereist uw baan creativiteit?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	22%	25%	28%	25%	26%
Ja, zeker	56%	60%	61%	60%	51%
Nee, zeker niet	19%	14%	9%	14%	17%
Nee, zeer zeker niet	2%	1%	2%	2%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	157	27	248	41
Schatting (gewogen)	686	4392	885	5963	1330

LEERMOGELIJKHEDEN 36. Vereist uw baan grote vakbekwaamheid?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	6%	23%	23%	21%	24%
Ja, zeker	54%	53%	73%	56%	37%
Nee, zeker niet	37%	23%	2%	21%	28%
Nee, zeer zeker niet	3%	1%	2%	2%	11%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	155	27	245	41
Schatting (gewogen)	677	4324	885	5886	1330

LEERMOGELIJKHEDEN 37. Heeft u de gelegenheid uw eigen vakbekwaamheid verder te ontwikkelen?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	12%	7%	24%	10%	6%
Ja, zeker	68%	67%	28%	61%	43%
Nee, zeker niet	18%	22%	36%	23%	41%
Nee, zeer zeker niet	2%	5%	12%	6%	11%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	156	27	246	41
Schatting (gewogen)	677	4372	885	5934	1330

WERKBELASTING 38. Is uw werk lichamelijk erg inspannend?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	9%	15%	29%	17%	17%
Ja, zeker	47%	53%	44%	51%	43%
Nee, zeker niet	40%	30%	27%	31%	35%
Nee, zeer zeker niet	5%	2%		2%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

WERKBELASTING 39. Is uw werk geestelijk erg inspannend?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	11%	18%	25%	18%	9%
Ja, zeker	48%	49%	62%	51%	44%
Nee, zeker niet	38%	31%	13%	29%	38%
Nee, zeer zeker niet	3%	2%		2%	10%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	157	27	247	41
Schatting (gewogen)	677	4392	885	5954	1330

WERKBELASTING 40. Werkt u geregeld onder tijdsdruk?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	8%	13%	9%	12%	17%
Ja, zeker	27%	33%	36%	32%	15%
Nee, zeker niet	54%	50%	53%	51%	60%
Nee, zeer zeker niet	10%	5%	2%	5%	8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	157	27	248	41
Schatting (gewogen)	686	4392	885	5963	1330

WERKBELASTING 41. Heeft u geregeld problemen met het tempo of de drukte van het werk?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	2%	5%		4%	8%
Ja, zeker	7%	12%	5%	10%	11%
Nee, zeker niet	66%	70%	76%	70%	50%
Nee, zeer zeker niet	26%	14%	19%	16%	31%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	156	26	245	41
Schatting (gewogen)	677	4380	835	5892	1330

WERKTEMPO 42. Moet u erg snel werken?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	3%	5%	2%	4%	5%
Ja, zeker	31%	36%	16%	33%	29%
Nee, zeker niet	61%	57%	81%	61%	60%
Nee, zeer zeker niet	5%	2%		2%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	156	27	246	41
Schatting (gewogen)	677	4380	885	5942	1330

WERKTEMPO 43. Moet u erg hard werken?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	3%	8%	10%	7%	7%
Ja, zeker	30%	48%	44%	45%	40%
Nee, zeker niet	62%	41%	40%	44%	45%
Nee, zeer zeker niet	5%	3%	6%	4%	8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	62	158	27	247	41
Schatting (gewogen)	670	4480	885	6036	1330

WERKTEMPO 44. Heeft u over het algemeen genoeg tijd om uw werk af te krijgen?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	15%	6%	7%	7%	14%
Ja, zeker	80%	77%	85%	79%	71%
Nee, zeker niet	5%	17%	5%	14%	14%
Nee, zeer zeker niet			2%	0%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	157	26	247	41
Schatting (gewogen)	686	4392	835	5913	1330

WERKTEMPO 45. Is het op uw werk vaak een 'gekkenhuis'/is uw werk hectisch?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	1%	8%	17%	8%	3%
Ja, zeker	27%	37%	27%	35%	30%
Nee, zeker niet	63%	52%	55%	54%	60%
Nee, zeer zeker niet	8%	4%		4%	7%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	157	25	246	41
Schatting (gewogen)	686	4392	824	5901	1330

REGELMOGELIJKHEDEN 46. Kunt u het werk, als u dat nodig vindt, zelf onderbreken?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	4%	5%	3%	5%	
Ja, zeker	39%	39%	37%	38%	39%
Nee, zeker niet	50%	42%	27%	41%	47%
Nee, zeer zeker niet	8%	14%	32%	16%	14%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	157	27	248	41
Schatting (gewogen)	686	4430	885	6001	1330

REGELMOGELIJKHEDEN 47. Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	10%	7%	16%	8%	
Ja, zeker	41%	49%	25%	45%	23%
Nee, zeker niet	46%	35%	38%	36%	64%
Nee, zeer zeker niet	3%	10%	21%	11%	14%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

REGELMOGELIJKHEDEN 48. Heeft u zelf invloed op de samenstelling van uw werkrooster?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	16%	12%	11%	12%	3%
Ja, zeker	53%	54%	46%	53%	34%
Nee, zeker niet	25%	27%	24%	26%	57%
Nee, zeer zeker niet	5%	7%	19%	8%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	157	27	248	41
Schatting (gewogen)	686	4430	885	6001	1330

REGELMOGELIJKHEDEN 49. Heeft u de mogelijkheid om te ruilen met collega's als dat nodig is?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	25%	18%	14%	18%	15%
Ja, zeker	67%	73%	49%	68%	65%
Nee, zeker niet	5%	8%	18%	9%	19%
Nee, zeer zeker niet	3%	1%	19%	4%	1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

LICHAMELIJKE BELASTING 50. Moet u tijdens uw werk vaak lang achtereen staan?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	25%	34%	34%	33%	33%
Ja, zeker	44%	37%	45%	39%	47%
Nee, zeker niet	26%	25%	18%	24%	9%
Nee, zeer zeker niet	5%	4%	3%	4%	11%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	157	27	247	41
Schatting (gewogen)	680	4430	885	5995	1330

LICHAMELIJKE BELASTING 51. Moet u tijdens uw werk vaak lang achtereen lopen?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	16%	19%	29%	20%	10%
Ja, zeker	42%	39%	28%	38%	56%
Nee, zeker niet	37%	36%	40%	37%	34%
Nee, zeer zeker niet	5%	5%	3%	5%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	158	27	249	41
Schatting (gewogen)	686	4442	885	6013	1330

LICHAMELIJKE BELASTING 52. Moet u in uw werk vaak zware lasten van meer dan 5 kilogram tillen, duwen of trekken?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker		5%	10%	5%	7%
Ja, zeker	24%	23%	20%	22%	30%
Nee, zeker niet	63%	58%	53%	58%	48%
Nee, zeer zeker niet	13%	15%	17%	15%	15%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	157	27	248	41
Schatting (gewogen)	686	4430	885	6001	1330

LICHAMELIJKE BELASTING 53. Worden de zware en middel-zware werkzaamheden goed verdeeld tussen de verschillende medewerkers?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	14%	7%	1%	7%	14%
Ja, zeker	69%	70%	73%	70%	52%
Nee, zeker niet	13%	22%	20%	21%	29%
Nee, zeer zeker niet	5%	1%	6%	2%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	155	27	245	41
Schatting (gewogen)	680	4292	885	5857	1330

BELASTENDE WERKOMSTANDIGHEDEN 54. Voelt u zich op het werk gediscrimineerd vanwege sekse of huidskleur?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker			2%	0%	
Ja, zeker	2%	0%	2%	1%	1%
Nee, zeker niet	33%	38%	19%	35%	35%
Nee, zeer zeker niet	65%	62%	77%	64%	64%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	158	27	249	41
Schatting (gewogen)	686	4442	885	6013	1330

BELASTENDE WERKOMSTANDIGHEDEN 55. Wordt u wel eens gekwetst door opmerkingen of gedrag van collega's?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	1%	2%	5%	2%	4%
Ja, zeker	9%	12%	13%	12%	14%
Nee, zeker niet	59%	50%	39%	49%	43%
Nee, zeer zeker niet	31%	36%	43%	37%	39%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

BELASTENDE WERKOMSTANDIGHEDEN 56. Moet u veel werken met agressieve klanten?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker		2%	5%	2%	2%
Ja, zeker	23%	21%	20%	21%	34%
Nee, zeker niet	57%	65%	47%	61%	50%
Nee, zeer zeker niet	20%	13%	28%	16%	14%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	158	27	248	41
Schatting (gewogen)	677	4442	885	6004	1330

BELASTENDE WERKOMSTANDIGHEDEN 57. Zijn uw klanten lastig?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker		2%	8%	3%	1%
Ja, zeker	32%	23%	21%	24%	23%
Nee, zeker niet	56%	64%	52%	62%	66%
Nee, zeer zeker niet	12%	10%	19%	12%	10%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	154	26	243	41
Schatting (gewogen)	677	4319	874	5869	1330

WERKORGANISATIE 58. Is het werk doorgaans goed georganiseerd?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	4%	8%	3%	7%	
Ja, zeker	70%	74%	68%	73%	74%
Nee, zeker niet	25%	16%	29%	19%	18%
Nee, zeer zeker niet	1%	2%		2%	8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	157	26	246	41
Schatting (gewogen)	680	4430	874	5983	1330

WERKORGANISATIE 59. Kunt u voldoende overleggen over uw werk?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	10%	10%	11%	10%	4%
Ja, zeker	67%	76%	66%	74%	64%
Nee, zeker niet	20%	13%	24%	15%	28%
Nee, zeer zeker niet	3%	1%		1%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	40
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1289

WERKORGANISATIE 60. Worden nieuwe of tijdelijk medewerkers goed begeleid?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	5%	6%	6%	6%	16%
Ja, zeker	65%	64%	53%	63%	48%
Nee, zeker niet	29%	24%	38%	27%	24%
Nee, zeer zeker niet		6%	2%	5%	13%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	157	26	246	40
Schatting (gewogen)	676	4430	874	5980	1289

WERKORGANISATIE 61. Wordt uw werk vaak bemoeilijkt door afwezigheid van anderen?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	7%	7%	7%	7%	3%
Ja, zeker	28%	31%	27%	30%	24%
Nee, zeker niet	64%	58%	60%	59%	70%
Nee, zeer zeker niet	2%	4%	6%	4%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	157	27	247	40
Schatting (gewogen)	677	4430	885	5992	1289

LEIDING EN COLLEGA'S 62. Werkt u onder goede directe leiding?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	8%	8%	8%	8%	6%
Ja, zeker	76%	65%	41%	63%	55%
Nee, zeker niet	14%	20%	49%	24%	18%
Nee, zeer zeker niet	2%	7%	2%	6%	20%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	157	26	247	41
Schatting (gewogen)	686	4469	859	6014	1330

LEIDING EN COLLEGA'S 63. Houdt de directe leiding voldoende rekening met wat u zegt?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	6%	8%	9%	8%	5%
Ja, zeker	82%	67%	53%	67%	57%
Nee, zeker niet	9%	20%	30%	20%	20%
Nee, zeer zeker niet	4%	5%	7%	5%	18%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	158	26	248	41
Schatting (gewogen)	686	4480	859	6026	1330

LEIDING EN COLLEGA'S 64. Vindt u de onderlinge sfeer op het werk goed?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	37%	23%	16%	24%	19%
Ja, zeker	59%	62%	51%	60%	55%
Nee, zeker niet	3%	11%	29%	13%	20%
Nee, zeer zeker niet	2%	4%	5%	4%	7%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	159	27	249	41
Schatting (gewogen)	677	4492	885	6054	1330

LEIDING EN COLLEGA'S 65. Ergert u zich vaak aan anderen op het werk?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	1%	1%	7%	2%	4%
Ja, zeker	11%	29%	16%	25%	22%
Nee, zeker niet	77%	63%	67%	65%	60%
Nee, zeer zeker niet	11%	7%	11%	8%	15%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	158	25	246	41
Schatting (gewogen)	677	4480	809	5966	1330

RELATIE WERK EN PRIVÉ 66. Heeft de lichamelijke belasting van het werk een ongunstige invloed op uw privé-leven?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker		4%	10%	5%	4%
Ja, zeker	14%	15%	23%	16%	18%
Nee, zeker niet	67%	65%	50%	63%	53%
Nee, zeer zeker niet	19%	15%	17%	16%	25%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	157	27	247	41
Schatting (gewogen)	677	4392	885	5954	1330

RELATIE WERK EN PRIVÉ 67. Heeft de geestelijke belasting van het werk een ongunstige invloed op uw privé-leven?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker		2%		2%	
Ja, zeker	17%	13%	27%	16%	15%
Nee, zeker niet	67%	69%	64%	68%	61%
Nee, zeer zeker niet	16%	16%	9%	15%	25%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	157	27	247	41
Schatting (gewogen)	669	4430	885	5985	1330

RELATIE WERK EN PRIVÉ 68. Hebben de werktijden een ongunstige invloed op uw privé-leven?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	1%	6%	14%	7%	6%
Ja, zeker	21%	23%	20%	22%	37%
Nee, zeker niet	67%	57%	63%	59%	40%
Nee, zeer zeker niet	11%	14%	3%	12%	18%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	157	27	248	41
Schatting (gewogen)	686	4469	885	6040	1330

RELATIE WERK EN PRIVÉ 69. Heeft de sfeer op het werk een ongunstige invloed op uw privé-leven?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker		4%	2%	4%	1%
Ja, zeker	7%	9%	13%	10%	21%
Nee, zeker niet	70%	67%	74%	68%	55%
Nee, zeer zeker niet	23%	20%	12%	19%	24%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	159	27	250	41
Schatting (gewogen)	686	4492	885	6063	1330

ARBEIDSVOORWAARDEN, WAARDERING EN TOEKOMSPERSPECTIEF 70. Voelt u zich voldoende gewaardeerd in uw werk?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	14%	14%	9%	13%	14%
Ja, zeker	76%	66%	54%	65%	48%
Nee, zeker niet	9%	16%	23%	17%	27%
Nee, zeer zeker niet	1%	4%	14%	5%	12%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	154	27	245	40
Schatting (gewogen)	686	4351	885	5922	1289

ARBEIDSVOORWAARDEN, WAARDERING EN TOEKOMSPERSPECTIEF 71. Vindt u uw salaris in overeenstemming met het werk dat u doet?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	3%	2%		2%	3%
Ja, zeker	60%	47%	52%	49%	47%
Nee, zeker niet	26%	35%	15%	31%	33%
Nee, zeer zeker niet	10%	16%	34%	18%	17%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	155	27	246	41
Schatting (gewogen)	686	4401	885	5972	1330

ARBEIDSVOORWAARDEN, WAARDERING EN TOEKOMSPERSPECTIEF 72. Verwacht u promotie te maken in de komende twee jaren?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	6%	3%	5%	3%	7%
Ja, zeker	31%	15%	32%	19%	13%
Nee, zeker niet	53%	61%	36%	56%	34%
Nee, zeer zeker niet	10%	22%	27%	21%	46%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	156	27	246	39
Schatting (gewogen)	677	4451	885	6013	1305

ARBEIDSVOORWAARDEN, WAARDERING EN TOEKOMSPERSPECTIEF 73. Verwacht u uw huidige baan de komende twee jaar te kunnen behouden?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja, zeer zeker	11%	10%	5%	9%	8%
Ja, zeker	54%	78%	60%	72%	40%
Nee, zeker niet	27%	7%	17%	11%	19%
Nee, zeer zeker niet	8%	5%	18%	7%	33%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	155	26	244	38
Schatting (gewogen)	673	4425	868	5966	1253

BETROKKENHEID 74. Ik vind het erg belangrijk dat het werk goed verloopt

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Volledig mee eens	58%	68%	77%	68%	63%
Mee eens	40%	32%	20%	31%	34%
Mee oneens			3%	0%	3%
Volledig mee oneens	1%			0%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	156	27	247	41
Schatting (gewogen)	686	4451	885	6022	1330

BETROKKENHEID 75. Deze organisatie gaat me echt ter harte

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Volledig mee eens	13%	30%	38%	29%	18%
Mee eens	72%	51%	31%	50%	45%
Mee oneens	15%	15%	19%	16%	28%
Volledig mee oneens	1%	4%	12%	5%	8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	154	27	245	41
Schatting (gewogen)	686	4381	885	5952	1330

BETROKKENHEID 76. Ik trek het me erg aan als onze organisatie een slechte naam heeft bij anderen

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Volledig mee eens	16%	33%	42%	32%	12%
Mee eens	63%	54%	38%	52%	54%
Mee oneens	18%	12%	10%	12%	29%
Volledig mee oneens	3%	2%	10%	3%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	156	27	247	41
Schatting (gewogen)	686	4451	885	6022	1330

BETROKKENHEID 77. Ik voel me uitstekend thuis in deze organisatie

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Volledig mee eens	22%	33%	25%	31%	22%
Mee eens	68%	55%	49%	56%	45%
Mee oneens	9%	9%	15%	10%	22%
Volledig mee oneens	1%	3%	10%	4%	11%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	156	27	247	41
Schatting (gewogen)	686	4451	885	6022	1330

78. Al met al, vond u zelf dat u in september 2008 goed, redelijk, matig of niet goed zat met uw werk?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Goed	60%	67%	51%	64%	31%
Redelijk	36%	23%	34%	26%	38%
Matig	3%	8%	11%	8%	17%
Niet goed	1%	1%	5%	2%	14%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	155	27	246	40
Schatting (gewogen)	686	4439	885	6011	1278

79. Hoe belangrijk vindt u voor uzelf de hier gevraagde werkaspecten? Taakinhoud

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	18%	27%	47%	29%	23%
Belangrijk	71%	64%	50%	63%	63%
Neutraal	11%	9%	3%	8%	14%
Minder belangrijk		0%		0%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	156	27	247	41
Schatting (gewogen)	686	4451	885	6022	1330

79. Leermogelijkheden

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	23%	22%	49%	26%	47%
Belangrijk	51%	53%	48%	52%	34%
Neutraal	23%	19%	3%	17%	19%
Minder belangrijk	2%	6%		4%	
Niet belangrijk		1%		1%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	155	27	246	41
Schatting (gewogen)	686	4425	885	5996	1330

79. Werkbelasting

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	8%	19%	28%	19%	30%
Belangrijk	56%	60%	51%	58%	45%
Neutraal	32%	19%	21%	21%	19%
Minder belangrijk	4%	1%		1%	6%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	155	27	246	41
Schatting (gewogen)	686	4439	885	6011	1330

79. Werktempo

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	7%	18%	27%	18%	28%
Belangrijk	54%	54%	38%	52%	51%
Neutraal	28%	25%	34%	27%	18%
Minder belangrijk	8%	3%	1%	3%	3%
Niet belangrijk	3%			0%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	155	27	246	41
Schatting (gewogen)	686	4401	885	5972	1330

79. Regelmogelijkheden

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	22%	21%	26%	22%	30%
Belangrijk	53%	63%	53%	61%	36%
Neutraal	24%	14%	21%	16%	34%
Minder belangrijk		2%		1%	
Niet belangrijk	1%			0%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	155	27	246	41
Schatting (gewogen)	686	4401	885	5972	1330

79. Lichamelijk belasting

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	11%	24%	24%	22%	24%
Belangrijk	35%	51%	42%	48%	27%
Neutraal	44%	20%	34%	24%	43%
Minder belangrijk	6%	5%		5%	6%
Niet belangrijk	4%	1%		1%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	156	27	247	41
Schatting (gewogen)	686	4451	885	6022	1330

79. Belastende werkomstandigheden

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	9%	21%	26%	20%	24%
Belangrijk	50%	55%	36%	51%	31%
Neutraal	40%	21%	37%	26%	39%
Minder belangrijk	1%	3%	1%	2%	3%
Niet belangrijk		1%		1%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	156	27	247	41
Schatting (gewogen)	686	4451	885	6022	1330

79. Werkorganisatie

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	27%	27%	39%	29%	43%
Belangrijk	49%	61%	51%	58%	36%
Neutraal	24%	11%	10%	12%	17%
Minder belangrijk		1%		1%	3%
Niet belangrijk					1%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	156	27	247	41
Schatting (gewogen)	686	4451	885	6022	1330

79. Leiding en collega's

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	63%	50%	48%	51%	52%
Belangrijk	33%	47%	52%	46%	31%
Neutraal	4%	3%		2%	12%
Minder belangrijk		1%		1%	5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	38	107	21	166	26
Schatting (gewogen)	393	3207	704	4304	836

79. Relatie werk en privé

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	43%	37%	44%	39%	46%
Belangrijk	37%	43%	41%	42%	33%
Neutraal	15%	14%	16%	15%	16%
Minder belangrijk	5%	5%		4%	2%
Niet belangrijk		1%		0%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	156	27	247	41
Schatting (gewogen)	686	4451	885	6022	1330

79. Betrokkenheid bij het werk

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	28%	37%	53%	38%	52%
Belangrijk	58%	56%	45%	54%	34%
Neutraal	14%	7%	2%	7%	10%
Minder belangrijk		0%		0%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	156	27	247	41
Schatting (gewogen)	686	4451	885	6022	1330

79. Arbeidsvoorwaarden, waardering en toekomstperspectief

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Heel belangrijk	37%	47%	59%	48%	56%
Belangrijk	45%	42%	38%	42%	33%
Neutraal	14%	8%	3%	8%	8%
Minder belangrijk	5%	3%		2%	
Niet belangrijk		1%		0%	3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	155	27	246	41
Schatting (gewogen)	686	4421	885	5992	1330

BLOK 6: MOTIEVEN OM IN DE BRANCHE TE WERKEN

80. Kunt u aangeven welke situatie op u van toepassing was direct voorafgaand aan uw eerste baan in de branche?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ik volgde een branchegerichte beroepsopleiding	24%	28%	50%	31%	29%
Ik volgde een niet branchegerichte opleiding	21%	17%	3%	16%	41%
Ik had een andere baan buiten de branche, namelijk in Handel (winkel e.d.)	2%	7%		5%	4%
Horeca	5%	8%	11%	8%	5%
Vervoer, communicatie, financiële of zakelijke	8%	6%	5%	6%	8%
Openbaar bestuur (gemeenten e.d.)	5%	5%		4%	
Onderwijs		3%	3%	3%	4%
Gezondheids- of welzijnsinstellingen	6%	7%		6%	5%
Anders	13%	14%	14%	14%	7%
Ik had een uitkering, namelijk een WW / WIA (WAO)-uitkering	2%	3%	3%	3%	
Ik deed de verzorging van kinderen en/of huishouding	4%	2%		2%	
Anders	6%	10%	11%	10%	4%
Totaal	17%	7%	8%	8%	10%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	156	27	246	41
Schatting (gewogen)	673	4451	885	6010	1330

Gepercenteerd op aantal respondenten

81. Kunt u de 3 voornaamste redenen aankruisen waarom u zich destijds aangetrokken voelde tot de recreatie? maximaal 3 antwoorden mogelijk

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Inhoud van het werk (de taken)	58%	46%	45%	47%	39%
Soort werk (werken met mensen etc)	70%	77%	72%	75%	80%
Salaris	9%	7%	2%	7%	12%
Werksfeer	32%	21%	20%	22%	27%
Carrièremogelijkheden	1%	8%	3%	7%	3%
Trainings/opleidingsmogelijkheden	5%	7%	16%	8%	8%
De werktijden	21%	26%	11%	23%	12%
Mogelijkheden tot deeltijdwerk	21%	21%	19%	20%	15%
Opleiding afgerond	10%	11%	26%	13%	26%
Ontslag bij vorige werkgever	2%	3%	3%	3%	6%
Kinderopvang		1%		1%	
Geen expliciete keuze	8%	11%	13%	11%	13%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	156	27	247	41
Schatting (gewogen)	686	4451	885	6022	1330

Gepercenteerd op aantal respondenten

82. Hoe bent u destijds aan uw eerste baan in de recreatie gekomen?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Via bekende / familie	28%	29%	30%	29%	22%
Via een spontane sollicitatie	25%	25%	35%	26%	19%
Via een advertentie	22%	17%	16%	17%	19%
Via een uitzendbureau	2%	3%	6%	3%	1%
Via het arbeidsbureau / CWI	2%	2%		2%	
Via school / opleiding	16%	7%	11%	9%	26%
Door werkgever benaderd	5%	18%	3%	14%	13%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	155	27	246	41
Schatting (gewogen)	686	4401	885	5972	1330

BLOK 7: WAAROM MENSEN DE BRANCHE VERLATEN

83. Werkt u op dit moment (januari 2009) in de recreatie?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja	85%	80%	80%	81%	
Nee	15%	20%	20%	19%	100%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	64	158	26	248	41
Schatting (gewogen)	686	4462	835	5983	1330

84. Indien u op dit moment geen baan meer hebt in de recreatie, welke situatie is dan op u van toepassing?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Overgestapt naar een baan in een andere branche	16%	37%	47%	37%	54%
Ben nu eigen baas / zelfstandige					3%
Gestopt met werken i.v.m. het volgen van een opleiding	37%	4%	5%	7%	25%
Gestopt met werken i.v.m. het verzorgen van kinderen	10%			1%	5%
Pensioen / VUT e.d.		17%	12%	15%	6%
Arbeidsongeschikt					4%
Anders	37%	42%	36%	40%	4%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	9	33	6	48	41
Schatting (gewogen)	104	873	213	1191	1330

85. Naar welke branche bent u overgestapt?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Landbouw, visserij, industrie of bouw				7%	
Handel (winkel e.d.)				14%	6%
Horeca					3%
Vervoer, communicatie, financiële of zakelijke				14%	8%
Openbaar bestuur (gemeenten e.d.)					2%
Onderwijs				37%	3%
Gezondheids- of welzijnsinstellingen				5%	33%
Anders				24%	45%
Totaal				100%	100%
Respondenten				18	28
Schatting (gewogen)				442	720

86. Naar wat voor soort functie bent u overgestapt?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Een vergelijkbare functie				5%	11%
Een geheel andere functie				95%	89%
Totaal				100%	100%
Respondenten				17	28
Schatting (gewogen)				392	720

87. Wat waren de drie belangrijkste redenen om van baan te veranderen? maximaal 3 antwoorden mogelijk

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Inhoud van het werk (de taken)				48%	37%
Soort werk (werken met mensen etc)				20%	7%
Werkdruk					2%
Lichamelijke belasting				11%	22%
Agressie op het werk					7%
Conflicten op het werk				3%	14%
Werksfeer				12%	33%
Salaris				29%	30%
Tijdelijk contract / seizoen afgelopen				13%	15%
Carrièremogelijkheden				54%	59%
Trainings- / opleidingsmogelijkheden				5%	3%
De werktijden				21%	39%
De reistijd				11%	
Kinderopvang				11%	
Ontslag				3%	
Opleiding afgerond (baan in de recreatie was een bijbaan)				24%	28%
Totaal				100%	100%
Respondenten				18	28
Schatting (gewogen)				442	720

Gepercenteerd op aantal respondenten

88. Had uw overstap naar een andere branche meer te maken met de vervelende kanten van uw oude baan, of meer met de plezierige kanten van uw nieuwe baan?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Mijn overstap had met name te maken met vervelende kanten van				16%	30%
Mijn overstap had met name te maken met plezierige kanten van				84%	70%
Totaal				100%	100%
Respondenten				18	24
Schatting (gewogen)				442	673

89. Hoeveel jaar denkt u nog in de branche te zullen werken?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Korter dan 1 jaar	17%	5%	25%	9%	13%
1 tot 2 jaar	23%	11%		11%	14%
2 tot 5 jaar	11%	20%	11%	18%	13%
5 jaar of langer	25%	36%	33%	34%	
weet niet/geen mening	24%	28%	31%	28%	59%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	55	125	21	201	4
Schatting (gewogen)	582	3588	672	4842	88

90. Heeft u het afgelopen jaar gesolliciteerd naar een baan bij een andere werkgever?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja	24%	25%	57%	29%	37%
Nee	76%	75%	43%	71%	63%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	55	125	21	201	5
Schatting (gewogen)	582	3588	672	4842	140

91. Bent u momenteel op zoek naar een baan bij een andere werkgever?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja	19%	10%	29%	14%	
Nee	81%	90%	71%	86%	100%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	55	125	20	200	4
Schatting (gewogen)	582	3588	622	4792	88

92. Wat voor soort functie betreft dit?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Een vergelijkbare functie binnen de recreatie				27%	
Een vergelijkbare functie in een andere branche				7%	
Een andere functie binnen de recreatie				7%	
Een andere functie in een andere branche				59%	
Totaal				100%	
Respondenten				35	
Schatting (gewogen)				727	

93. Via welke kanalen bent u aan het zoeken?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Via bekende / familie				19%	
Via een spontane sollicitatie				19%	
Via een advertentie				52%	100%
Via een uitzendbureau				15%	
Via het CWI				10%	
Via school / opleiding				17%	
Totaal				100%	100%
Respondenten				33	1
Schatting (gewogen)				697	52

Gepercenteerd op aantal respondenten

94A. ik denk snel een baan te kunnen vinden binnen de recreatiesector

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja				51%	100%
Nee				49%	
Totaal				100%	100%
Respondenten				33	1
Schatting (gewogen)				622	52

94B. ik denk snel een baan te kunnen vinden buiten de recreatiesector

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja				66%	100%
Nee				34%	
Totaal				100%	100%
Respondenten				33	1
Schatting (gewogen)				684	52

95. Als u een baan zou aanvaarden bij een andere werkgever, wat zouden dan de drie voornaamste redenen hiervoor zijn? maximaal 3 antwoorden mogelijk

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Soort werk (werken met mensen etc)	34%	25%	54%	30%	17%
Werkdruk		10%	3%	8%	17%
Lichamelijke belasting		13%	8%	11%	17%
Agressie op het werk		3%		2%	8%
Conflicten op het werk	4%	4%		4%	37%
Werksfeer	22%	23%	27%	24%	37%
Salaris	63%	53%	60%	55%	83%
Tijdelijk contract	11%	1%	4%	3%	
Carrièremogelijkheden	43%	28%	35%	31%	46%
Training/opleidingsmogelijkheden	10%	4%	18%	7%	
De werktijden	17%	36%	37%	34%	37%
Mogelijkheden tot deeltijdwerk	3%	8%		6%	
De reistijd	8%	7%	19%	9%	
Kinderopvang		3%		2%	
Opleiding afgerond	23%	7%	3%	9%	
Ontslag	9%	10%		9%	
Inhoud van het werk (de taken)	22%	18%	30%	20%	
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	54	124	20	198	5
Schatting (gewogen)	576	3538	622	4736	140

Gepercenteerd op aantal respondenten

97. Wilt u via dit emailadres ook op de hoogte worden gehouden van ontwikkelingen in de recreatiebranche op het gebied van werk, onderwijs en loopbaanontwikkelingen?

	instroom	blijvers	doorstroom	Totaal	uitstroom
Ja	37%	45%	49%	44%	17%
Nee	63%	55%	51%	56%	83%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%
Respondenten	63	149	26	238	40
Schatting (gewogen)	677	4176	835	5688	1278

Research voor Beleid
Bredewater 26
Postbus 602
2700 MG Zoetermeer
tel: 079 322 22 22
fax: 079 322 22 12
e-mail: info@research.nl
www.research.nl