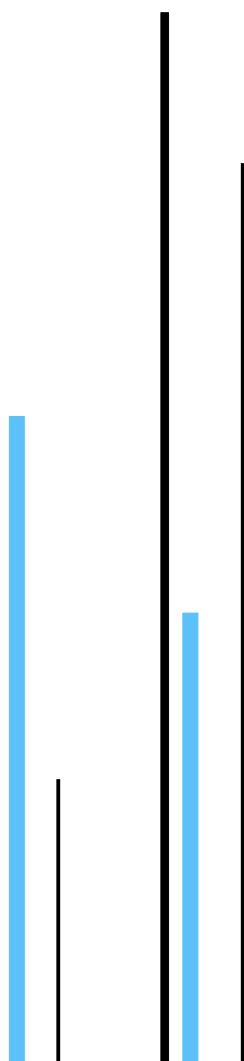




ARBEIDSMARKT EN OPLEIDINGSBEHOEFTE HORECA



Arbeidsmarkt en opleidingsbehoeften Horeca

In opdracht van Koninklijke Horeca Nederland en Stichting Vakbekwaamheid
Horeca

Léon Groenemeijer, Jeroen de Kort, Bert Marchal,
Mark Grotenhuis & Jamie Zwaneveld

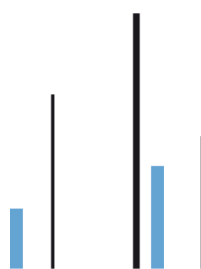
Augustus 2017 | r2017-0015LG | 16270-ECO

ABF Research | Verwersdijk 8 | 2611 NH | Delft | 015 - 27 99 300



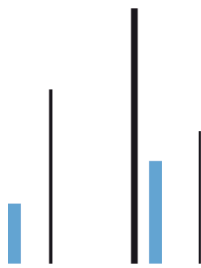
Copyright ABF Research 2017

De informatie in dit rapport is met de grootste zorg samengesteld. ABF Research aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten, onnauwkeurigheden of onvolledigheden. Het gebruik van (onderdelen van) dit rapport is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.



Inhoudsopgave

Samenvatting	1
1 Inleiding.....	3
2 Algemene ontwikkelingen	5
3 Horeca algemeen.....	7
4 Subbranches, regio's en functies	11
4.1 Zes subbranches in de horeca	11
4.2 Regionale verschillen	12
4.3 Functiegroepen	14
4.4 In- en uitstroom in de horeca	16
5 Opleidingen en opleidingsbehoeften.....	21
5.1 Mbo- en Hbo opleidingen	21
5.2 Particulier bekostigd onderwijs	23
5.3 Investerings in opleidingen.....	23
5.4 Opleidingsbehoeften.....	26
6 Verwachtingen komende jaren.....	31
6.1 Economische en demografische verwachtingen	31
6.2 Huidige spanning op de horeca-arbeidsmarkt.....	33
6.3 Prognose	35
7 Conclusies en aanbevelingen	37
Bijlage 1 Representativiteit enquête	39
Bijlage 2: Overige resultaten enquête.....	43
Bijlage 3: Definities	47



Samenvatting

De horecasector is de afgelopen jaren sterk in omvang toegenomen. Op de golven van het economisch herstel is er vooral vanaf 2014 een sterke expansie in zowel omzet, werkzame personen als in fte. In de periode vanaf 2008 nam het aantal fte's in de horecasector met 16% toe. Binnen de sector zijn er verschuivingen. De branches restaurants (+32%) en cafetaria's, lunchrooms, snackbars e.d. (+24%) kenden de sterkste groei in fte's, terwijl de werkgelegenheid op deze wijze gemeten in cafés (-9%) en kantines en contractcatering (-4%) afneemt. De horeca groeit in alle delen van het land. De sterkste relatieve groei doet zich voor in Amsterdam, Flevoland en Brabant, terwijl in Overijssel en de drie Noordelijke provincies de groei meer gematigd is.

Ook de opleidingen voor functies in de horeca laten stijgende studentenaantallen en gediplomeerden zien. In de periode 2008-2015 is het aantal studenten met 18% toegenomen. De toename beperkt zich tot de opleidingsclusters kok, management en informatie & verkoop. Het aantal studenten in de opleidingsclusters medewerker bediening, medewerker fastfood en ondersteuning stagneert. De afgelopen jaren hebben jaarlijks 10.000 tot 11.000 studenten een door de overheid bekostigde beroepsopleiding (Mbo en Hbo) voor een horecafunctie met een diploma afgesloten. Daarnaast worden via particuliere opleidingsinstituten mensen voor horecafuncties opgeleid of wordt relevante kennis bijgeleerd.

Voor de komende jaren wordt op basis van economische verwachtingen en demografische prognoses een verdere expansie van de horecasector voorzien. Verwacht wordt dat het aantal werkzame personen in de horeca toeneemt van 407.000 aanvang 2016 tot 467.000 in 2021 (+15%). De horecasector kent een grote in- en uitstroom van personeel. Jaarlijks moet bijna 40% van het personeel ingewerkt worden, waarbij het merendeel nog over geen enkele horecaervaring beschikt. Gezien de verwachte groei van de sector zal de instroom de komende jaren op een hoog niveau blijven, 89.000 tot 93.000 personen, waarvan zo'n 7.300 koks. Aangezien het aantal gediplomeerden van opleidingen voor horecafuncties dat jaarlijks voor de arbeidsmarkt beschikbaar komt slechts 10.000 tot 11.000 bedraagt, spelen particuliere opleidingen een belangrijke rol in het voorzien van kennis en vaardigheden die in de sector benodigd zijn.

Driekwart van 861 geënquêteerde horecabedrijven geeft aan de afgelopen drie jaar in opleidingen en cursussen geïnvesteerd te hebben en daar tevreden over te zijn. Men vindt dat het bijdraagt aan het succes van het bedrijf en helpt om personeel te binden. Bedrijven die aangeven niet in opleidingen/cursussen te investeren geven hiervoor als reden relatief vaak dat het personeel in tijdelijke dienst is en/of dat men bang is dat het personeel al weer snel vertrekt.

Sociale vaardigheden zijn van groot belang in de horeca. Voor de functiegroep medewerker bediening, medewerker fastfood en ondersteunend personeel worden deze vaardigheden volgens de respondenten de komende jaren nog belangrijker. In de achtergrondgesprekken die gevoerd zijn werd door bijna alle geïnterviewden beklemtoond dat het op dit punt beter kan en moet. Men ziet hier een belangrijke opgave,

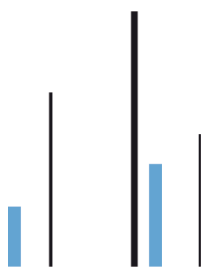
voor de bedrijven zelf, maar zeker ook voor de beroepsopleidingen. Daarnaast wordt aangegeven dat in de komende jaren vakspecifieke kennis van koks van groot belang is. Dit hangt samen met het grote aantal vacatures voor koks.

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

Om de knelpunten op te lossen zijn twee hoofdoplossingsrichtingen te onderscheiden. Gezien de hoge in- en uitstroom in de sector is de eerste richting het langer vasthouden van personeel. Goede arbeidsvoorwaarden, flexibiliteit in roosters, prettige werkomstandigheden, scholings- en doorgroeimogelijkheden zijn hierbij de sleutelwoorden. Investerings hierin wegen al snel op tegen de, vaak minder in het zicht lopende, extra kosten die een sterke uit- en instroom met zich brengen.

Een tweede richting is het verhogen van de instroom van specifiek voor horecafuncties opgeleide personen. Daartoe zouden opleidingsinstituten, zowel de beroepsopleidingen als de particuliere instituten, en de horecasector samen het aanzien van de opleidingen en de horecaberoepen dienen te verhogen.

1



Inleiding

De horeca kent in recente jaren een sterke omzet- en werkgelegenheidsontwikkeling. Aangezien de prognoses met betrekking tot de economische groei positief zijn, mag verwacht worden dat de sector de komende jaren verder zal groeien. Vanwege de toenemende spanning op de arbeidsmarkt alsook ontwikkelingen meer specifiek binnen de horeca ziet de sector zich voor kwantitatieve en kwalitatieve uitdagingen gesteld als het gaat om personeel. Om deze uitdagingen in beeld te brengen hebben Koninklijke Horeca Nederland (KHN) en Stichting Vakbekwaamheid Horeca (SVH) hun krachten gebundeld en ABF Research opdracht gegeven onderzoek te verrichten en een informatiesysteem op te zetten.

In deze rapportage wordt verslag gedaan van de belangrijkste ontwikkelingen en verwachtingen met betrekking tot de werkgelegenheid bij horecabedrijven en het aantal studenten dat een opleiding volgt voor een functie in de horeca. In [Arbeidsmarktinformatie Horeca \(https://arbeidsmarkthoreca.databank.nl\)](https://arbeidsmarkthoreca.databank.nl), het informatiesysteem dat tezamen met deze rapportage is opgeleverd, zijn meer gedetailleerde gegevens te vinden.

Het onderzoek is uitgevoerd met behulp van diverse bronnen. Allereerst zijn dat de gedetailleerde registraties van de werkgelegenheid naar branche waarover het CBS beschikt. Als erkende onderzoeksinstituten heeft ABF Research toegang tot deze bestanden. Het onderzoek is natuurlijk uitgevoerd conform de daarvoor geldende privacyreglementen van het CBS. Voorts is gebruik gemaakt van de Enquête Beroepsbevolking van het CBS, de beste bron voor het verband tussen de werkgelegenheid naar branche en het specifieke beroep dat iemand uitoefent. Daarnaast is er door ABF Research een internetenquête onder ondernemers en directies van horecabedrijven uitgevoerd met specifieke vragen over werkgelegenheidsontwikkelingen- en verwachtingen en opleidingsbehoeften. Tot slot zijn er daarnaast achtergrondgesprekken gevoerd met een tiental bij de werving van personeel betrokken personen bij diverse horecabedrijven.

De resultaten van de internetenquête zijn deels in het rapport opgenomen, de overige resultaten vindt u in de bijlage. De resultaten zijn mogelijk niet representatief voor de gehele horecasector. De kleine(re) bedrijven zijn sterk ondervertegenwoordigd, terwijl de bedrijven met meer dan tien werkzame personen zijn oververtegenwoordigd. Ook niet alle branches zijn goed vertegenwoordigd. De resultaten van de enquête moeten dus met enige terughoudendheid geïnterpreteerd worden maar geven desalniettemin een beeld van de spanning op de arbeidsmarkt, de mate waarin er in opleidingen/cursussen wordt geïnvesteerd en de verwachtingen van de bedrijven voor de nabije toekomst. In bijlage A is een nadere toelichting op de gebreken in de representativiteit opgenomen.

In hoofdstuk 2 komen een aantal voor de horeca van belang zijnde algemene ontwikkelingen aan de orde. In hoofdstuk 3 wordt ingezoomd op de ontwikkeling van de horecasector als geheel. In hoofdstuk 4 worden ontwikkelingen naar branches, regio's en functiegroepen gespecificeerd. In hoofdstuk 5 komen opleidingen

en opleidingsbehoeften aan bod. In hoofdstuk 6 wordt ingegaan op de huidige knelpunten op de horeca-arbeidsmarkt en komen verwachtingen met betrekking tot de komende jaren aan de orde. In het afsluitende hoofdstuk worden conclusies getrokken en worden enige aanbevelingen gedaan.

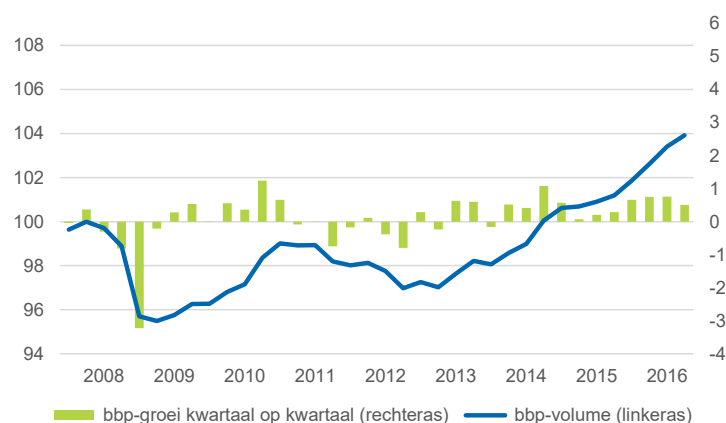
2

Algemene ontwikkelingen

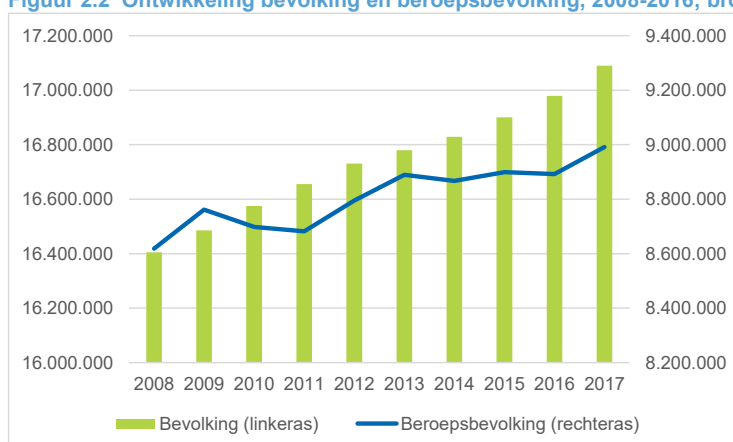
Voor de omzet in de horeca, de vraag naar en het aanbod van horecapersoneel zijn diverse algemene ontwikkelingen van belang. Het gaat om economische en demografische ontwikkelingen en verschuivingen in consumptiepatronen. In dit hoofdstuk worden in het kort het verloop van de belangrijkste indicatoren op deze terreinen besproken.

Na de diepe recessie in 2009 kende de Nederlandse economie een tweede dip in de jaren 2011-2013. Vanaf het tweede kwartaal van 2014 groeit de economie echter al drie jaar ononderbroken.

Figuur 2.1 BBP-groei, kwartaal op kwartaal in % (rechteras), volumemutatie (linkeras, index 2008-2^e kwartaal=100), 2008-2016; bron CBS/CPB



Figuur 2.2 Ontwikkeling bevolking en beroepsbevolking, 2008-2016; bron: CBS

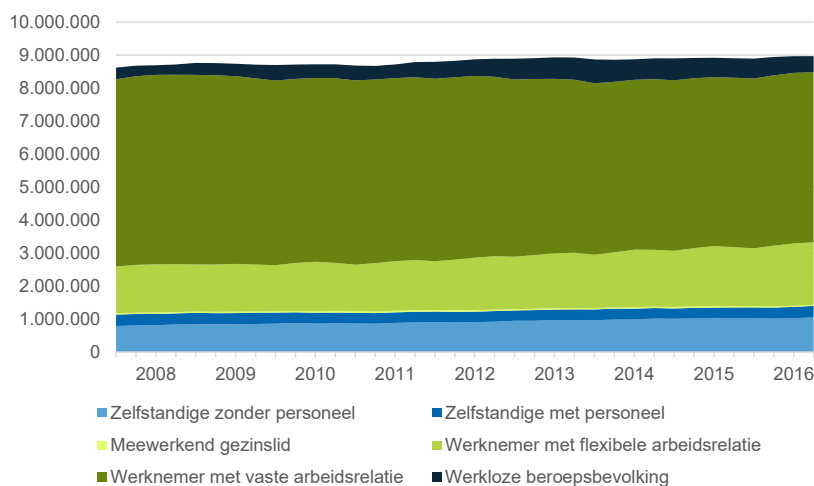


Ondanks de economische crisis is de bevolkingsomvang van Nederland vanaf 2008 met bijna 600.000 toegenomen. Die toename is voor het grootste deel het gevolg van arbeids-, studie- en asielmigratie.

In de crisisjaren nam de werkzame beroepsbevolking licht af en de werkloosheid toe. In 2013 bedroeg de werkloosheid ruim 700.000 mensen. Sindsdien is de werkloosheid gestaag afgenomen, maar met bijna 500.000 werklozen is het lage pré-crisisniveau van rond de 300.000 werklozen nog niet bereikt.

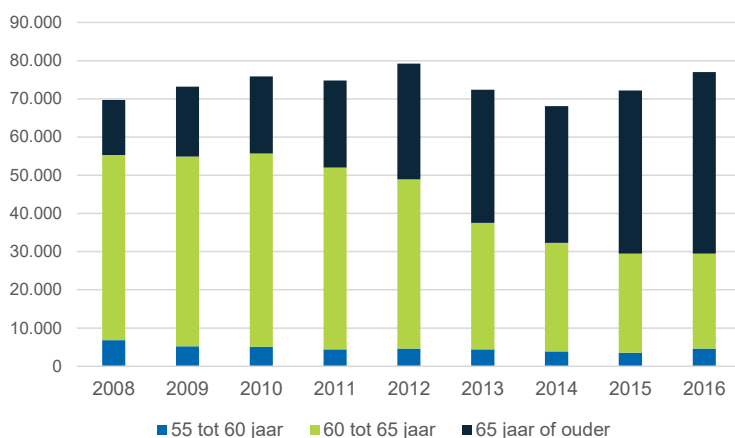
In de periode sinds 2008 is het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en werknemers met een flexibele arbeidsrelatie met ruim 700.000 toegenomen tot bijna 3 miljoen. In totaal telt Nederland eind 2016 1.046.000 zzp'ers en 1.892.000 werknemers met een flexibele arbeidsrelatie.

Figuur 2.3 Werkloosheid en arbeidsdeelname naar positie in de werkring (kwartalen, 2008-2016); bron CBS



Een andere ontwikkeling is de verhoging van de pensioenleeftijd. Steeds minder mensen gaan met pensioen voor het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Als gevolg van de wettelijke koppeling tussen AOW-leeftijd en de levensverwachting zal de gemiddelde pensioenleeftijd de komende jaren verder stijgen. Onder andere als gevolg hiervan neemt de komende jaren ondanks de vergrijzing de omvang van de beroepsbevolking verder toe.

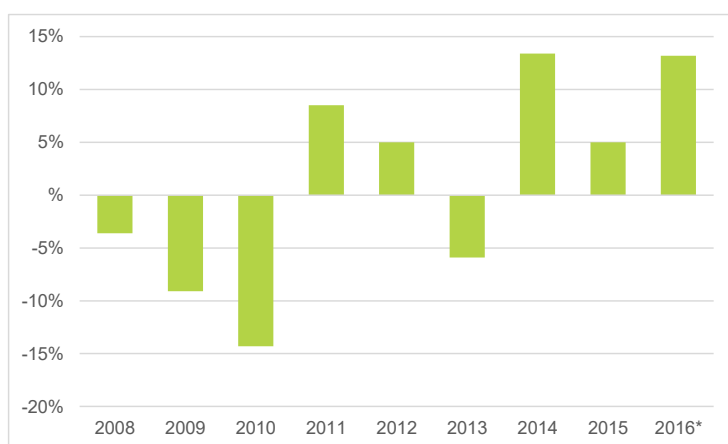
Figuur 2.4 Werkzame personen die met pensioen zijn gegaan naar leeftijdsklasse, 2008-2016; bron: CBS



3 Horeca algemeen

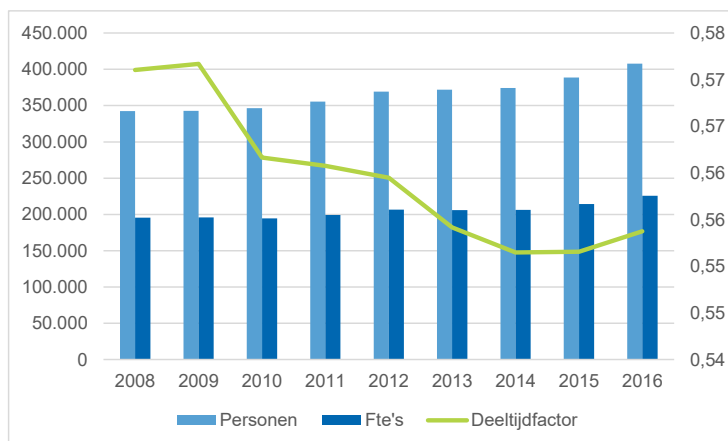
De horeca is een conjunctuurgevoelige sector. In de crisisjaren zijn de bestedingen aan horecadiensten sterker teruggelopen dan de totale consumptieve bestedingen. In de omzetcijfers is een sterke krimp in 2009 en 2010 te zien, evenals de tweede 'dip' in 2013. Vanaf 2014 is er op de golven van het economisch herstel een stevige groei in de omzet van de horecasector.

Figuur 3.1 Omzet horeca, volumemutaties in %, 2008-2015, 2016 voorlopig cijfer; bron: CBS



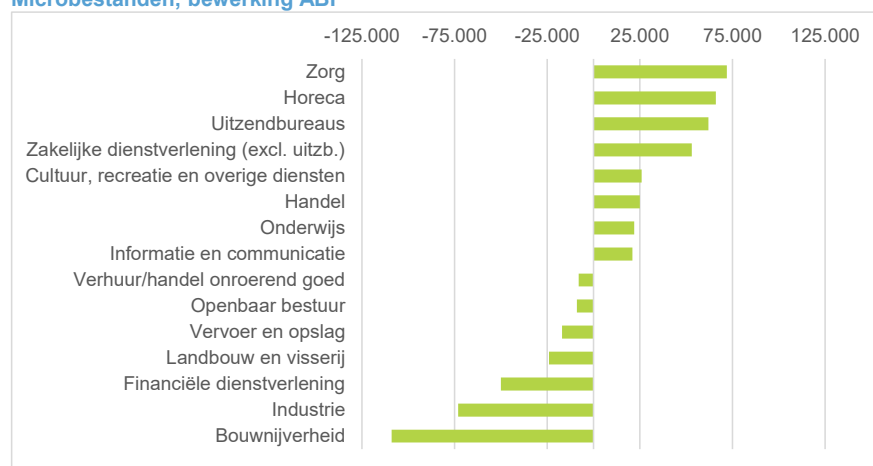
Op de hier afgebeelde omzetcijfers is de definitie van de horecasector zoals het CBS die heeft afgebakend van toepassing. In overleg met de opdrachtgevers is in de rest van dit rapport de horecasector iets nauwer gedefinieerd. De SBI-codes 551 (verhuur van vakantiehuisjes e.d.) en 552 (kampeerterreinen) zijn gezien de doelgroepen van KHN en SHV niet meegenomen in de analyses. Waar hier verder over de horeca of de horecasector wordt gesproken is bedoeld de horecasector zonder deze beide typen van ondernemingen.

Figuur 3.2 Aantal werkzame personen, fte's en deeltijdfactor in horeca, 2008-2016; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research



Het aantal werkzame personen in de horeca zoals hierboven gedefinieerd is in de periode 2008-2016 sterk toegenomen, van 342.000 tot 408.000, een stijging met 19%. De horecasector is in deze periode relatief gezien de sterkst groeiende sector. In absolute zin is het aantal banen in de horeca bijna net zoveel toegenomen als in de hele zorgsector.

Figuur 3.3 Verandering in het aantal banen van werkzame personen tussen 2008 en 2016; bron CBS Microbestanden; bewerking ABF



Omgerekend naar aantal fte's (voltijd dienstverbanden) is de stijging iets lager (16%). Er wordt dus in de horeca steeds meer in deeltijd gewerkt. Het aandeel Fte's met een werkweek van 80% tot 100% van een voltijdwerkweek is in de horeca in 2016 57%, in 2008 bedroeg dit aandeel nog 61%.

Het arbeidsvolume in de sector is opmerkelijk genoeg in de jaren 2009-2013 ondanks de crisis beperkt toegenomen. Vanaf 2014 neemt het arbeidsvolume in de horeca sterk toe, met 4% tot 5% in zowel werkzame personen als fte's.

In de horecasector werken veel jonge mensen. Meer dan de helft is jonger dan 35 jaar. De afgelopen jaren is de vergrijzing echter ook in de sector waarneembaar, de sterkste relatieve groei zit in de categorieën boven de 55 jaar. Daarentegen is er een sterke afname van 35-44 jarigen in de horeca. Dit is echter geen specifiek verschijnsel in de horeca. Het is het gevolg van een zogeheten cohort-effect. In de jaren zeventig van de vorige eeuw daalde het aantal geboorten sterk. Het gevolg is dat sinds 2008 het aantal 35-44 jarigen

Tabel 3.1 Fte's in horeca naar leeftijd, 2008-2016; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research

	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	65 jaar en ouder	Totaal Fte's	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	65 jaar en ouder
2008	58.050	44.320	43.370	32.840	15.270	1.630	195.480	30%	23%	22%	17%	8%	1%
2009	57.750	43.590	42.660	34.120	16.170	1.740	196.030	30%	22%	22%	17%	8%	1%
2010	55.000	43.950	41.950	34.840	16.910	1.860	194.510	28%	23%	22%	18%	9%	1%
2011	57.290	45.430	41.230	35.650	17.740	1.970	199.310	29%	23%	21%	18%	9%	1%
2012	59.550	47.840	41.250	36.950	18.700	2.370	206.660	29%	23%	20%	18%	9%	1%
2013	59.570	48.470	39.720	36.780	18.960	2.580	206.080	29%	24%	19%	18%	9%	1%
2014	58.980	49.580	38.540	37.030	19.530	2.730	206.390	29%	24%	19%	18%	10%	1%
2015	62.250	52.100	38.540	38.130	20.460	2.980	214.460	29%	24%	18%	18%	10%	1%
2016	66.370	55.810	38.920	39.610	21.750	3.340	225.800	29%	25%	17%	18%	10%	2%
Ontwikkeling (aandeel) 2008-2016	14%	26%	-10%	21%	42%	105%	16%	0%-punt	2%-punt	-5%-punt	1%-punt	2%-punt	1%-punt

in Nederland met 450 duizend is afgenomen. Vanaf 1983 is het geboortecijfer weer licht toegenomen zodat de jongere cohorten wel in omvang stijgen.

De flexibele schil in de horeca-arbeidsmarkt is de afgelopen jaren in beperkte mate toegenomen. Het aandeel uitzend- en oproepkracht is sinds 2008 met 4%-punt toegenomen. Opvallend is dat het aandeel zelfstandigen met 2%-punt is afgenomen. Daarnaast is ook het aandeel in loondienst afgenomen. MBO-studenten die de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) volgen, zijn in loondienst bij de bedrijven. De stagiaires in deze tabel zijn studenten van andere opleidingen die stagecontracten hebben.

Tabel 3.2 Fte's werkzaam in horeca naar type aanstelling, 2008-2016, absolute aantallen en aandeel; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research

	Directeur groot aandeelhouder (DGA)		Stagiaire		Uitzendkracht Oproepkracht		Zelfstandige		Loondienst		Totaal	
2008	3.940	2%	1.390	1%	17.620	9%	41.460	21%	131.070	67%	195.480	100%
2009	3.690	2%	1.390	1%	16.830	9%	41.480	21%	132.640	68%	196.030	100%
2010	3.710	2%	1.360	1%	16.820	9%	42.820	22%	129.810	67%	194.520	100%
2011	3.920	2%	1.560	1%	17.510	9%	41.750	21%	134.560	68%	199.300	100%
2012	4.230	2%	1.660	1%	19.670	10%	42.650	21%	138.440	67%	206.650	100%
2013	4.230	2%	1.590	1%	21.620	10%	42.210	20%	136.420	66%	206.070	100%
2014	4.200	2%	1.570	1%	21.450	10%	41.940	20%	137.230	66%	206.390	100%
2015	4.110	2%	1.770	1%	26.070	12%	43.260	20%	139.250	65%	214.460	100%
2016	4.300	2%	1.850	1%	29.910	13%	43.990	19%	145.750	65%	225.800	100%
Ontwikkeling (aandeel) 2008-2016	360	0%-punt	460	0%-punt	12.290	4%-punt	2.530	-2%-punt	14.680	-2%-punt	30.320	0%-punt

In de horeca is sprake van een toename van de gemiddelde bedrijfsomvang in fte's uitgedrukt. Het aandeel fte's dat werkt in bedrijven met minder dan 20 fte's is de afgelopen jaren gedaald. Het aandeel fte's dat werkt in bedrijven met 100 tot 500 fte's is met 4%-punt het sterkst toegenomen.

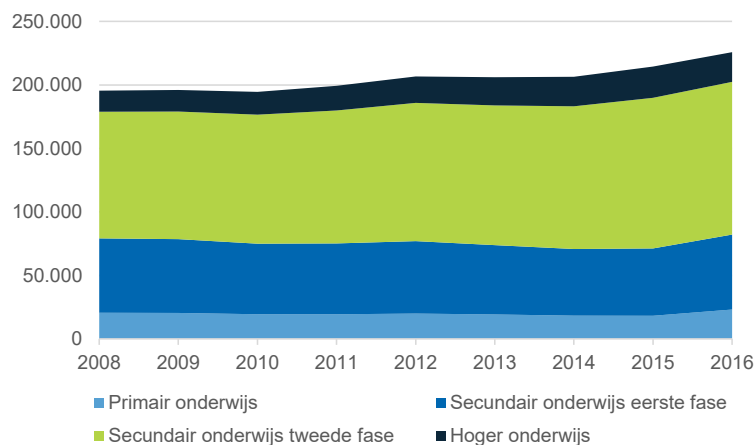
Tabel 3.3 Aandeel Fte's naar bedrijfsgrootteklasse (aantal Fte's), in de horeca, 2008-2016; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research

	1	2	3-4	5-9	10-19	20-49	50-99	100-499	500-999	1000 of meer
2008	19%	2%	5%	12%	16%	18%	8%	9%	3%	10%
2009	19%	2%	5%	12%	16%	18%	8%	9%	3%	10%
2010	19%	2%	5%	12%	16%	18%	8%	8%	3%	10%
2011	18%	2%	4%	11%	15%	16%	7%	11%	4%	11%
2012	18%	2%	4%	11%	15%	17%	7%	11%	4%	11%
2013	18%	2%	4%	11%	15%	17%	7%	11%	3%	11%
2014	18%	2%	4%	11%	15%	17%	8%	11%	3%	12%
2015	17%	2%	4%	10%	15%	18%	8%	11%	3%	12%
2016	17%	2%	4%	10%	15%	18%	8%	12%	3%	11%
ontwikkeling aandeel 2008-2016	-2%-punt	-1%-punt	-1%-punt	-2%-punt	-1%-punt	1%-punt	0%-punt	4%-punt	1%-punt	1%-punt

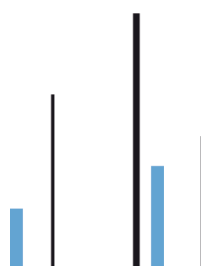
Qua opleidingsniveau valt op dat de afgelopen jaren het opleidingsniveau onder de werkzame personen in de horeca hoger is geworden. Het aandeel met secundair onderwijs tweede fase is van 51% in 2008 toegenomen tot 55% in 2015. Het betreft mensen die mbo 2 t/m 4 of bovenbouw havo/vwo hebben gedaan. Ook het aandeel van de hoger opgeleiden is met 3%-punt toegenomen: van 8% in 2008 tot 11% in 2015. Nu de crisis voorbij is en de instroom in de sector sterk toeneemt zien we dat in 2016 het aandeel primair en secundair lager opgeleiden in de horeca weer toeneemt. Mogelijk is er sprake van een trendbreuk waarbij

er, nu de arbeidsmarkt krappere wordt en er voor studenten en hoger opgeleiden meer baankansen buiten de sector zijn, in de horeca meer lager opgeleiden worden ingehuurd.

Figuur 3.4 Aandeel fte's in de horeca naar opleidingsniveau, 2008-2016; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research; de gehanteerde indeling van opleidingen naar niveau is opgenomen in bijlage 3



4



Subbranches, regio's en functies

In dit hoofdstuk worden de ontwikkelingen in de horeca naar subbranche en regio's beschreven. Daarnaast wordt er ingezoomd op de ontwikkeling van de omvang van de verschillende beroepsgroepen die in de horeca werken.

4.1 Zes subbranches in de horeca

De horeca is ten behoeve van dit rapport onderverdeeld in zes subbranches¹. In tabel 4.1 zijn de kerncijfers met betrekking tot omvang en ontwikkeling van het aantal bedrijven en de werkgelegenheid per subbranche opgenomen. Waar het aantal fte's in de horeca gemiddeld met 16% is toegenomen, is de toename in de restaurantbranche met 32% het dubbele daarvan. Ook cafetaria's, snackbars, lunchrooms etc. (hier verder cafetaria's genoemd) kenden met 24% een sterke werkgelegenheidsgroei. De relatieve groei van het aantal fte's bij hotels en overige logiesverstrekking (hier verder hotels genoemd) en eventcatering liggen rond het sectorgemiddelde van de horeca. Het arbeidsvolume bij kantines en contractcatering (hier verder kantines genoemd) is met 4% afgenomen. De sterkste krimp heeft echter met 9% plaatsgevonden bij de cafés. In deze subbranche krimpt niet alleen de werkgelegenheid maar ook het aantal bedrijven. Opvallend is de grote toename van het aantal bedrijven in de subbranches hotels en overige logiesverstrekking (59%) en eventcatering (62%). Gezien de veel kleinere werkgelegenheidsgroei in deze subbranches gaat het vooral om een grote toename van het aantal eenpitters en kleine bedrijven.

Bij de eventcatering en de cafetaria's heeft een sterke toename van het deeltijdwerken plaatsgevonden. In de overige branches, met uitzondering van de cafés, is er een matige groei van het werken in deeltijd.

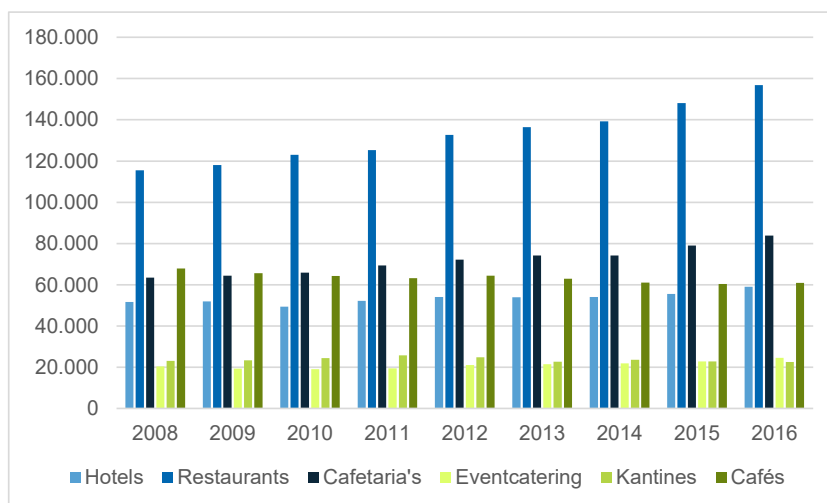
Tabel 4.1 Aantal bedrijven Fte's en personen werkzaam in horeca naar subbranche, 2008-2016; bron: CBS-Statline en Microbestanden CBS; bewerking ABF Research; zie bijlage voor indeling naar SBI-code

Branche	Bedrijven			Fte's			Personen			Deeltijdfactor	
	2016	2008-2016		2016	2008-2016		2016	2008-2016		2016	2008-2016
Hotels en overige logiesverstrekking	4.220	1.565	59%	39.700	4.660	13%	59.010	7.280	14%	0,67	-1%
Restaurants	12.995	2.650	26%	81.930	19.890	32%	156.870	41.320	36%	0,52	-3%
Cafetaria's, snackbars, lunchrooms e.d.	12.635	2.630	26%	42.550	8.270	24%	83.880	20.350	32%	0,51	-6%
Eventcatering	7.065	2.695	62%	13.590	1.270	10%	24.570	4.070	20%	0,55	-8%
Kantines en contractcatering	1.140	-35	-3%	15.670	-570	-4%	22.560	-580	-3%	0,69	-1%
Cafés	9.990	-2.130	-18%	32.350	-3.210	-9%	60.930	-6.970	-10%	0,53	1%
Totaal	48.045	7.375	18%	225.790	30.310	16%	407.820	65.470	19%	0,55	-3%

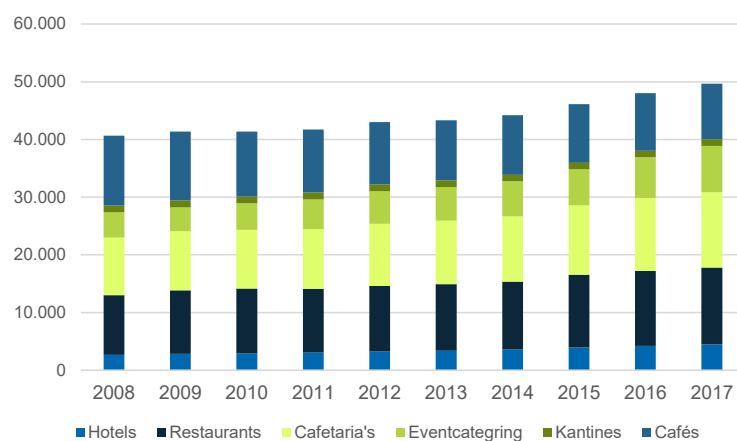
De toename van de werkgelegenheid bij restaurants en cafetaria's (figuur 4.1) vindt al gedurende een aantal jaren plaats. Wel is er een versnelling van de groei in de laatste twee jaar. De achteruitgang van het arbeidsvolume bij de cafés voltrekt zich niet gestaag. In 2012 en 2016 was er lichte groei van het aantal werkzame personen in cafés.

¹ In de bijlage is de indeling van de subbranches naar sbi-codes (standaard bedrijfsindeling) zoals het CBS die hanteert opgenomen

Figuur 4.1 Aantal personen werkzaam in de horeca naar branche, 2008-2016; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research



Figuur 4.2 Aantal bedrijven in de horeca naar branche, 2008-2016; bron: CBS-Statline



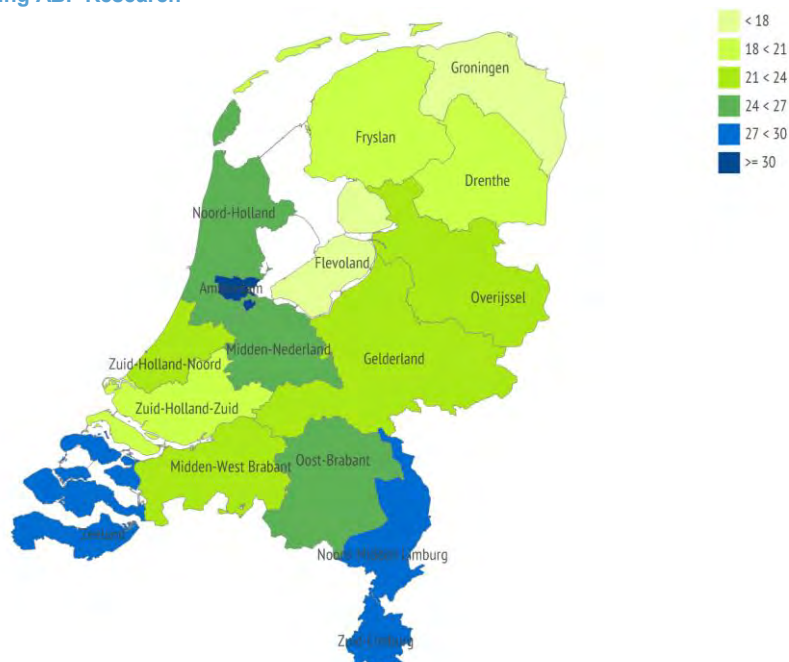
4.2 Regionale verschillen

De omvang van de horecasector loopt per regio en binnen regio's natuurlijk sterk uiteen. Veel horecaetablisementen bevinden zich in de centrale delen van onze steden. Daarnaast zijn er in toeristische interessante gebieden relatief veel horecagelegenheden. Amsterdam neemt een bijzonder positie in. In deze gemeente is de werkgelegenheid in de horeca even groot als in de drie noordelijke provincies en Overijssel tezamen. Per duizend Amsterdammers zijn er 51 in de horeca werkzame personen. In Flevoland en Groningen zijn dat er 17 op de duizend inwoners.

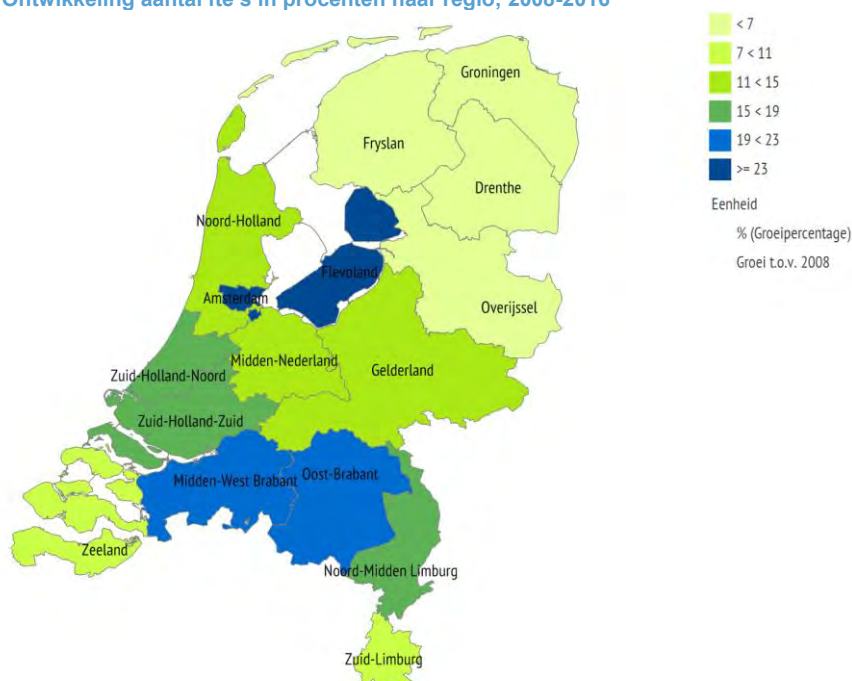
In alle regio's is de omvang van de werkgelegenheid in de horeca sinds 2008 toegenomen (figuur 4.2 en tabel 4.2). De sterkste groei qua fte's vinden we in Flevoland en Amsterdam. Ook in Brabant en in iets mindere mate in de zuidelijke delen van de Randstad en Noord- en Midden Limburg groeit de horeca sterk. In Flevoland en Midden-Nederland is de toename van het aantal in de horeca werkzame personen aanzienlijk hoger dan het aantal fte's. Het aantal deeltijdwerkers is in deze regio's dus sterk toegenomen.

Amsterdam valt wat dit betreft op: de toename van het aantal fte's en werkzame personen is vrijwel gelijk aan elkaar.

Figuur 4.3 Aantal werkzame personen in de horeca per 1000 inwoners naar regio, 2016; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research



Figuur 4.4 Ontwikkeling aantal fte's in procenten naar regio; 2008-2016



Tabel 4.2 Fte's en personen werkzaam in horeca naar regio. aantal 2016, toename 2008-2016 (%); bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research

KHN-regio	Fte's		Personen		Deeltijdfactor	
	2016	2008-2016	2016	2008-2016	2016	2008-2016
Groningen	5.200	5%	10.210	9%	0,51	-4%
Fryslan	6.670	6%	12.210	10%	0,55	-4%
Drenthe	4.660	6%	9.060	11%	0,51	-5%
Overijssel	12.230	7%	24.990	8%	0,49	-2%
Gelderland	22.700	11%	44.180	15%	0,51	-3%
Midden-Nederland	20.030	13%	35.820	19%	0,56	-5%
Flevoland	3.710	39%	6.990	48%	0,53	-6%
Noord-Holland	25.370	14%	43.100	20%	0,59	-5%
Amsterdam	28.400	27%	42.870	28%	0,66	-1%
Zuid-Holland-Noord	21.360	17%	37.620	22%	0,57	-4%
Zuid-Holland-Zuid	22.240	18%	39.250	21%	0,57	-3%
Zeeland	6.040	8%	10.430	13%	0,58	-4%
Midden-West Brabant	12.780	20%	24.990	25%	0,51	-4%
Oost-Brabant	18.380	20%	35.680	22%	0,52	-2%
Noord-Midden Limburg	6.130	16%	12.440	21%	0,49	-4%
Zuid-Limburg	9.900	8%	17.970	10%	0,55	-2%
Nederland	225.800	16%	407.810	19%	0,55	-3%

4.3 Functiegroepen

Op basis van gegevens uit de CBS Enquête Beroepsbevolking (EBB), is er inzicht in de verdeling van de werkenden in de horeca naar functie en branche waarin ze werkzaam zijn. Omdat er een groot aantal beroepen in de enquêteresultaten voorkomen, zijn deze samengevoegd tot zeven voor de horeca relevante functiegroepen. De meest voorkomende functiegroep in de horeca is medewerker bediening. Ruim een derde van de werkzame personen in de horeca behoort hiertoe. De functiegroep koks vormt met 15% een grote groep medewerkers in de horeca, waarbij opvalt dat ook in cafés 9% van het personeel tot deze functiegroep behoort. Verder worden onderscheiden de functiegroepen medewerker fastfood (9%), informatie & verkoop (4%), management (5%) en ondersteuning (21%). De helft van de ondersteuning bestaat uit keukenassistenten, een kwart is schoonmaker. Daarnaast behoren tot de functiegroep ondersteuning administratieve medewerkers, boekhouders, beveiligers, chauffeurs, hoveniers en andere beroepen die met de horeca geassocieerd kunnen worden. Alle beroepen die niet direct met de horeca geassocieerd kunnen worden zijn ondergebracht in de functiegroep overig. Deze groep omvat 13% van de werkzame personen in de horeca. Het gaat dan om beroepen als steigerbouwer, vakkenvuller, reisconsulent, veehouder, sociaal werker, etc., alsmede om de categorie beroep onbekend.

Tabel 4.3 Werkzame personen in de horeca naar branche en functiegroep, 2016; bron: CBS/EBB; bewerking ABF Research

SBI-codes	Branche	Mede- werker bediening	Mede- werker fastfood	Kok	Informatie & Verkoop	Mane- ment	Onder- steuning*	Overig	Totaal
55101, 55102, 55900	Hotels en overige logiesverstrekking	27%	0%	12%	7%	9%	28%	18%	100%
56101	Restaurants	42%	6%	17%	3%	3%	23%	7%	100%
56102, 56103	Cafétaria's, snackbars, lunchrooms e.d.	19%	25%	13%	8%	7%	15%	13%	100%
56210	Eventcatering	22%	21%	18%	2%	6%	18%	14%	100%
56290	Kantines en contractcatering	9%	28%	14%	6%	12%	14%	17%	100%
56300	Cafés	57%	2%	9%	2%	3%	14%	14%	100%
	Horeca	35%	9%	15%	4%	5%	21%	11%	100%

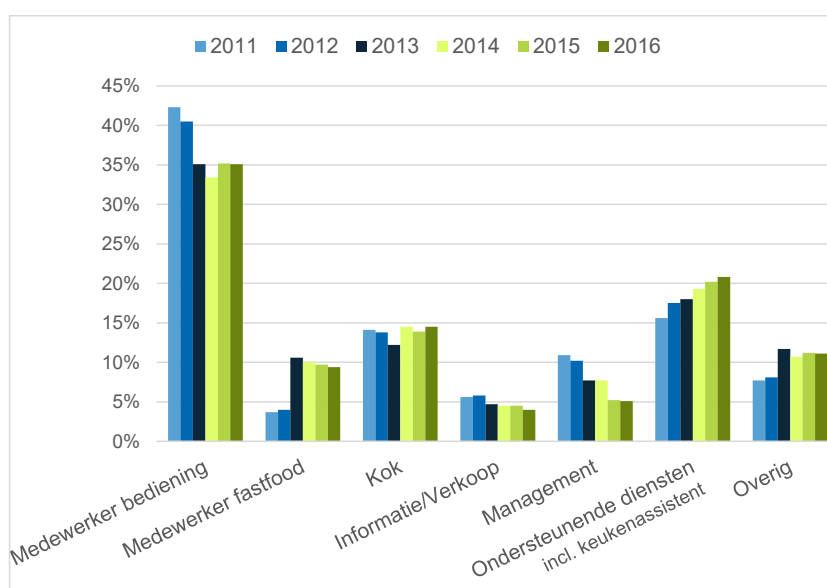
* incl. keukenassistent

In de afgelopen jaren is de werkgelegenheid in de horeca zoals we hiervoor zagen sterk toegenomen. Via het EBB zijn in theorie veranderingen in het aandeel van de verschillende functiegroepen in het totaal van

de horecawerkgelegenheid te volgen. Aangezien het om enquêtegegevens handelt, dient er sowieso met een bandbreedte rondom de waarnemingen rekening te worden gehouden. De steekproef van het EBB bedraagt circa 65.000 per jaar, hetgeen circa 0,46% van de potentiële beroepsbevolking is.

Een andere reden om terughoudend te zijn met tijdreeksgegevens uit het EBB zijn trendbreuken die optreden vanwege de wisselingen in beroepsomschrijvingen zoals het CBS die hanteert. In figuur 4.4 zijn de resultaten naar functiegroepen voor de jaren 2011 tot en met 2016 opgenomen. Een aantal verschuivingen lijkt het resultaat van genoemde trendbreuken. Zo is er van 2012 op 2013 een verschuiving tussen medewerker bediening en medewerker fastfood en in de jaren 2014 en 2015 tussen de functiegroep management en de functiegroep ondersteunende diensten.

Figuur 4.5 Aandeel werkzaam in de horeca naar functiegroep, 2011-2016; bron: CBS/EBB; bewerking ABF Research



Voor de afgelopen jaren is op basis van de resultaten van het EBB 2016 en de omvang van de werkgelegenheid in de horeca een schatting gemaakt van het aantal werkzame personen naar functiegroep in de horeca. De ontwikkeling in de afgelopen jaren zal ongeveer volgens dit patroon verlopen zijn. Mogelijk wordt de toename van de functiegroep kok op deze manier iets onderschat.

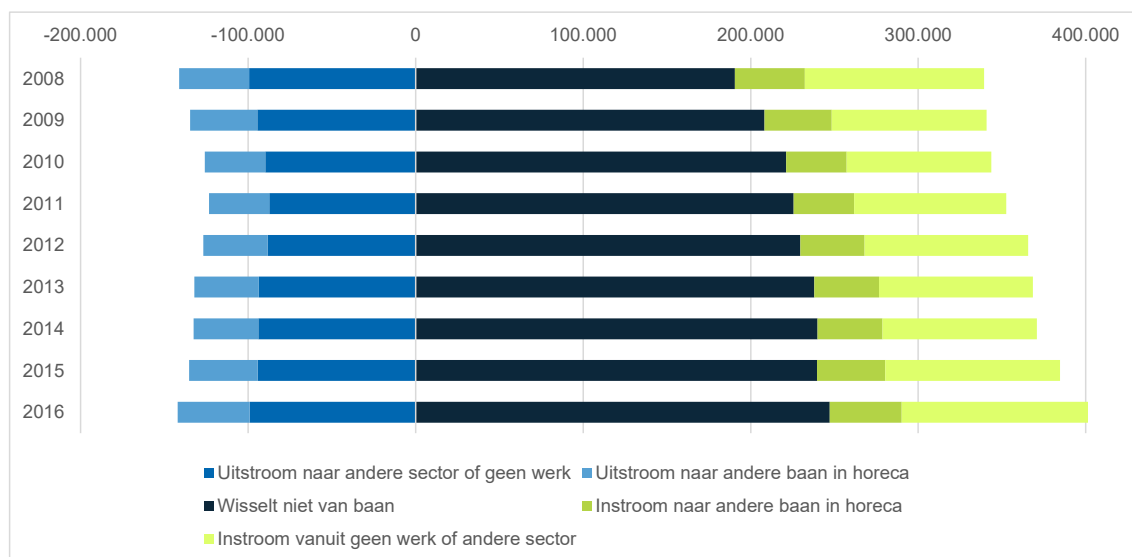
Tabel 4.4 Schatting werkzame personen in de horeca naar functiegroep, 2013-2016; bron: ABF Research op basis van CBS/EBB en Microbestanden CBS

	Medewerker bediening	Medewerker fastfood	Kok	Informatie / verkoop	Management	Ondersteunende diensten	Overig	Totaal
2013	135.700	27.500	52.000	9.800	24.400	79.300	43.200	371.900
2014	136.600	27.600	52.100	24.000	80.000	10.000	43.900	374.200
2015	140.800	28.300	54.300	25.600	83.700	10.300	45.700	388.800
2016	148.600	30.000	56.200	26.600	87.500	11.000	47.900	407.800
2013-2016	13.000	2.400	4.200	1.000	2.200	8.500	4.700	36.000

4.4 In- en uitstroom in de horeca

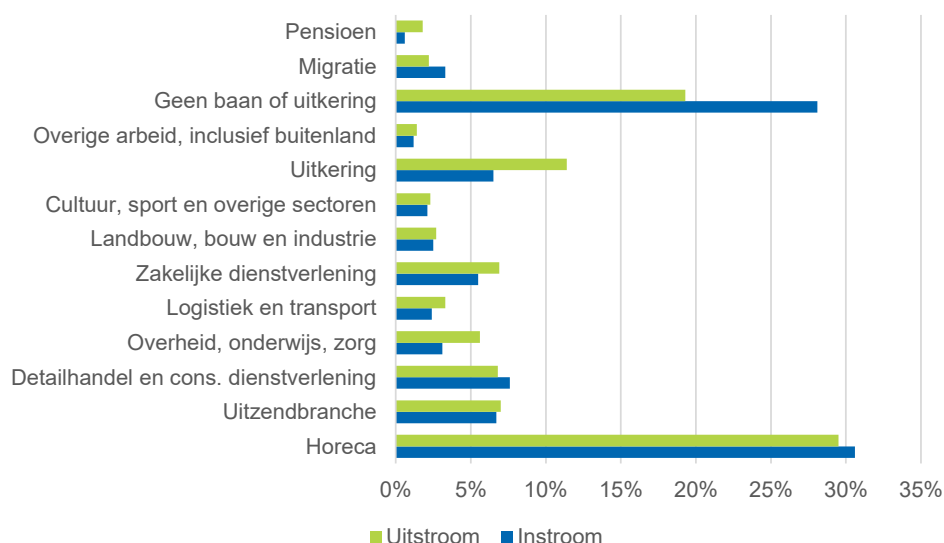
De horecasector kent veel baanwisselingen. Om deze in beeld te brengen is nagegaan in welke sector mensen die in de horeca werken een jaar eerder werkten. De bruto instroom bedroeg in de afgelopen jaren tussen de 125.000 en 160.000 mensen per jaar. Het gaat dan om alle mensen die in bepaald jaar bij een horecabedrijf werken en het jaar daarvoor nog niet in de horeca werkten (de netto instroom) of mensen die bij een ander bedrijf in de horeca werkten. Die laatste groep, de baanwisselaars binnen de horecasector, is elk jaar tussen de 39.000 en 45.000 groot. De omvang van de netto instroom, mensen die een jaar eerder nog niet in de horeca werkten, is jaarlijks tussen de 86.000 en 115.000. Afgezet tegen de totale omvang van de sector betekent dit dat elk jaar 10% à 12% van de werkzame personen binnen de horeca van baan verandert en dat een kwart of zelfs nog iets meer in het jaar daarvoor nog niet in de sector werkte. Aan te nemen valt dat het overgrote merendeel van deze groep nog geen enkele horecaervaring heeft. Het grote aantal nieuwe personeelsleden is een permanente belasting voor de horecabedrijven. In 2016 werkte bijvoorbeeld gemiddeld 61% van het personeel van een horecabedrijf in 2015 al bij het bedrijf, maar moest 39% ingewerkt worden.

Figuur 4.6 Aantal werkzame personen in horeca per 1 januari en bruto in- en uitstroom in voorgaande jaar, 2008-2016; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research



Van de bruto instroom wisselt gemiddeld over de jaren 31% van baan binnen de horecasector. Veel mensen doen hun eerste werkervaring in de horeca op. Het aandeel in de instroom van personen die nog geen baan (of uitkering) hadden bedraagt 28%. Jaarlijks zijn dat gemiddeld 40.000 personen. Daarnaast is er veel instroom van mensen die een jaar eerder een uitkering hadden (7%) of voor een uitzendbureau werkten (7%). Circa 23% van de instroom werkte een jaar eerder in een van de andere sectoren. De meeste instromers die vanuit een andere sector komen werkten in de detailhandel/consumentendienstverlening.

Figuur 4.7 Bruto in- en uitstroom fte in horecasector, naar herkomst en bestemming; gemiddelde 2008-2015; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research



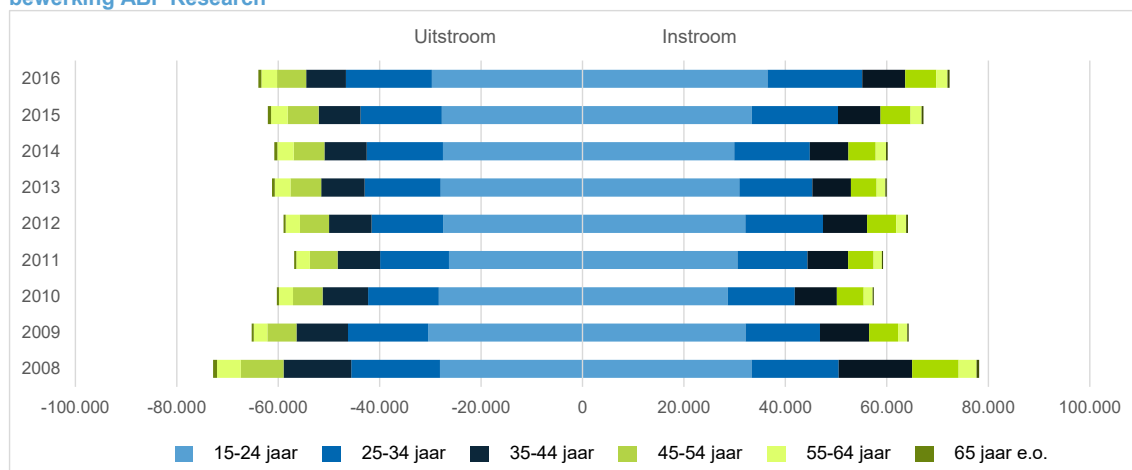
De bruto uitstroom bestaat ook voor het grootste deel uit mensen die binnen de horeca van baan wisselen (gemiddeld 30%). Daarnaast zijn er in de uitstroom veel mensen die een jaar nadat ze in de horeca actief waren niet meer werken: geen baan of uitkering (19%) c.q. een uitkering (11%). Wat betreft de uitwisseling met andere sectoren valt op dat de uitstroom naar de andere sectoren met een aandeel van 28% in totaal groter is dan de instroom uit die sectoren. Bij de instroom zagen we dat veel mensen hun eerste werkervaring opdoen in de horeca. Uit de uitstroomcijfers blijkt dat de in de horeca opgedane werkervaring voor een belangrijk deel daarna wordt ingezet in andere sectoren. Uitzondering vormt de detailhandel/consumentendienstverlening. Er wisselen meer mensen vanuit de detailhandel naar de horeca dan andersom.

De gemiddelde leeftijd van de instromers in de sector lag de afgelopen jaren rond de 28,8 jaar. De uitstromers zijn met gemiddeld rond de 30,4 jaar niet veel ouder. In 2008, het jaar met de hoogste in- en uitstroom, was de gemiddelde leeftijd van zowel in- als uitstromers hoger dan in de overige jaren. Vanaf 2009 is de leeftijdsverdeling van de in- en uitstroom vrij constant. Rond de helft van de instroom bestaat uit 15-24 jarigen, terwijl deze leeftijdscategorie circa 45% van de uitstroom vormt. Bij de overige leeftijdscategorieën is andersom het aandeel in de uitstroom lager dan het aandeel in de instroom.

Tabel 4.5 Gemiddelde leeftijd in- en uitstroom, Fte's, 2008-2016; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research

	instroom	uitstroom
2008	30,8	32,1
2009	28,5	29,5
2010	28,6	29,7
2011	28,2	29,9
2012	28,6	29,9
2013	28,2	30,1
2014	28,7	30,3
2015	28,6	30,4

Figuur 4.8 In- en uitstroom horeca naar leeftijdsklasse, Fte's, 2008-2016; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research



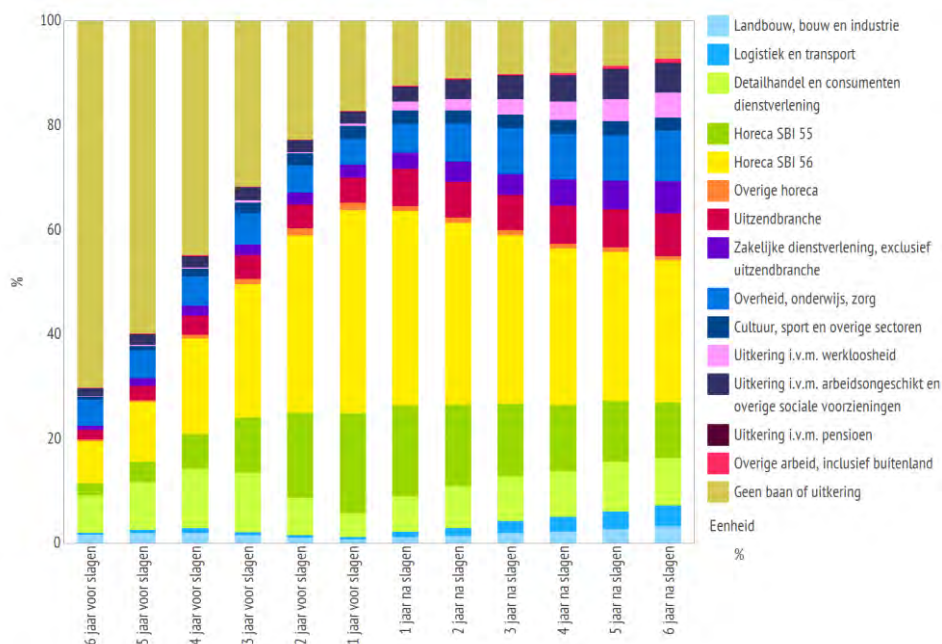
De netto instroom in de horecasector is zoals we zagen omvangrijk. In totaal gaat het in 2016 naar schatting om 95.000 personen. Op basis van Enquête beroepsbevolking is een schatting gemaakt van de verdeling van de instroom qua functiegroep. Het grootste deel van de instromers in de horeca behoort tot de functiegroep medewerker bediening. Daarnaast gaat het om aanzienlijke aantallen instromers bij de ondersteunende diensten, die zoals we zagen voornamelijk uit keukenhulp en schoonmakers bestaan. De netto-instroom van de functiegroep koks is de afgelopen jaren opgelopen tot ruim 7.000 per jaar.

Tabel 4.6 Schatting netto-instroom in de horecasector naar functiegroep 2013-2016; bron: ABF Research

	2013	2014	2015	2016
Medewerker bediening	33.100	34.400	38.400	40.300
Medewerker fastfood	9.300	9.700	10.800	11.300
Kok	5.900	6.100	6.900	7.200
Informatie/Verkoop	3.300	3.400	3.800	4.000
Management	2.800	2.900	3.200	3.400
Ondersteunende diensten, incl. keukenassistent	15.300	15.900	17.700	18.600
Overig	8.700	9.000	10.100	10.600
Totaal	78.400	81.400	90.900	95.500

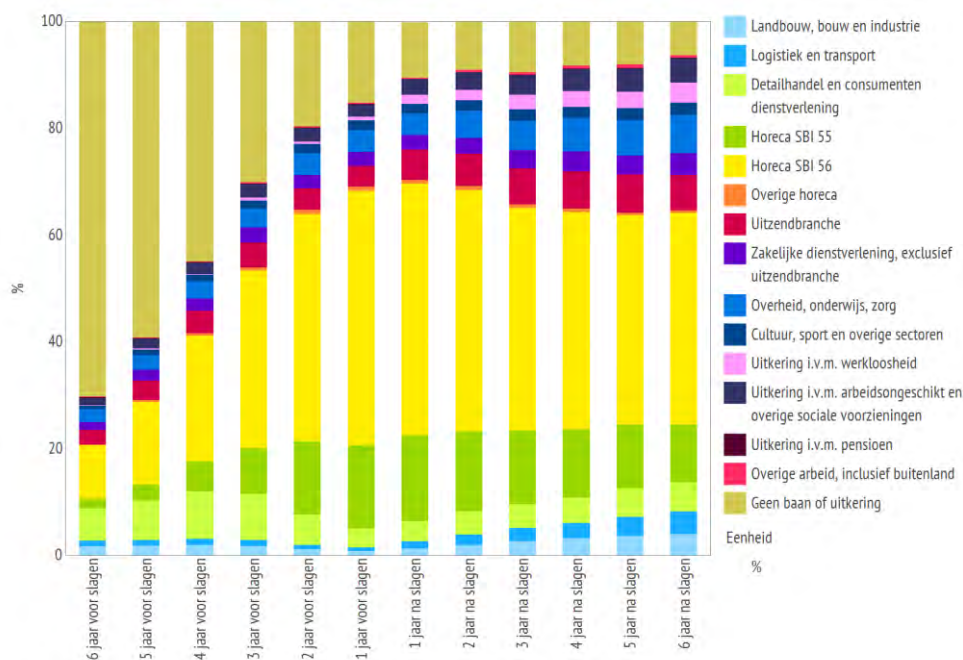
Voor een aantal opleidingsclusters is nagegaan welk deel van de gediplomeerden na verloop van tijd nog in de horecasector werkt. In de figuren 4.9 t/m 4.11 zijn achtereenvolgens de opleidingsclusters medewerker bediening, kok en management afgebeeld. Voor alle drie deze opleidingsclusters geldt dat na verloop van een aantal jaren het aandeel gediplomeerden dat nog werkzaam is in de horecasector daalt. Bij het opleidingscluster medewerker bediening is één jaar na slagen 55% werkzaam de horecasector. Zes jaar na slagen is dit aandeel gedaald naar 38%. Bij het opleidingsclusters koks is één jaar na slagen 63% in de horeca werkzaam en zes jaar na slagen nog 50%. Van de gediplomeerden met een horecamanagementopleiding werkt één jaar na slagen 42% in de horecasector en zes jaar na slagen nog maar 29%.

Figuur 4.9 Sector waarin gediplomeerden in opleidingscluster medewerker bediening in jaren voor en na slagen werkzaam zijn; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research



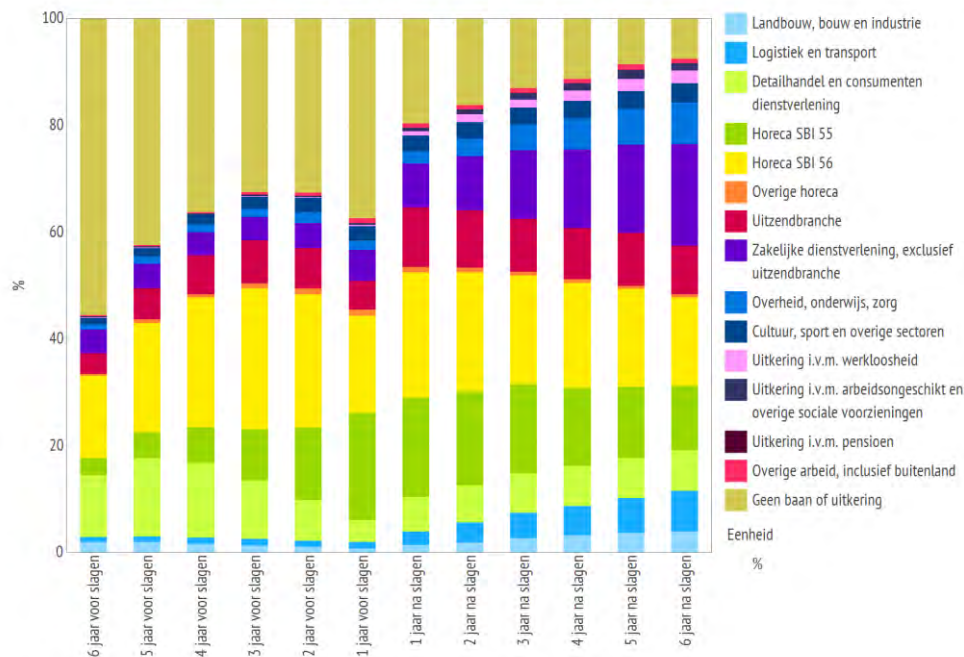
Bron: CBS - Microbestanden, bewerking ABF Research

Figuur 4.10 Sector waarin gediplomeerden in opleidingscluster kok in jaren voor en na slagen werkzaam zijn; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research



Bron: CBS - Microbestanden, bewerking ABF Research

Figuur 4.11 Sector waarin gediplomeerden in opleidingscluster horecamanagement in jaren voor en na slagen werkzaam zijn; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research



Bron: CBS - Microbestanden, bewerking ABF Research

5

Opleidingen en opleidingsbehoeften

Opleidingen voor functies in de horeca kunnen onderscheiden worden in door de overheid bekostigde opleidingen (Mbo en Hbo) en particuliere opleidingen waarvan de kosten door werkgevers, werknemers en/of nog niet in de horecasector werkzame studenten worden betaald. In dit hoofdstuk gaan we na hoe het aantal leerlingen/studenten dat een door de overheid bekostigde horecaopleiding volgt zich ontwikkelt. Gegevens met betrekking tot de omvang van het particulier bekostigd onderwijs voor horecafuncties zijn helaas niet voorhanden.

5.1 Mbo- en Hbo opleidingen

Het aantal studenten dat in het middelbaar en hoger beroepsonderwijs een horeca-opleiding volgt is in de periode 2008-2015 met ruim 6.500 toegenomen. Voor 2016 zijn de definitieve cijfers nog niet beschikbaar. Jaarlijks zijn er wel fluctuaties naar boven en naar beneden. Over de gehele periode beschouwd laten de opleidingsclusters management, kok en informatie & verkoop stijgende studentenaantallen zien. Het aantal studenten in de opleidingsclusters medewerker bediening, medewerker fastfood en ondersteuning is echter niet of nauwelijks toegenomen.

Het aantal studenten dat de opleidingen op Mbo1- en Mbo2-niveau volgt is sterk gedaald. De groei zit vooral bij het Mbo3-niveau. Daarnaast is ook het aantal studenten op Mbo4-niveau en Hbo sterk toegenomen.

Tabel 5.1 Aantal studenten Horecaopleidingen Mbo en Hbo naar opleidingscluster, 2008-2016; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research

	Medewerker bediening	Medewerker fastfood	Kok	Management	Onder- steunende diensten	Informatie / verkoop	Totaal
2008	4.925	1.050	9.365	16.845	4.115	540	36.840
2009	5.190	1.675	10.025	16.760	3.845	1.140	38.635
2010	5.080	1.870	10.590	17.450	3.870	2.145	41.005
2011	4.850	1.980	10.905	17.350	3.715	3.580	42.380
2012	4.650	1.860	10.940	16.725	3.565	3.790	41.530
2013	4.770	1.885	10.980	17.295	3.605	4.045	42.580
2014	4.815	1.810	11.220	18.045	3.620	3.350	42.860
2015	4.870	1.300	11.280	19.150	3.650	3.240	43.490
2008-2015	-55	250	1.915	2.305	-465	2.700	6.650

Tabel 5.2 Aantal studenten Horecaopleidingen naar niveau Mbo en Hbo, 2008-2016; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research

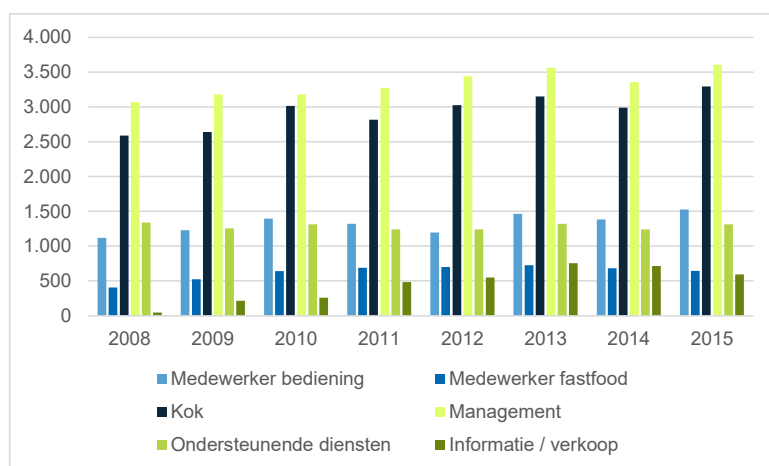
	Mbo niveau 1	Mbo niveau 2	Mbo niveau 3	Mbo niveau 4	Hbo associate degree	Hbo bachelor	Totaal
2008	1.940	10.865	4.420	12.870	25	6.720	36.840
2009	1.665	12.015	5.200	12.905	35	6.810	38.630
2010	1.795	11.950	6.705	13.615	40	6.900	41.005
2011	1.745	11.565	8.360	13.690	40	6.975	42.375
2012	1.595	11.195	8.330	13.570	40	6.800	41.530
2013	1.635	10.710	8.995	14.310	85	6.840	42.575
2014	1.520	10.130	9.055	14.870	155	7.140	42.870
2015	1.365	9.365	9.310	15.620	225	7.600	43.485
2008-2015	-575	-1.500	4.890	2.750	200	880	6.645

Tabel 5.3 Aantal studenten Horecaopleidingen Mbo en Hbo naar type opleiding, 2008-2016; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research

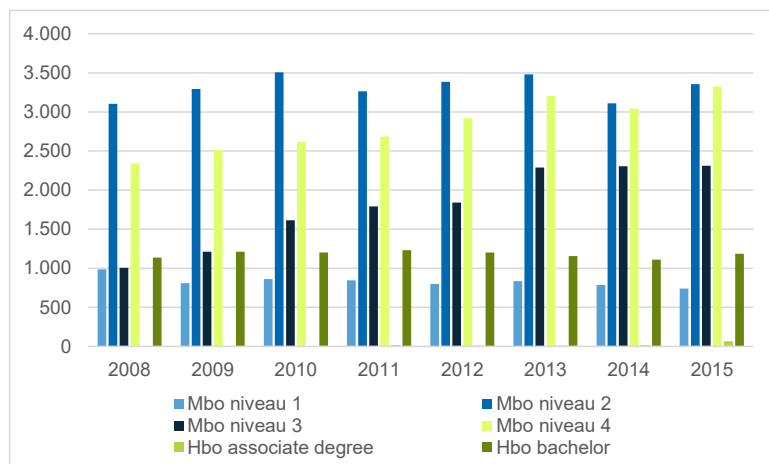
	Middelbaar beroepsonderwijs				Hoger beroepsonderwijs		
	beroepsopleidende leerweg		beroeps-begeleidende leerweg	extraneer			
	voltijd	deeltijd			voltijd	deeltijd	duaal
2008	18.335	600	10.265	895	6.625	115	
2009	18.360	590	11.635	1.205	6.745	100	
2010	18.800	135	13.030	2.100	6.845	85	10
2011	19.035	200	14.075	2.060	6.940	65	10
2012	19.170	300	13.510	1.710	6.790	45	10
2013	20.365	260	13.045	1.985	6.835	50	40
2014	21.340	255	12.265	1.715	7.175	35	80
2015	23.040	75	10.855	1.695	7.700	30	100
2008-2015	4.705	-525	590	800	1.075	-85	100

Het jaarlijks aantal gediplomeerden in horecaopleidingen is eveneens toegenomen. In 2008 behaalden 8.500 studenten hun diploma, in 2015 waren dat er bijna 11.000. Het aantal afgestudeerde koks is ten opzichte van 2008 met 700 toegenomen tot 3.300 in 2015. Relatief gezien is de stijging van het aantal gediplomeerden het grootst in het opleidingscluster Informatie & Verkoop, maar ook het aantal gediplomeerden medewerker bediening en medewerker fastfood is relatief sterk gestegen.

Figuur 5.1 Aantal gediplomeerden naar opleidingscluster, 2008-2015; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research



Figuur 5.2 Aantal gediplomeerden naar opleidingsniveau, 2008-2015; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research



5.2 Particulier bekostigd onderwijs

De horeca kent elk jaar een hoge instroom van nieuw personeel, gemiddeld 95.000 per jaar. Het aantal gediplomeerden van het bekostigd onderwijs bedraagt 10.000 à 11.000 per jaar, hetgeen slechts een fractie van de totale instroom vormt. Een groot deel van de jaarlijkse instroom in de sector heeft dus geen opleiding of ervaring in de horecasector. Er is daarom een belangrijke rol weggelegd voor het particulier bekostigd onderwijs voor horecafuncties. Het gaat daarbij om contractonderwijs dat verzorgd wordt door Mbo-instellingen en particuliere opleiders die kort cursorisch onderwijs geven of mogelijkheden tot zelfstudie bieden. Daarnaast zijn er horecaketens, zoals McDonald's en Van der Valk, die interne bedrijfsopleidingen hebben (in samenwerking met Mbo-instellingen). Via het particulier bekostigd onderwijs wordt een groot scala aan opleidingsmogelijkheden geboden: trainingen, cursussen, maar ook Mbo-opleidingen. Helaas ontbreekt het aan informatie over het aantal studenten en met goed gevolg afgesloten cursussen en opleidingen.

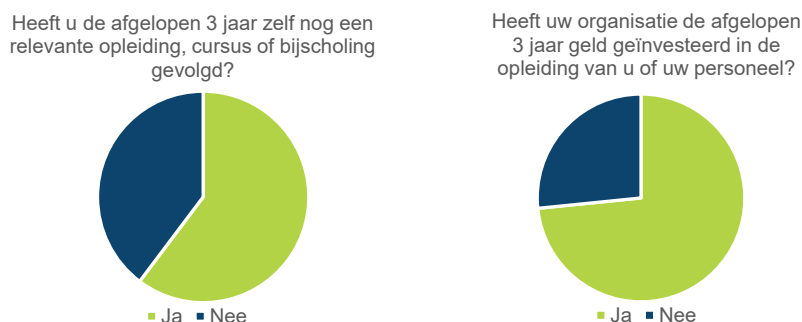
De Stichting Vakbekwaamheid Horeca (SVH) speelt een belangrijke rol in deze doordat de stichting in samenwerking met de horecabranche sinds 2014 examens en diploma's ontwikkelt die door de branche erkend worden. Daartoe is er een Branche Vaststellingscommissie in het leven geroepen waarin de diverse geledingen binnen de branche zijn vertegenwoordigd. Deze commissie stelt functieprofielen en globale eindtermen vast. In samenwerking met examencommissies, waarin partners uit het bedrijfsleven, onderwijsinstellingen en brancheorganisaties zijn vertegenwoordigd, worden door de SVH eindtermen, examens en leermiddelen uitgewerkt voor het volledige vakgebied van de horeca, op het niveau van zowel starters, gevorderden als leermeesters. Sinds de invoering van deze nieuwe opzet in 2014 is er een snelle groei van het aantal uitgereikte diploma's en certificaten. Met de voorziene uitbreiding van het aantal diploma's zal dit aantal in de komende jaren snel stijgen.

Overigens worden de onder auspiciën van de SVH ontwikkelde diploma's niet alleen in het particulier bekostigd onderwijs gebruikt, maar ook in het door de overheid bekostigd onderwijs. Diverse mbo-4 opleidingen voor Leidinggevende in de keuken werken conform de eisen van SVH Leermeester om via het curriculum en examen de studenten te laten slagen met het SVH Leermeesterdiploma.

5.3 Investerings in opleidingen

In deze paragraaf wordt op basis van de internetenquête een beeld geschetst van de mate waarin er opleidingen en cursussen gevolgd worden door in de horeca werkzame personen. Bij de resultaten dient zoals in de inleiding van dit rapport aangegeven een voorbehoud gemaakt te worden wat betreft de representativiteit voor de hele horecasector. Omdat kleine(re) bedrijven in de respons sterk zijn ondervertegenwoordigd hebben ze vooral zeggingskracht voor de middelgrote en grote(re) horecabedrijven.

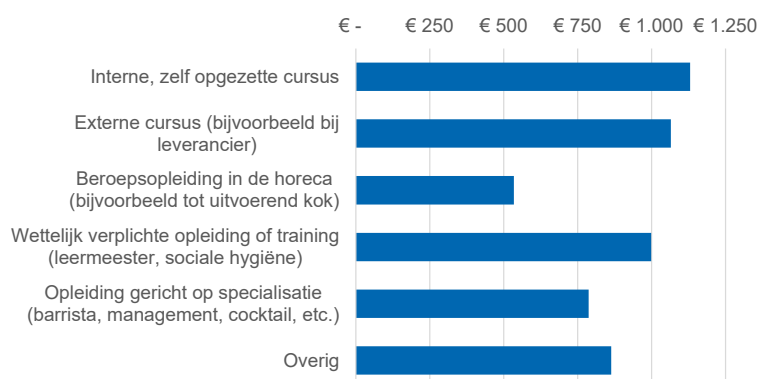
Figuur 5.3 Investeringsbereidheid door (grotere) horecabedrijven in opleidingen in de afgelopen drie jaar;
bron: Enquête Arbeidsmarkt Horeca – ABF Research in opdracht van KHN/SVH



Circa driekwart van de geënquêteerde ondernemers/directieleden geeft aan dat het bedrijf de afgelopen drie jaar in opleidingen of cursussen heeft geïnvesteerd.

Er is op twee manier geïnformeerd naar de omvang van deze investeringen. Gevraagd naar een concreet bedrag is er in de afgelopen drie jaar naar schatting gemiddeld € 390 per fte c.q. € 5.380 per bedrijf aan opleidingen besteed. Gevraagd naar het aandeel van de investeringen in opleidingen en cursussen wordt er geschat dat het om 1,6% van de totale loonsom gaat.

Figuur 5.4 Gemiddelde investeringen per horecabedrijf in de afgelopen 3 jaar in opleidingen en/of cursussen;
bron: Enquête Arbeidsmarkt Horeca – ABF Research in opdracht van KHN/SVH



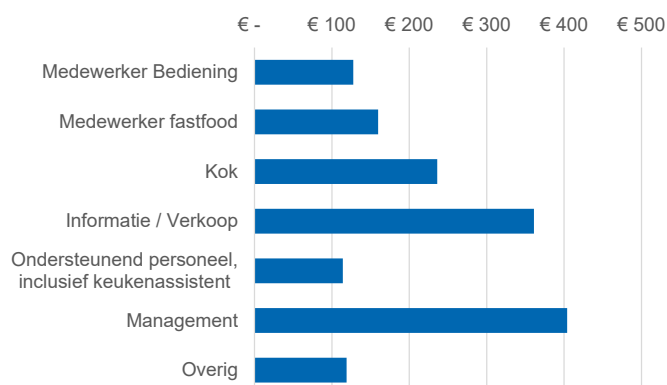
Uit de antwoorden blijkt dat het voor respondenten moeilijke vragen zijn. Een deel geeft aan dat het bedrijf wel geïnvesteerd heeft in opleidingen/cursussen maar heeft geen bedrag of percentage van de loonsom ingevuld. Een ander deel van de respondenten geeft aan niet in opleidingen/cursussen geïnvesteerd te hebben maar geeft wel, vaak een klein, bedrag aan dat aan opleidingen/cursussen is uitgegeven.

Een deel van de investeringen heeft overigens betrekking op interne, zelf opgezette cursussen. Daarnaast wordt er relatief veel geïnvesteerd in wettelijke verplichte cursussen of trainingen en in externe cursussen. Slechts een beperkt deel van de investeringen betreft de beroepsopleidingen.

Per werkzame persoon is er in de afgelopen drie jaar naar schatting € 179 geïnvesteerd in opleidingen en cursussen. Naar functiegroep lopen de opleidingsinvesteringen sterk uiteen: van € 400 in de functiegroep

management tot ruim € 100 in de functiegroepen bediening en ondersteuning. Hierbij speelt natuurlijk wel een rol dat de deeltijdfactor tussen de functiegroepen sterk uiteenloopt.

Figuur 5.5 Gemiddelde investeringen per werkzame persoon naar functiegroep in de afgelopen 3 jaar in opleidingen en/of cursussen; bron: Enquête Arbeidsmarkt Horeca – ABF Research in opdracht van KHN/SVH



Er wordt evenveel geïnvesteerd in personeel dat al een op hun functie gerichte beroepsopleiding heeft afgerond, als in personeel dat dit niet heeft. Ontwikkeling van het personeel, binden van personeel en verhoging kwaliteit voor de gasten zijn de meest genoemde redenen om te investeren in opleidingen.

Figuur 5.6 Redenen te investeren in opleidingen personeel (meerdere antwoorden mogelijk); bron: Enquête Arbeidsmarkt Horeca – ABF Research in opdracht van KHN/SVH



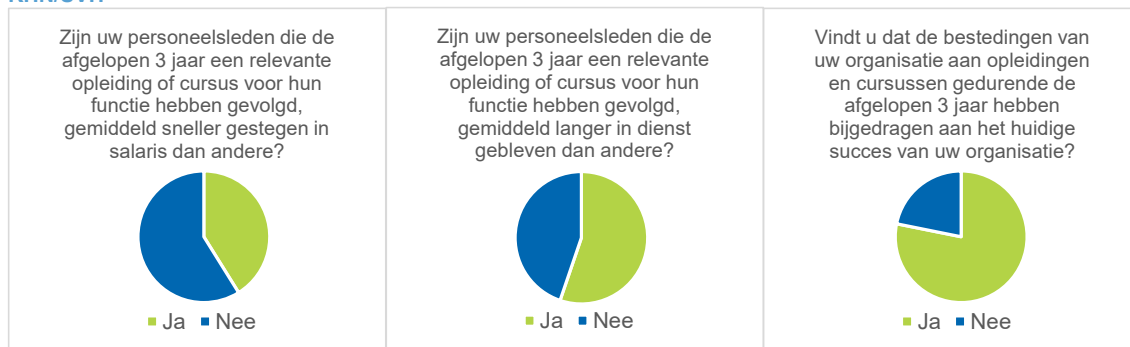
Een kwart van de bedrijven geeft aan de afgelopen drie jaar niet in opleidingen en cursussen geïnvesteerd te hebben. Deze bedrijven verschillen qua deeltijdfactor (0,41%) niet veel van de bedrijven die wel in opleidingen/cursussen investeren (0,46%). Het zijn wel de kleine(re) bedrijven die minder in opleidingen/cursussen investeren. De meest genoemde redenen zijn dat personeel op tijdelijke basis is ingehuurd, de investering te hoog is en het risico dat personeel al weer snel vertrekt.

Figuur 5.7 Redenen niet te investeren in opleidingen personeel; (meerdere antwoorden mogelijk); bron: Enquête Arbeidsmarkt Horeca – ABF Research in opdracht van KHN/SVH



Dat het hierboven genoemde risico reëel is, blijkt uit de antwoorden op een specifieke vraag hierover. Van het personeel dat de afgelopen drie jaar tijdens het dienstverband een relevante opleiding of cursus voor zijn of haar functie heeft gevolgd is naar schatting nog 68% werkzaam bij de onderneming. Anderzijds blijven deze personeelsleden wel langer in dienst bij het bedrijf dan andere (figuur 5.6). Het volgen van een cursus of opleiding leidt niet automatisch tot een snellere salarisstijging. Meer dan de helft van de respondenten geeft aan dit niet het geval is. Driekwart geeft aan dat de opleidingen/cursussen van het personeel hebben bijgedragen aan het succes van het bedrijf.

Figuur 5.8 Beoordeling gevolgen investeringen in opleidingen/cursussen personeel door horecaondernemers/directieleden; bron: Enquête Arbeidsmarkt Horeca – ABF Research in opdracht van KHN/SVH



5.4 Opleidingsbehoeften

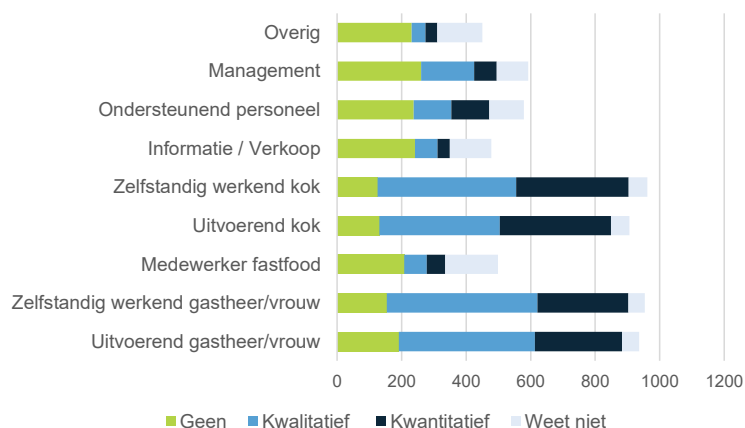
Technologische ontwikkelingen, economische dynamiek en veranderingen in de samenleving stellen nieuwe eisen aan de vaardigheden van ondernemers en personeel in de horeca. Een aantal algemene trends in dit verband zijn vergrijzing, toenemend opleidingsniveau, flexibilisering van de arbeid, trek naar de steden, vereenzaming en toenemende diversiteit. Specifiek voor de horeca worden daarnaast de volgende trends gesignaleerd:

- digitalisering en robotisering van werkprocessen
- meer 'horecamomenten', maar ook meer concurrentie door 'blurring'
- gasten willen de ene keer gemak/snelheid, de andere keer bijzonder/beleving

- hogere verwachtingen over gastvrij, gezond, duurzaam en kwalitatief goed product
- meer mondige gasten en toenemende transparantie via reviewsites.

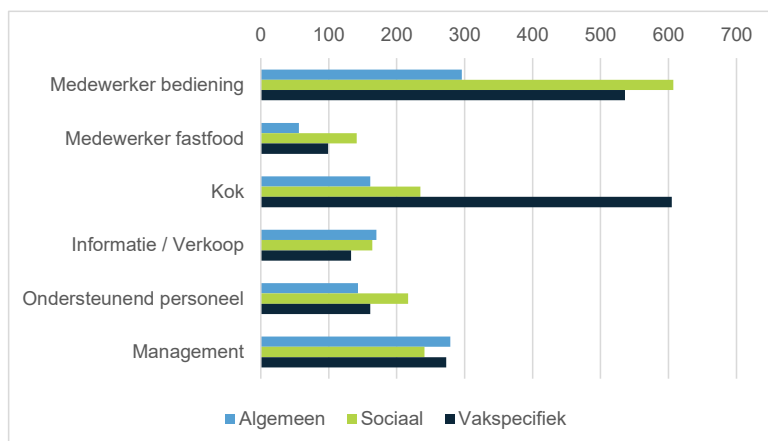
In de internetenquête is de vraag voorgelegd bij welke functies, gezien genoemde trends en gezien de economische ontwikkeling, in de komende drie jaar arbeidsmarktknelpunten voorzien worden. De grootste kwantitatieve knelpunten, voldoende arbeidskrachten, worden verwacht bij de functies zelfstandig werkend

Figuur 5.9 Door horecabedrijven in de komende drie jaar verwachte arbeidsmarktknelpunten naar functie;
bron: Enquête Arbeidsmarkt Horeca – ABF Research in opdracht van KHN/SVH



kok en uitvoerend kok. Bij deze twee functies worden ook de grote kwalitatieve knelpunten verwacht, gebrek aan voldoende arbeidskrachten met de juiste scholing en/of kennis. Ook bij de functies zelfstandig werkend gastheer/vrouw en uitvoerend gastheer/vrouw geven veel respondenten aan kwantitatieve en nog meer kwalitatieve knelpunten te verwachten. In de achtergrondgesprekken werd hierover opgemerkt dat, in bijzonder door televisieprogramma's, koken en het beroep kok in status zijn gestegen. Eenzelfde ontwikkeling zou welkom zijn met betrekking tot het gastheer/vrouwschap.

Figuur 5.10 Type kennis/vaardigheden die volgens horecabedrijven in de komende drie jaar belangrijker worden per functiegroep; bron: Enquête Arbeidsmarkt Horeca – ABF Research in opdracht van KHN/SVH



De horeca kent momenteel geen CAO meer. In de internetenquête en de achtergrondgesprekken wordt door een deel van de respondenten erop gewezen dat goede arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden

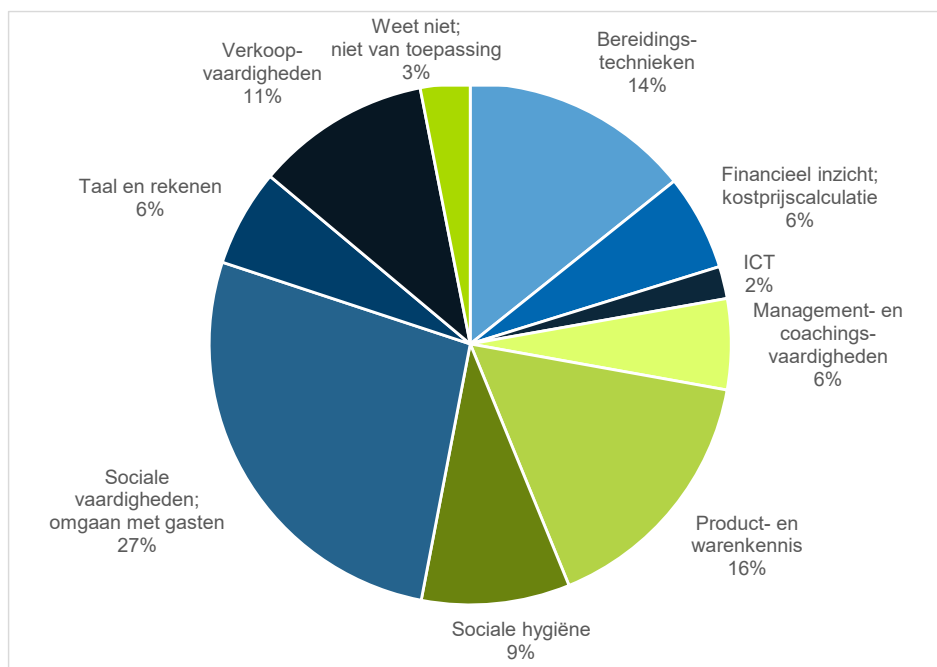
van wezenlijk belang zijn voor de horeca. Toenemende krapte op de arbeidsmarkt verhoogt dit belang. Voor de functiegroep medewerker bediening wordt de detailhandel als belangrijkste concurrent gezien.

Vakspecifieke kennis wordt voor alle functiegroepen ook in de komende jaren van belang geacht. Voor de functiegroep medewerker bediening, medewerker fastfood en ondersteunend personeel worden volgens de respondenten sociale vaardigheden de komende jaren echter nog belangrijker. In de achtergrondgesprekken die gevoerd zijn werd door bijna alle respondenten beklemtoond dat hier een belangrijke opgave ligt, voor de bedrijven zelf, maar zeker ook voor de beroepsopleidingen. Daarbij werd overigens opgemerkt dat hieronder ook het omgaan met 'lastige' gasten een belangrijk aspect dient te zijn. Bij de functiegroep koks springt het toenemend belang van vakspecifieke kennis in het oog.

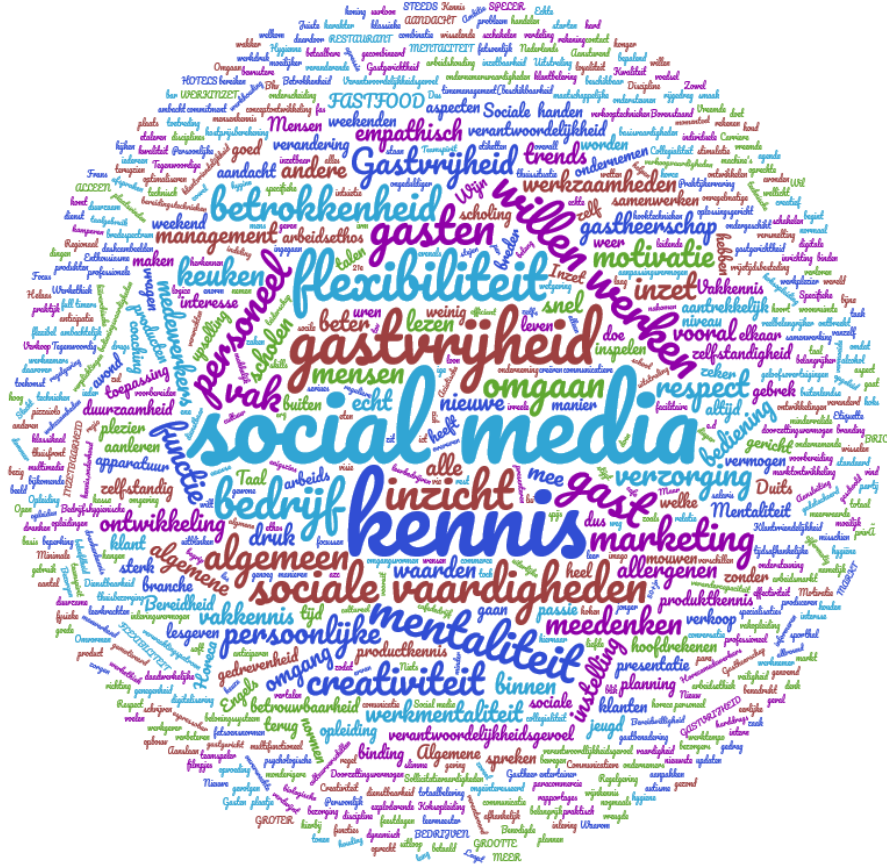
Gevraagd naar een weging van het belang van kennis en vaardigheden van het personeel komt het belang van sociale vaardigheden en het omgaan met gasten nogmaals naar voren. Aan deze kennis en kunde wordt gemiddeld 2,7 van de tien te vergeven punten toebedeeld. Daarnaast wordt er veel belang gehecht aan product- en warenkennis (1,6), bereidingstechnieken (1,4), verkoopvaardigheden (1,1) en sociale hygiëne (0,9).

Andere vaardigheden die de komende jaren volgens respondenten belangrijker worden hebben 283 antwoorden opgeleverd. De belangrijkste termen die daar bij vallen zijn hieronder opgenomen. Social media is daarbij de meest gebruikte term.

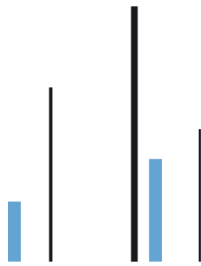
Figuur 5.11 Gemiddeld belang van kennis en vaardigheden bij personeel volgens horecabedrijven; bron: Enquête Arbeidsmarkt Horeca – ABF Research in opdracht van KHN/SVH



Figuur 5.12 Meest voorkomende woorden bij vraag naar andere vaardigheden die belangrijker worden; bron: Enquête Arbeidsmarkt Horeca – ABF Research in opdracht van KHN/SVH



6



Verwachtingen komende jaren

In dit hoofdstuk komen de verwachtingen met betrekking tot de arbeidsmarkt van de horeca in de komende jaren aan de orde. Na een korte blik op de verwachte bevolkings- en economische ontwikkelingen komt de huidige situatie op de arbeidsmarkt aan de orde. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de prognose van vraag en aanbod in de periode tot 2021.

6.1 Economische en demografische verwachtingen

Economische verwachtingen

Het CPB verwacht dat het economisch herstel zich in 2017 en 2018 wereldwijd voortzet. Volgens het *Centraal Economisch Plan* van maart 2017 zal het bbp in Nederland met 2,1% in 2017 en 1,8% in 2018 groeien, neemt de werkgelegenheid verder toe en daalt de werkloosheid tot 4,7%.

In verband met de kabinetsformatie heeft het CPB ook zijn Middellangetermijnverkenning 2018-2021 geactualiseerd. Voor deze jaren wordt, op basis van ongewijzigd beleid, een gemiddelde toename van het bbp met 1,7% per jaar voorzien en, voor de horeca belangrijk, een stijging van de consumptie door huishoudens met 1,1% per jaar. Het CPB schetst daarmee een beeld van een iets teruglopend groeitempo ten opzichte van de periode 2014-2017. Mede onder invloed van de minder ruime arbeidsmarkt wordt er overigens ook verwacht dat de contractlonen met 2,1% per jaar verhoogd worden.

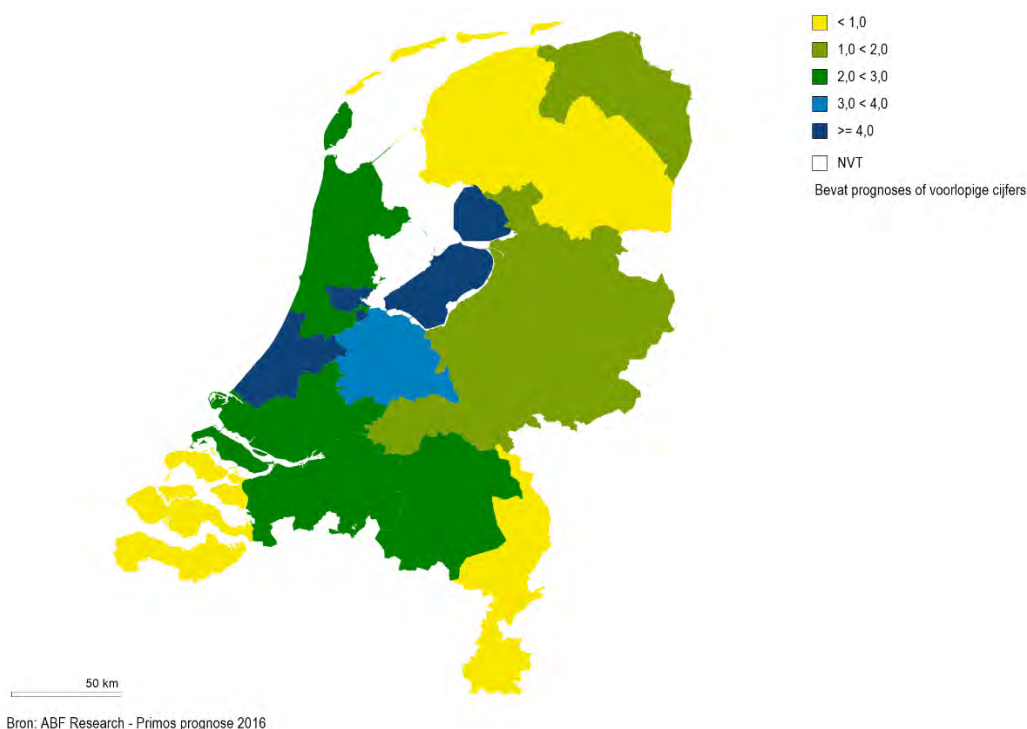
Deze verwachtingen zijn natuurlijk omgeven met vele onzekerheden. Nederland is als handelsland kwetsbaar voor ontwikkelingen in het buitenland. Met een nieuwe Amerikaanse president, het vertrek van Rusland uit de G8 en oorlog en conflicten in een brede schil rondom de EU (Oekraïne, Syrië en Irak, Yemen, Libië) is er veel geopolitieke turbulentie. Daarnaast zijn er in de EU ook nog steeds grote spanningen als gevolg van de Brexit, de opkomst van het populisme in diverse Europese landen en financiële problemen in vooral Griekenland en Italië.

Demografische verwachtingen

Het aantal inwoners van Nederland neemt in de periode 2016-2021 naar verwachting met 425.000 toe. Dat betekent een groei met 2,5%. De bevolkingsontwikkeling loopt echter regionaal sterk uiteen. In Amsterdam, Flevoland, Zuid-Holland Noord en Midden-Nederland wordt 4% tot 7% groei verwacht, terwijl de bevolkingsomvang in Fryslân, Drenthe, Zeeland en Noord- en Midden-Limburg stabiliseert en in Zuid-Limburg licht afneemt.

Het aantal Nederlanders in de leeftijdscategorie 35-54 jaar neemt de komende jaren met ruim 260.000 af, terwijl het aantal 55-plussers met 550.000 toeneemt. De voor de arbeidsmarkt van de horeca interessante groep van 15-34 jarigen neemt de komende jaren nog toe (+185.000). Uitsluitend in Zuid-Limburg neemt deze groep, en dan ook nog maar zeer beperkt, in omvang af.

Figuur 6.1 Verwachte bevolkingsontwikkeling naar regio, procenten, 2016-2021; bron: Primos 2016



Tabel 6.1 Verwachte bevolkingsontwikkeling naar leeftijdsklasse en regio, 2016-2021; bron: Primos 2016

regio	0-14 jaar	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55-64 jaar	65-74 jaar	75-84 jaar	85+ jaar	Totaal (aantal)	Totaal (%)
Groningen	-2.710	-2.530	7.360	-4.070	-6.760	2.010	5.920	5.200	1.470	5.900	1,0%
Fryslân	-6.280	940	2.560	-5.500	-7.810	4.030	5.560	7.390	2.030	2.930	0,5%
Drenthe	-5.270	1.310	2.690	-4.500	-6.640	3.280	4.960	4.580	1.960	2.370	0,5%
Overijssel	-8.940	5.010	5.900	-8.420	-9.920	10.840	11.510	8.510	3.230	17.720	1,5%
Flevoland	-920	2.030	4.310	-490	-3.880	6.490	8.650	3.560	350	20.100	5,0%
Gelderland	-11.920	2.730	18.290	-14.180	-25.950	20.590	25.260	17.260	6.570	38.660	1,9%
Midden-Nederland	-2.150	11.290	14.420	-8.410	-7.900	18.640	18.170	11.650	3.350	59.070	3,9%
Noord-Holland	-7.750	5.880	17.360	-13.490	-16.610	20.090	17.740	16.530	6.260	45.990	2,7%
Amsterdam	10.900	7.200	11.350	5.330	-1.420	9.290	12.020	5.460	-1.200	58.930	7,1%
Zuid-Holland-Noord	5.800	8.600	15.910	-3.830	-9.440	20.090	23.260	11.640	3.320	75.350	4,5%
Zuid-Holland-Zuid	610	2.500	11.530	-6.800	-17.500	15.450	22.490	12.160	3.510	43.950	2,3%
Zeeland	-2.180	-630	2.810	-2.920	-4.410	1.430	2.790	4.590	1.140	2.610	0,7%
Midden-West Brabant	-4.090	-1.370	11.770	-6.470	-13.810	11.110	10.420	12.000	3.760	23.310	2,0%
Oost-Brabant	-5.540	2.330	11.960	-6.360	-18.260	15.750	14.950	10.320	7.330	32.470	2,4%
Noord-Midden Limburg	-3.730	-1.170	3.160	-2.670	-9.680	3.100	6.980	4.460	2.600	3.050	0,7%
Zuid-Limburg	-3.450	-5.190	4.800	-2.830	-17.080	2.380	6.050	5.710	2.680	-6.910	-1,1%
Nederland	-47.600	38.910	146.160	-85.600	-177.050	164.550	196.720	141.030	48.370	425.480	2,5%

Verwachtingen buitenlandse toerisme

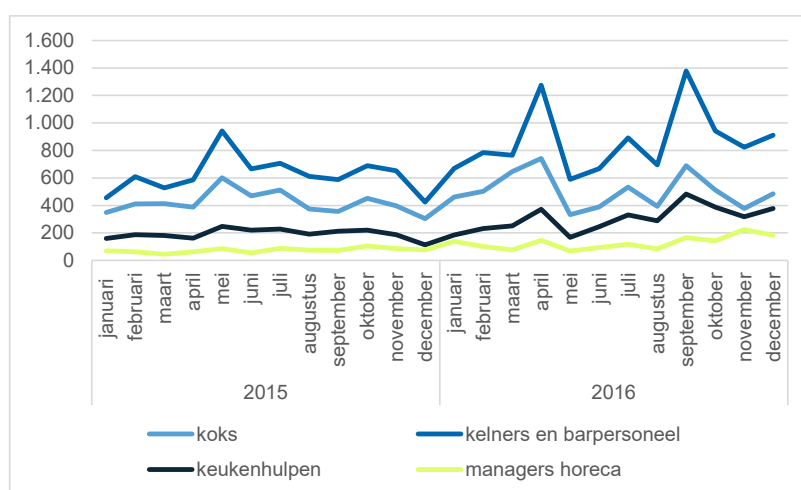
Het CPB verwacht een voorzichtig groeiende mondiale economie en een bijna met Nederland vergelijkbare gemiddelde economische groei in het eurogebied. Voor 2017 verwacht NBTC in het *Toerisme in perspectief* van maart 2017 een groei van het inkomend toerisme van 3% voor Nederland. Het aantal buitenlandse verblijfstoeristen zal daarmee uitkomen op zo'n 16,3 miljoen; een nieuw recordjaar. De buurlanden zullen in absolute aantallen in 2017 verantwoordelijk zijn voor de meeste groei. Ruim de helft van de verwachte groei van 500.000 toeristen komt uit Duitsland en België. Op basis van de laatste cijfers verwacht NBTC bijna 17 miljoen internationale gasten te ontvangen in ons land in 2020, een gemiddelde jaarlijkse groei van zo'n 2% tot 2020.

6.2 Huidige spanning op de horeca-arbeidsmarkt

Vacatures

Eind 2016 bedroeg het aantal bij het UWV aangemelde vacatures voor horecafuncties tweeduizend. Dat komt overeen met 2% van het totaal aantal vacatures die bij het UWV op dat moment waren aangemeld. In de horeca werken ruim vierhonderdduizend personen. Op een totale beroepsbevolking van bijna 9 miljoen is dat circa 4,5% van de beroepsbevolking. Vacatures worden door bedrijven echter niet altijd bij het UWV gemeld. Omdat er in de horeca veel in deeltijd gewerkt wordt en in- en uitstroom van personeel een bijzonder grote omvang heeft, speelt dit waarschijnlijk meer in deze sector. De gemelde vacatures laten overigens een stijgende trend zien.

Figuur 6.2 Openstaande vacatures voor horecafuncties; maanden, 2015-2016; bron: UWV



Het UWV meldt in *Kansrijke beroepen: Waar is de arbeidsmarkt krap? Landelijk overzicht* (februari 2017) op basis van expert opinion van een groot aantal geraadpleegde betrokkenen in regio's in het hele land dat de horeca een van de eerste sectoren is waar verkrapting op de arbeidsmarkt wordt waargenomen. Er wordt gerapporteerd dat in veel regio's zelfstandig werkende koks moeilijk te vinden zijn. Daarnaast kan het in sommige regio's volgens het UWV in het bijzonder in het hoogseizoen lastig zijn om bedienend personeel te vinden.

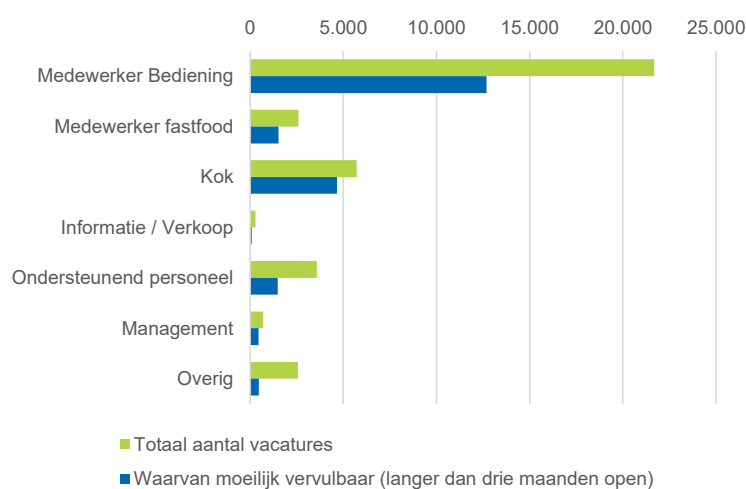
Experts die het UWV heeft geraadpleegd, alsook de in het kader van dit onderzoek geïnterviewden, melden dat veel koks de horeca verlaten vanwege werktijden, carrièreperspectieven en de combinatie met een gezinsleven. Ook kan het fysiek zwaar werk zijn. In regio's met een sterke afhankelijkheid van de horeca wordt de krapte aan koks nog sterker gevoeld dan elders. Dit kan spelen in regio's met veel toerisme en/of waar relatief weinig studenten zijn, zoals bijvoorbeeld in Drenthe en Zeeland.

Uit de in het kader van dit onderzoek gevoerde gesprekken komt overigens naar voren dat er wat betreft de werving van koks wel verschillen zijn. De betere (hotel-)restaurants weten via het netwerk van hun kok(s) vacatures relatief snel op te vullen. 'Gewone' restaurants en eetcafés schetsen het beeld dat vacatures voor koks moeilijk te vervullen zijn. Het woord 'ervaren' wordt in vacatureomschrijvingen vaak weggelaten om toch maar reacties te krijgen.

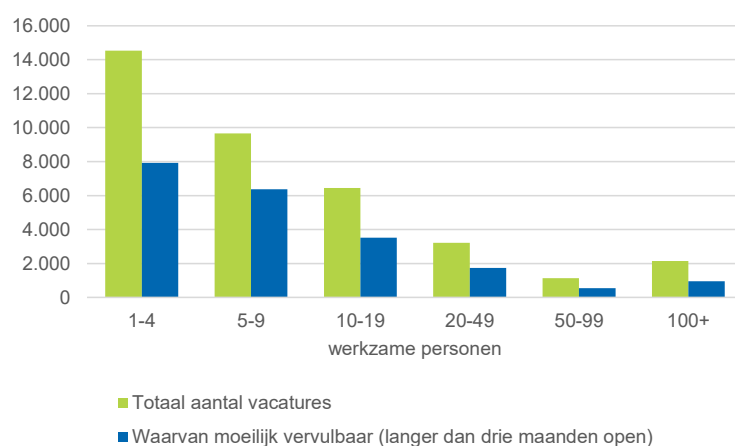
Schatting aantal daadwerkelijke vacatures

In de internetenquête die ten behoeve van dit onderzoek onder horecaondernemers en directieleden van horecaonderneming is gehouden is gevraagd naar het huidige aantal vacatures en moeilijk vervulbare vacatures (meer dan drie maanden onbezet). De enquête is gehouden in de periode 6 maart – 3 april 2017. In de overzichten van het UWV piekt het aantal vacatures in de horeca in deze periode van het jaar. Zoals eerder gemeld zijn de kleine(re) bedrijven ondervertegenwoordigd in de enquête. Sowieso dienen de cijfers met enige terughoudend geïnterpreteerd te worden gezien de beperkte omvang van de respons (N=861). Daarnaast kan een rol spelen dat bedrijven die met vacatures kampen meer geneigd zijn geweest om de enquête in te vullen.

Figuur 6.3 Schatting aantal vacatures en moeilijk vervulbare vacatures in de horecasector naar functiegroep; bron: Enquête Arbeidsmarkt Horeca – ABF Research in opdracht van KHN/SVH



Figuur 6.4 Schatting aantal vacatures en moeilijk vervulbare vacatures in de horecasector naar bedrijfsgrootte in werkzame personen; bron: Enquête Arbeidsmarkt Horeca – ABF Research in opdracht van KHN/SVH



Desalniettemin is duidelijk dat het aantal vacatures een veelvoud is van het aantal bij het UWV gemelde vacatures. Geschat wordt dat er ruim 37.000 vacatures zijn, waarvan 21.000 moeilijk vervulbaar. Met name het aantal vacatures voor medewerker bediening is met 22.000 groot. Dat is op zich niet verrassend want

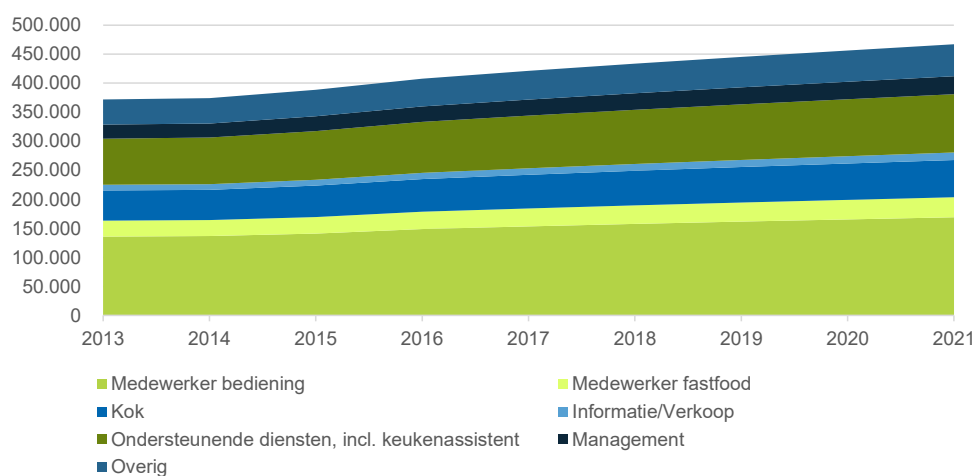
het gaat hier om functies met een permanente grote in- en uitstroom, veel in deeltijd en deels seizoensgebonden. De schatting laat daarnaast zien dat er circa 6.000 vacatures voor koks zijn, waarvan wordt aangegeven dat 80% moeilijk vervulbaar is.

Naast het grote aantal vacatures in bovengenoemde twee functiegroepen zijn er ook nog een behoorlijk aantal vacatures voor functies in de functiegroep fastfood (circa 2.500) en de functiegroep ondersteuning (incl. keukenassistent), circa 3.500.

6.3 Prognose

De perspectieven voor de horeca zijn op basis van de economische verwachtingen, de demografische prognose en het groeiend aantal buitenlandse toeristen rooskleurig te noemen. De gespannen arbeidsmarkt vormt mogelijk echter een belemmering voor verdere expansie van de sector. Er is een prognose opgesteld waarbij, op basis van de economische en demografische verwachtingen en de groei in de afgelopen jaren, een toename van het aantal werkzame personen in de horeca van 407.000 aanvang 2016 tot 467.000 in 2021 wordt verwacht. Na de sterke groei in de jaren 2014 (3,9%) en 2015 (4,9%) wordt voor de komende jaren een iets lagere en dalende toename van het aantal werkzame personen verwacht, 3,3% in 2016 teruglopend tot 2,4% in 2020.

Figuur 6.5 Ontwikkeling aantal werkzame personen in de horeca naar functiegroep; realisatiecijfers 2013-2016; bron: Microbestanden CBS; bewerking ABF Research, prognoses 2016-2021; bron: ABF Research



In absolute aantallen is de verwachte toename van het aantal werkzame personen het grootst in de functiegroep medewerker bediening, 21.000 in de periode 2016-2021. Daarnaast wordt een toename verwacht van 12.000 in de functiegroep ondersteuning, bijna 8.000 in de functiegroep kok, terwijl de toename bij overige functiegroepen uiteenloopt van 2.300 tot 7.300.

Tabel 6.2 Prognose aantal werkzame personen in de horeca naar functiegroep, 2016-2021; bron: ABF Research

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2016-2021
Medewerker bediening	148.700	153.300	157.600	161.600	165.300	169.000	20.200
Medewerker fastfood	29.900	30.900	31.900	32.800	33.700	34.500	4.700
Kok	56.200	58.000	59.600	61.200	62.600	64.100	7.900
Informatie/Verkoop	10.700	11.200	11.700	12.100	12.600	13.000	2.200
Management	26.600	27.600	28.500	29.300	30.100	30.900	4.300
Ondersteunende diensten, incl. keukenassistent	87.800	90.700	93.300	95.800	98.100	100.400	12.600
Overig	47.800	49.500	51.000	52.400	53.800	55.100	7.300
Totaal	407.800	421.100	433.600	445.300	456.100	467.000	59.200

De relatieve toename van het aantal werkzame personen in de horeca is op basis van onder andere de demografische verwachtingen naar verwachting bovengemiddeld in de regio's Flevoland en Noord-Holland. Voor de regio Amsterdam wordt een relatieve toename in lijn met de nationale verwachtingen verwacht. In absolute aantallen gaat het echter om een aanzienlijk aantal banen.

Tabel 6.3 Prognose aantal werkzame personen in de horeca naar regio; 2016-2021; bron: ABF Research

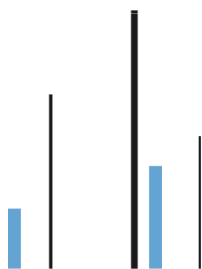
	2016-2021	
Groningen	1.200	11,8%
Fryslan	1.600	13,1%
Drenthe	1.200	13,2%
Overijssel	3.200	12,8%
Gelderland	6.300	14,3%
Midden-Nederland	5.000	14,0%
Flevoland	1.300	18,6%
Noord-Holland	6.800	15,8%
Amsterdam	6.400	14,9%
Zuid-Holland-Noord	5.600	14,9%
Zuid-Holland-Zuid	6.000	15,3%
Zeeland	1.400	13,4%
Midden-West Brabant	3.700	14,8%
Oost-Brabant	5.300	14,9%
Noord-Midden Limburg	1.700	13,7%
Zuid-Limburg	2.500	13,9%
Nederland	59.200	14,5%

De verwachte toename van het aantal werkzame personen in de horeca levert een beeld op van de uitdaging waarvoor de sector op de arbeidsmarkt staat. Gezien de grote instroom in- en uitstroom uit de sector is de uitdaging feitelijk nog veel groter. Naar verwachting bedraagt de jaarlijkse netto instroom de komende jaren tussen de 89.000 en 93.000 personen. De netto instroom van koks wordt op 6.500 tot 6.800 per jaar geschat. Het aantal gediplomeerden voor functies in de horeca dat jaarlijks via de beroepsopleidingen 'op de markt' komt is aanzienlijk lager dan de instroom. Dit betekent dat horecaondernemingen ook in de komende jaren een beroep zullen blijven doen op particuliere opleidingen om kwalitatief voldoende personeel beschikbaar te krijgen.

Tabel 6.4 Prognose netto instroom in horecasector naar functiegroep, 2017-2021; bron: ABF Research

	2017	2018	2019	2020	2021
Medewerkers bediening	39.700	40.200	40.700	41.400	42.200
Medewerker fastfood	11.600	11.800	12.000	12.300	12.600
Kok	7.300	7.200	7.300	7.300	7.500
Informatie/Verkoop	4.200	4.300	4.400	4.500	4.600
Management	3.500	3.400	3.400	3.400	3.500
Ondersteunende diensten, incl. keukenassistent	18.300	18.400	18.600	18.900	19.300
Overig	10.500	10.600	10.800	10.900	11.200
Totaal	95.100	96.100	97.300	98.700	100.700

7



Conclusies en aanbevelingen

De horecasector is de afgelopen jaren in omvang toegenomen. In het bijzonder de laatste jaren laten, op de golven van het economisch herstel, een sterke expansie zien. Zowel in omzet, werkzame personen als in fte is de sector gegroeid. In de periode vanaf 2008 nam het aantal fte's in de horecasector met 16% toe. Binnen de sector zijn er verschuivingen. De branches restaurants (+32%) en cafetaria's, lunchrooms, snackbars e.d. (+24%) kenden de sterkste groei in fte's, terwijl de werkgelegenheid op deze wijze gemeten in cafés (-9%) en kantines en contractcatering (-4%) afneemt.

Ook de opleidingen voor functies in de horeca laten stijgende studentenaantallen en gediplomeerden zien. In de periode 2008-2015 is het aantal studenten met 18% toegenomen. De toename beperkt zich tot de opleidingsclusters kok, management en informatie & verkoop. Het aantal studenten in de opleidingsclusters medewerker bediening, medewerker fastfood en ondersteuning stagneert. De afgelopen jaren hebben jaarlijks 10.000 tot 11.000 studenten een beroepsopleiding (Mbo en Hbo) voor een horecafunctie met een diploma afgesloten. Daarnaast worden via particuliere opleidingsinstituten mensen voor horecafuncties opgeleid of wordt relevante kennis bijgeleerd.

Voor komende jaren wordt op basis van economische verwachtingen en demografische prognoses een verdere expansie van de horecasector voorzien. Verwacht wordt dat het aantal werkzame personen in de horeca toeneemt van 407.000 aanvang 2016 tot 467.000 in 2021 (+15%). De horecasector kent zoals gezegd een grote in- en uitstroom van personeel. De jaarlijkse instroom in de horecasector zal de komende jaren op een hoog niveau blijven (89.000 tot 93.000 personen). Aangezien het aantal gediplomeerden van opleidingen voor horecafuncties dat jaarlijks beschikbaar komt slechts 10.000 tot 11.000 bedraagt, spelen de particuliere opleidingen een belangrijke rol in het voorzien van vaardigheden die in de sector benodigd zijn.

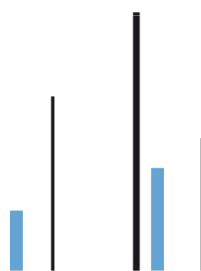
Het aantal vacatures voor horecapersoneel is vanwege de grote uit- en instroom van nature hoog. Horecaondernemers geven echter aan dat in het bijzonder personeel voor de functiegroepen kok en medewerker bediening nu al een knelpunt vormt. Verdere groei van de sector wordt hierdoor beperkt en bij een toenemende krapte op de arbeidsmarkt kan dat een serieuze belemmering gaan vormen.

Om knelpunten op te lossen zijn twee hoofdoplossingsrichtingen te onderscheiden. Gezien de hoge in- en uitstroom in de sector is de eerste richting het langer vasthouden van personeel. Goede arbeidsvoorwaarden, flexibiliteit in roosters, prettige werkomstandigheden, scholings- en doorgroeimogelijkheden zijn hierbij de sleutelwoorden. Investerings hierin kunnen opwegen tegen de, vaak minder in het zicht lopende, extra kosten die een sterke uit- en instroom met zich brengen.

Een tweede richting is het verhogen van de instroom van specifiek voor horecafuncties opgeleide personen. Daartoe zouden opleidingsinstituten, zowel de beroepsopleidingen als de particuliere instituten, en de horecasector samen het aanzien van de opleidingen en de horecaberoepen dienen te verhogen.

In dit onderzoek is het personeel zelf niet aan het woord gekomen. Om beter grip te krijgen op de factoren die uit- en instroom in de sector sturen is het aan te bevelen om bij vervolgonderzoek hier aandacht voor te vragen.





Bijlage 1 Representativiteit enquête

Tussen 6 maart 2017 en 2 april 2017 is er via internet een enquête gehouden onder ondernemers in de horeca en directies van horecabedrijven. Daartoe is gebruik gemaakt van het ledenbestand van KHN. In totaal zijn er via e-mail 16.025 personen/bedrijven benaderd. 445 e-mailadressen bleken niet te werken. In totaal zijn 861 enquêtes ingevuld, de respons bedraagt daarmee 5,53%. In totaal zijn er bij deze bedrijven bijna 26.000 personen werkzaam. Het aantal fte bedraagt 11.875. De deeltijdfactor bedraagt bij de respondenten daarmee 0,46%.

Om de representativiteit van de enquêteresultaten te beoordelen is het aandeel van de diverse branches binnen de horeca vergeleken met het aandeel van de branches volgens de microbestanden van het CBS (tabel A1). Hotels en restaurants zijn oververtegenwoordigd in de respons, terwijl cafetaria's en de eventcatering zijn ondervertegenwoordigd.

Tabel A1 Respons naar branche vergeleken met aandeel bedrijven op basis van CBS-Microbestanden

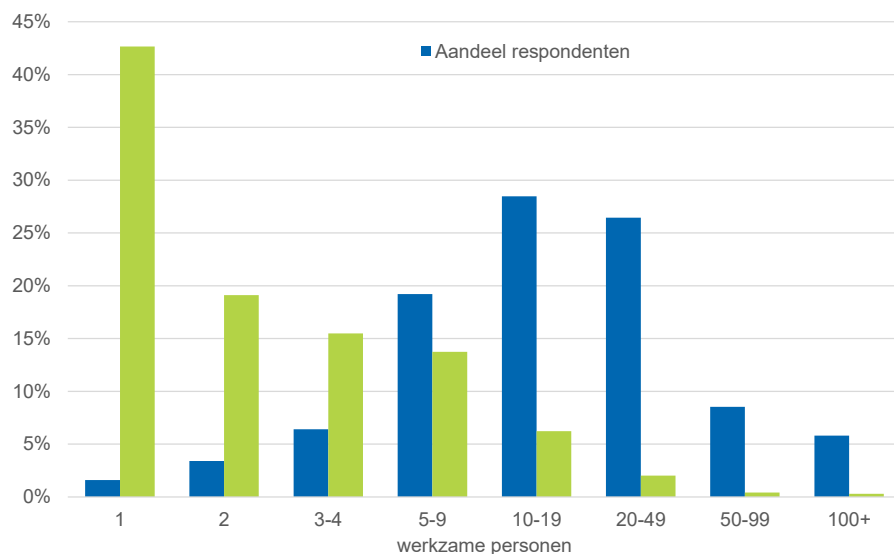
	Aantal respondenten	Aandeel respondenten	Aandeel op basis CBS-microbestanden
Hotel-Restaurants	137	16%	3%
Overige hotels, pensions en conferentieoorden	34	4%	4%
Restaurants	327	38%	25%
Cafés en eetcafés	171	20%	20%
Cafetaria's, lunchrooms, snackbars, e.d.	76	9%	25%
IJssalons	4	0%	0%
Eventcatering	21	2%	14%
Overig	91	11%	10%
Totaal	861	100%	100%

De grote(re) bedrijven, zowel qua aantal vestigingen (Tabel A2) als bedrijfsgrootte, uitgedrukt in het aantal werkzame personen (Figuur A2), hebben relatief vaak gereageerd. De kleinere bedrijven, met name de bedrijven tot 5 werkzame personen zijn sterk ondervertegenwoordigd in de respons.

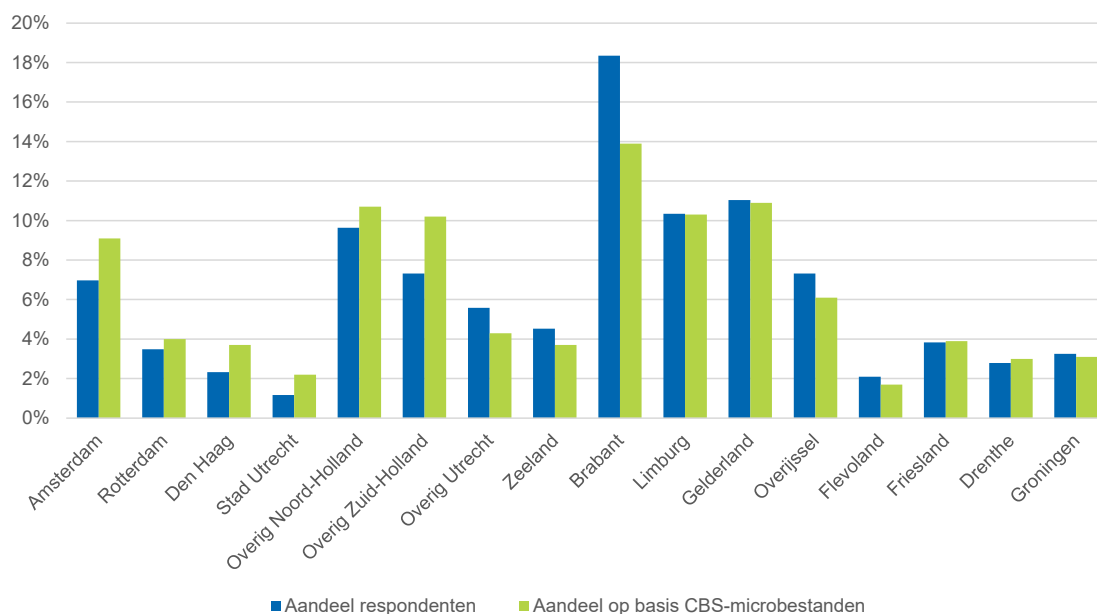
Tabel A2 Respons naar aantal vestigingen vergeleken met aandeel bedrijven naar aantal vestigingen op basis van CBS-Microbestanden

	Aantal respondenten	Aandeel respondenten	Aandeel op basis CBS-microbestanden
1 vestiging	695	81%	91%
2 vestigingen	95	11%	7%
3 vestigingen	26	3%	1%
4 tot 9 vestigingen	20	2%	1%
10 of meer vestigingen	25	3%	0%
Totaal	861	100%	100%

Figuur A2 Respons naar bedrijfsgrootte vergeleken met aandeel bedrijven naar bedrijfsgrootte op basis van CBS-Microbestanden



Figuur A1 Respons naar regio vergeleken met aandeel bedrijven naar regio op basis van CBS-Microbestanden



Qua regionale verdeling van de respons valt op dat de grote steden, Overig Noord- en Overig Zuid-Holland iets ondervertegenwoordigd zijn, terwijl er relatief veel vanuit Noord-Brabant is gereageerd. (Figuur A1)

Conclusie representativiteit

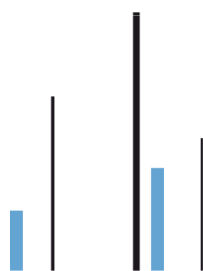
De resultaten zijn niet representatief voor de gehele horecasector. De kleine(re) bedrijven, met 1 tot 4 werkzame personen zijn sterk ondervertegenwoordigd, terwijl de bedrijven met meer dan 10 werkzame personen sterk zijn oververtegenwoordigd.

Daarnaast zijn twee branches, te weten Cafetaria's, lunchrooms, snackbars, e.d. en de Eventcatering, sterk ondervertegenwoordigd, terwijl de Restaurants en Hotel-Restaurants oververtegenwoordigd zijn.

Gezien de uiterst scheve verdeling qua bedrijfsgrootte is het wegen van de resultaten statistisch niet verantwoord. De antwoorden van slechts een zeer beperkt aantal respondenten zou dan extreem uitvergroot worden.

Mogelijke oorzaak van de sterk ondervetegenwoordiging van kleine bedrijven is dat deze minder voorkomen in het ledenbestand van de KHN en kleine bedrijven minder geneigd zijn de enquête in te vullen.

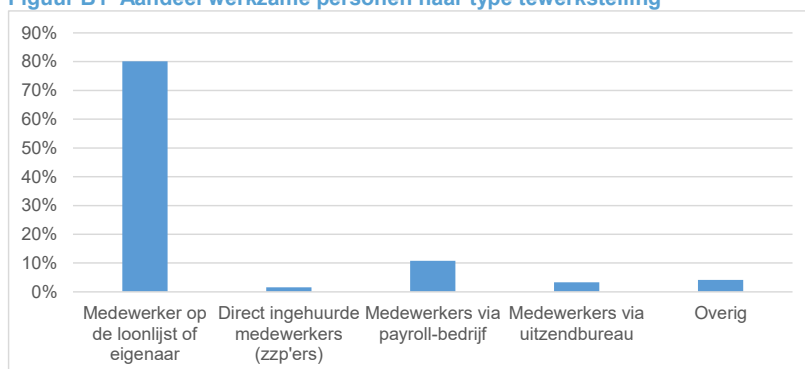
De resultaten van de enquête zijn weliswaar niet representatief voor de gehele horecasector maar geven desalniettemin een beeld van de spanning op de arbeidsmarkt en de verwachtingen van de bedrijven voor de nabije toekomst.



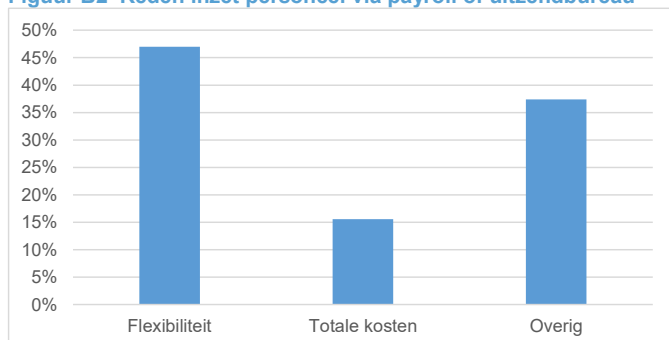
Bijlage 2: Overige resultaten enquête

In deze bijlage zijn de overige resultaten van de internetenquête opgenomen, voor zover ze in het rapport zelf niet aan de orde zijn gekomen.

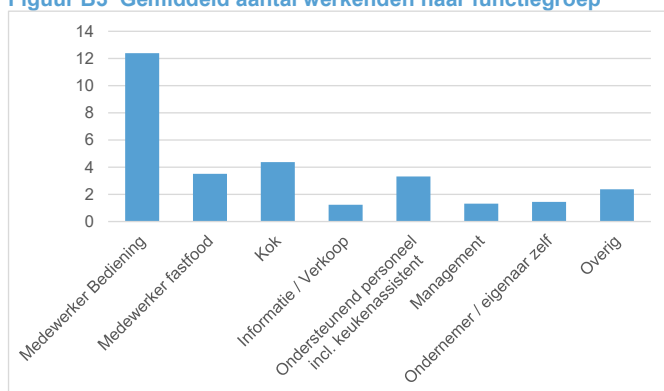
Figuur B1 Aandeel werkzame personen naar type tewerkstelling



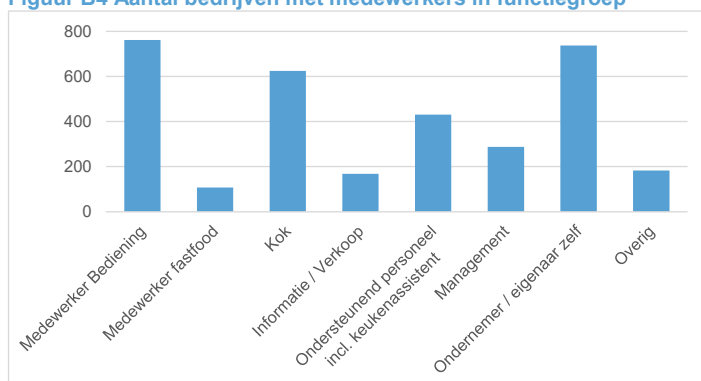
Figuur B2 Reden inzet personeel via payroll of uitzendbureau



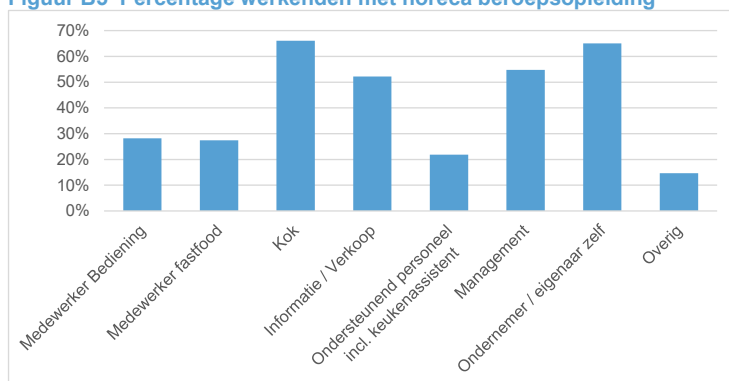
Figuur B3 Gemiddeld aantal werkenden naar functiegroep



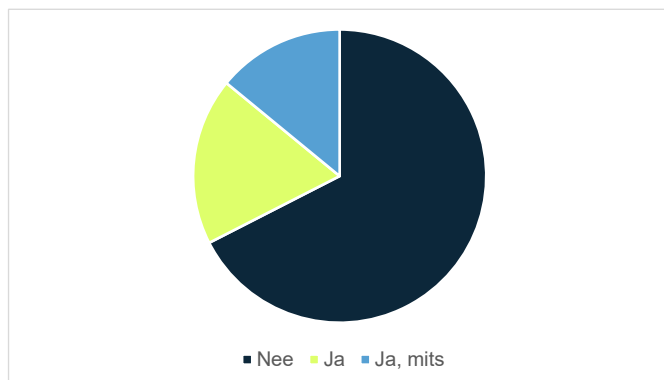
Figuur B4 Aantal bedrijven met medewerkers in functiegroep



Figuur B5 Percentage werkenden met horeca beroepsopleiding

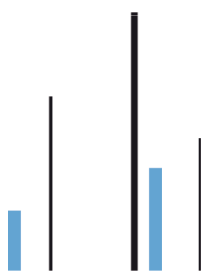


Figuur B6 Bent u bereid deze activiteiten financieel te steunen door een verplichte bijdrage aan een (weer) op te richten Sociaal Fonds (0,1 – 0,5% van de loonsom)? In vergelijking met het vroegere fonds staat voor ogen dat het nieuwe Sociaal Fonds kleinschaliger en gericht opereert.



Figuur B7 Meest voorkomende woorden bij het antwoord ja mits, op de vraag bent u bereid deze activiteiten financieel te steunen door een verplichte bijdrage aan een (weer) op te richten Sociaal Fonds (0,1 – 0,5% van de loonsom)? In vergelijking met het vroegere fonds staat voor ogen dat het nieuwe Sociaal Fonds kleinschaliger en gericht op opereert.





Bijlage 3: Definities

Horecasector in dit rapport

Is beperkt tot onderstaande bedrijfstakken (SBI-2008, 5 digits)

Indeling in rapport	SBI-code (indeling 2008) en omschrijving
Hotels	55101 Hotel-restaurants 55102 Hotels (geen hotel-restaurants), pensions, conferentieoordn 55900 Overige logiesverstrekking
Restaurants	56101 Restaurants
Cafetaria's	56102 Fastfoodrestaurants, cafetaria's, ijssalons, eetkramen
Eventcatering	56210 Eventcatering
Kantines en contractcatering	56290 Kantines en contractcatering
Cafés	56300 Cafés

Indeling beroepen naar functiegroepen

Beroep	Functiegroep	Code
Medewerker bediening horeca	Medewerker bediening	1
Kelners en barpersoneel	Medewerker bediening	1
Barpersoneel	Medewerker bediening	1
Koks	Kok	2
Chef-koks	Kok	2
Verkopers in fastfoodrestaurants en snackbars	Medewerker fastfood	3
Fastfoodbereiders	Medewerker fastfood	3
Hotelmanagers	Management	4
Office managers	Management	4
Restaurantmanagers	Management	4
Klantvoorlichters	Informatie/Verkoop	6
Hotelreceptionisten	Informatie/Verkoop	6
Informatieverstrekkers	Informatie/Verkoop	6
Verkoopmedewerkers detailhandel	Informatie/Verkoop	6
Receptionisten, algemeen	Informatie/Verkoop	6
Specialisten reclame en marketing	Informatie/Verkoop	6
Telefonisten	Informatie/Verkoop	6
Kassamedewerkers en kaartverkopers	Informatie/Verkoop	6
Schoonmakers in hotels, kantoren	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent	7
keukenassistenten	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent	7
Teamleiders huishoudelijke diensten en schoonmaak	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent	7
Schoonmakers in huishoudens, hotels en kantoren	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent	7
Beveiligingspersoneel	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent	7
Sporttrainers en zweminstructeurs	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent	7
Administratief medewerkers, algemeen	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent	7
Fitnessinstructeurs en leiders van recreatieprogramma's	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent	7
Administratief medewerkers statistiek, financiën en verzekeringen	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent	7
Boekhoudkundig medewerkers	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent	7
Administratief medewerkers	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent	7
Schoonmakers in huishoudens	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent	7
Boden, kruiters en bestellers	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent	7
Organisatoren van conferenties en evenementen	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent	7
Bestuurders motorrijwielen	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent	7
Laders en lossers	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent	7
Accountants	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent	7
Managers commerciële en persoonlijke dienstverlening	Overig	9
Teamleiders detailhandel	Overig	9
Elementaire beroepen	Overig	9
Overige beroepen	Overig	9

Indeling opleidingsniveau in vier klassen

Opleidingsniveau van hoogst behaalde opleiding

primair onderwijs

onderwijs aan kleuters (o.a. basisonderwijs groep 1 en 2)
 primair onderwijs (o.a. basisonderwijs groep 3 en hoger)

secundair onderwijs eerste fase

secundair onderwijs, eerste fase zonder nadere aanduiding
 secundair onderwijs, eerste fase, laag (opleidingen die geen toegang geven tot SOI-4, deel zonder vooropleidingseisen)

 secundair onderwijs, eerste fase, midden (o.a. vmbo basisberoepsgerichte leerweg, mbo-1)
 secundair onderwijs, eerste fase, hoog (o.a. vmbo kaderberoepsgerichte, gemengde en theoretische leerweg/mavo,havo/vwo)

secundair onderwijs tweede fase

secundair onderwijs, tweede fase zonder nadere aanduiding
 secundair onderwijs, tweede fase, laag (o.a. mbo-2, kmbo)
 secundair onderwijs, tweede fase, midden (o.a. mblo-3, havo bovenbouw)
 secundair onderwijs, tweede fase, hoog (o.a. mbo-4, vwo bovenbouw, prodeuse hbo/wo, mbo-lang oude stijl)

hoger onderwijs

hoger onderwijs, eerste fase zonder nadere aanduiding
 hoger onderwijs, eerste fase, laag (o.a. associate degree, kort hbo)
 hoger onderwijs, eerste fase, midden (o.a. hbo bachelor, hbo oude stijl)
 hoger onderwijs, eerste fase, hoog (o.a. wo bachelor, wo kandidaat)
 hoger onderwijs, tweede fase, (o.a. hbo master, wo master, wo doctoraal)
 hoger onderwijs, derde fase (o.a. onderwijs dat leidt tot promotie, postdoctorale opleidingen en 3-jarige wo-masters)

Indeling opleidingsclusters – hbo-opleidingen

Croho	Naam	Functiegroep
4411	Hoger hotelonderwijs	Management
34411	B Hoger Hotelonderwijs	Management
39245	B Business Administration in Hotel Management	Management
80041	Ad Hoger Hotelonderwijs	Management

Indeling opleidingsclusters – mbo-opleidingen

Crebo	Naam	Niveau	BO / BB	KD - naam	Functiegroep - naam
10438	Medewerker Facilitaire Dienstverlening, Niveau 4	4	BO	Medewerker Facilitaire Dienstverlening, Niveau 4	Ondersteunende diensten
10892	Facilitair Leidinggevende	4	BO BB	Facilitair Leidinggevende	Ondersteunende diensten
25175	Facilitair leidinggevende	4	BO BB	Facilitair leidinggevende	Ondersteunende diensten
91320	Facilitair leidinggevende	4	BO BB	Facilitair leidinggevende	Ondersteunende diensten
94180	Facilitaire dienstverlener (Facilitaire leidinggevende)	4	BO BB	Facilitaire dienstverlener (Facilitaire leidinggevende)	Ondersteunende diensten
95750	Facilitair leidinggevende	4	BO BB	Facilitair leidinggevende	Ondersteunende diensten
95100	Kok	4	BO BB	Kok	Kok
10389	Gespecialiseerd Kok	4	BB	Gespecialiseerd Kok	Kok
10390	Dieetkok	4	BB	Dieetkok	Kok
25179	Gespecialiseerd kok	4	BO BB	Gespecialiseerd kok	Kok
95101	Gespecialiseerd kok	4	BO BB	Kok (Gespecialiseerd kok)	Kok
25181	Leidinggevende keuken	4	BO BB	Leidinggevende keuken	Kok
90687	Leidinggevende horeca, contractcatering, informatie, recreatie en bakkerij (Leidinggevende keuken)	4	BO BB	Leidinggevende horeca, contractcatering, informatie, recreatie en bakkerij (Leidinggevende keuken)	Kok
93360	Kok (Leidinggevende keuken)	4	BO BB	Kok (Leidinggevende keuken)	Kok
95102	Leidinggevende keuken	4	BO BB	Kok (Leidinggevende keuken)	Kok
95430	Fastservice	4	BO BB	Fastservice	Medewerker fastfood
25177	Manager/bedrijfsleider fastservice	4	BO BB	Manager/bedrijfsleider fastservice	Management
90682	Leidinggevende horeca, contractcatering, informatie, recreatie en bakkerij (Cateringbeheerder/-manager)	4	BO BB	Leidinggevende horeca, contractcatering, informatie, recreatie en bakkerij (Cateringbeheerder/-manager)	Management
90683	Leidinggevende horeca, contractcatering, informatie, recreatie en bakkerij (Fastfoodmanager)	4	BO BB	Leidinggevende horeca, contractcatering, informatie, recreatie en bakkerij (Fastfoodmanager)	Management
94162	Medewerker bediening/café-bar (Cateringbeheerder/-manager)	4	BO BB	Medewerker bediening/café-bar (Cateringbeheerder/-manager)	Management
94210	Fastservice (Bedrijfsleider Fastservice)	4	BO BB	Fastservice (Bedrijfsleider fastservice)	Management
95431	Cateringbeheerder/-manager	4	BO BB	Fastservice (Cateringbeheerder/-manager)	Management
95432	Manager/bedrijfsleider fastservice	4	BO BB	Fastservice (Manager/bedrijfsleider fastservice)	Management
94160	Medewerker bediening/café-bar	4	BO BB	Medewerker bediening/café-bar	Medewerker bediening
10385	Afdelingsmanager	4	BO BB	Afdelingsmanager	Management
10387	Restaurateur	4	BO BB	Restaurateur	Management
25170	Leidinggevende bediening	4	BO BB	Leidinggevende bediening	Medewerker bediening
90686	Leidinggevende horeca, contractcatering, informatie, recreatie en bakkerij (Leidinggevende bediening)	4	BO BB	Leidinggevende horeca, contractcatering, informatie, recreatie en bakkerij (Leidinggevende bediening)	Medewerker bediening
94161	Leidinggevende bediening	4	BO BB	Medewerker bediening/café-bar (Leidinggevende bediening)	Medewerker bediening
25169	Gastroom/sommelier	4	BO BB	Gastroom/sommelier	Medewerker bediening
94163	Gastroom/sommelier	4	BO BB	Medewerker bediening/café-bar (Gastroom/sommelier)	Medewerker bediening
10494	Leidinggevende	4	BO BB	Leidinggevende	Medewerker bediening
90300	Ondernemer horeca/bakkerij	4	BO BB	Ondernemer horeca/bakkerij	Management
90689	Leidinggevende horeca, contractcatering, informatie, recreatie en bakkerij (Shiftleader)	4	BO BB	Leidinggevende horeca, contractcatering, informatie, recreatie en bakkerij (Shiftleader)	Management
10388	Horeca-ondernemer/-manager	4	BO	Horeca-ondernemer/-manager	Management
25184	Manager/ondernemer horeca	4	BO BB	Manager/ondernemer horeca	Management
90303	Manager/ondernemer horeca	4	BO BB	Ondernemer horeca/bakkerij (Manager/ondernemer horeca)	Management
10386	Horeca-Ondernemer Café/Bar en Fast Food	4	CO CB	Horeca-Ondernemer Café/Bar en Fast Food	Management
25185	Meewerkend horeca ondernemer	4	BO BB	Meewerkend horeca ondernemer	Management
90301	Manager/ondernemer café-bar	4	BO BB	Ondernemer horeca/bakkerij (Manager/ondernemer café-bar)	Management
90302	Manager/ondernemer fastservice	4	BO BB	Ondernemer horeca/bakkerij (Manager/ondernemer fastservice)	Management
90680	Leidinggevende horeca, contractcatering, informatie, recreatie en bakkerij	4	BO BB	Leidinggevende horeca, contractcatering, informatie, recreatie en bakkerij	Medewerker bediening
94070	Frontofficemedewerker	4	BO BB	Frontofficemedewerker	Informatie/Verkoop
94072	Frontofficemanager	4	BO BB	Frontofficemedewerker (Frontofficemanager)	Management
10395	Zelfstandig Werkend Kok	3	BB	Zelfstandig Werkend Kok	Kok
25182	Zelfstandig werkend kok	3	BO BB	Zelfstandig werkend kok	Kok
90770	Kok	3	BO BB	Kok	Kok
90771	Kok (Instellingskok)	3	BO BB	Kok (Instellingskok)	Kok
90772	Kok (Zelfstandig werkend kok)	3	BO BB	Kok (Zelfstandig werkend kok)	Kok
94950	Kok	3	BO BB	Kok	Kok
94951	Kok (Instellingskok)	3	BO BB	Kok (Instellingskok)	Kok
94952	Kok (Zelfstandig werkend kok)	3	BO BB	Kok (Zelfstandig werkend kok)	Kok
95420	Zelfstandig werkend kok	3	BO BB	Kok (Zelfstandig werkend kok)	Kok
25176	1e Medewerker fastservice	3	BO BB	1e Medewerker fastservice	Medewerker fastfood
94200	1e Medewerker fastservice	3	BO BB	Fastservice (1e Medewerker fastservice)	Medewerker fastfood
10875	Bedrijfsleider fastfoodsector	3	BO BB	Bedrijfsleider fastfoodsector	Management
90750	Medewerker bediening / fastfood / café-bar	3	BO BB	Medewerker bediening / fastfood / café-bar	Medewerker fastfood
94150	Medewerker bediening/café-bar	3	BO BB	Medewerker bediening/café-bar	Medewerker fastfood
10394	Zelfstandig Werkend Gastheer/-vrouw	3	BB	Zelfstandig Werkend Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening
25171	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw	3	BO BB	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw	Medewerker bediening
90752	Medewerker bediening / fastfood / café-bar (Zelfstandig werkend gastheer)	3	BO BB	Medewerker bediening / fastfood / café-bar (Zelfstandig werkend gastheer)	Medewerker bediening
94152	Medewerker bediening/café-bar (Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw)	3	BO BB	Medewerker bediening/café-bar (Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw)	Medewerker bediening
94153	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw	3	BO BB	Medewerker bediening/café-bar (Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw)	Medewerker bediening
90751	Medewerker bediening / fastfood / café-bar (Bartender)	3	BO BB	Medewerker bediening / fastfood / café-bar (Bartender)	Medewerker bediening
94151	Bartender	3	BO BB	Medewerker bediening/café-bar (Bartender)	Medewerker bediening
90620	Front officemedewerker	3	BO BB	Frontofficemedewerker	Informatie/Verkoop
25353	Zelfstandig medewerker leisure en hospitality	3	BO BB	Zelfstandig medewerker leisure & hospitality	Overig
90622	Receptionist	3	BO BB	Frontofficemedewerker (Receptionist)	Informatie/Verkoop
10400	Kok	2	BO BB	Kok	Kok
25180	Kok	2	BO BB	Kok	Kok
90760	Kok	2	BO BB	Kok	Kok
10402	Fast Food-Specialist	2	BO BB	Fast Food-Specialist	Medewerker fastfood
10856	Horecamedewerker Fastfoodsector	2	BO BB	Horecamedewerker Fastfoodsector	Medewerker fastfood
25178	Medewerker fastservice	2	BO BB	Medewerker fastservice	Medewerker fastfood
94190	Medewerker fastservice	2	BO BB	Fastservice (Medewerker fastservice)	Medewerker fastfood
10399	Gastheer/Gastvrouw	2	BO BB	Gastheer/Gastvrouw	Medewerker bediening
10401	Bartender	2	BO	Bartender	Medewerker bediening
25168	Gastheer/-vrouw	2	BO BB	Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening
90740	Medewerker bediening / fastfood / café-bar	2	BO BB	Medewerker bediening / fastfood / café-bar	Medewerker bediening
90741	Medewerker bediening / fastfood / café-bar (Fastfoodmedewerker)	2	BO BB	Medewerker bediening / fastfood / café-bar (Fastfoodmedewerker)	Medewerker fastfood
90742	Medewerker bediening / fastfood / café-bar (Gastheer)	2	BO BB	Medewerker bediening / fastfood / café-bar (Gastheer)	Medewerker bediening
94140	Gastheer/-vrouw	2	BO BB	Medewerker bediening/café-bar (Gastheer/-vrouw)	Medewerker bediening
10398	Receptionist	2	BO BB	Receptionist	Informatie/Verkoop
10403	Horeca-Assistent	1	BO BB	Horeca-Assistent	Ondersteunende diensten
25252	Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie	1	BO BB	Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie	Ondersteunende diensten
90660	Horeca-assistent	1	BO BB	Horeca-assistent	Ondersteunende diensten
95774	Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie	1	BO BB	Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie	Ondersteunende diensten
22175	Horeca-assistent	1	BO BB	Horeca-assistent	Ondersteunende diensten
22177	Kok	2	BO BB	Kok	Kok
23085	Kuiken	3	BO BB	Kuiken	Kok
22176	Fastservice	2	BO BB	Fastservice	Medewerker fastfood
23084	Fastservice	2	BO BB	Fastservice	Medewerker fastfood
22178	Medewerker bediening/café-bar	2	BO BB	Medewerker bediening/café-bar	Medewerker bediening
23081	Bediening	2	BO BB	Bediening	Medewerker bediening
22179	Ondernemer horeca/bakkerij	4	BO BB	Ondernemer horeca/bakkerij	Management
23087	Ondernemer horeca/bakkerij	4	BO BB	Ondernemer horeca/bakkerij	Management
22184	Frontofficemedewerker	4	BO BB	Frontofficemedewerker	Informatie/Verkoop

