

# ARBEIDSMARKTRAPPORTAGE 2018

ARBEIDSMARKT EN OPLEIDINGSBEHOEFTE HORECA





# **ARBEIDSMARKTRAPPORTAGE 2018**

## ARBEIDSMARKT EN OPLEIDINGSBEHOEFTE HORECA

Uitgevoerd in opdracht van Koninklijke Horeca Nederland en Stichting Vakbekwaamheid Horeca

Bert Marchal, Jeroen de Kort

25 oktober 2018 | r2018-0068JK | 18150-OEA

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

**Copyright SVH en KHN 2018**

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

# INHOUDSOPGAVE

<b>1</b>	<b>Voorwoord</b>	<b>6</b>
1.1	Ricardo Eshuis	6
1.2	Rober Willemsen	8
<b>2</b>	<b>Samenvatting</b>	<b>12</b>
2.1	Horeca werkt: arbeidsmarkt in beeld	13
<b>4</b>	<b>Horeca algemeen</b>	<b>16</b>
4.1	Persoonskenmerken	17
4.2	Baankenmerken	19
<b>5</b>	<b>Subbranches en functies</b>	<b>23</b>
5.1	Persoonskenmerken	25
5.2	Baankenmerken	26
5.3	Functiegroepen	29
<b>6</b>	<b>Dynamiek en vacatures in de horeca</b>	<b>30</b>
6.1	Dynamiek	30
6.2	Vacatures en spanning	33
<b>7</b>	<b>Opleidingen</b>	<b>34</b>
7.1	Studenten en gediplomeerden	34
7.2	Arbeidsmarktpositie van gediplomeerden	36
<b>8</b>	<b>Prognoses</b>	<b>40</b>
<b>9</b>	<b>Opleiding volgen?</b>	<b>44</b>
<b>10</b>	<b>Bijlage</b>	<b>46</b>

# WE ZIJN WAKKER... EN NU?

**Inmiddels is het besef dat we een enorm personeelstekort in de horeca hebben overal doorgedrongen. We voeren nu discussie over de verschillende oplossingen die mogelijk zijn.**

Twee zaken zijn duidelijk. De vraag naar medewerkers is zo groot, dat we de verantwoordelijkheid niet alleen bij de scholen neer kunnen leggen. En verder is duidelijk dat de sleutel voor de oplossingen vooral bij de werkgevers ligt. Om het personeelstekort aan te pakken, heb je allereerst een mentaliteitsverandering nodig. En die mentaliteit komt voort uit een cultuur. Was eerst de cultuur dat je gewoon door moet werken en niet moet klagen over je overuren, is die cultuur nu omgeslagen. De discussie over en het stimuleren van goed werkgeverschap leiden tot zichtbare, soms kleine en soms grote resultaten. Bijvoorbeeld de vierdaagse werkweek, of het delen van een bonus onder de medewerkers, sportschoolabonnementen, weekendtoeslagen én persoonlijke ontwikkeling. Met name dat laatste is van belang om de uitdaging van het werken in de horeca groter te maken. Sterker nog: we maken langzaam van werken in de horeca weer een carrière.

Werkgevers zien scholing van medewerkers als één van de belangrijkste middelen om het werken aantrekkelijker te maken. 50% van de ondervraagde KHN-leden ziet scholing en het werken met opleidingsplannen voor medewerkers als dé oplossing. Opleiden loopt vooral via particuliere opleidingen of contractonderwijs die opleiden tot een SVH branchediploma. De voorbeelden van nieuwe brancheopleidingen zijn steeds veelvuldiger in beeld. In het SVH Magazine 2019 worden een paar opleiders uitgelicht. Achterin dit onderzoek is een overzicht van opleiders te vinden. SVH leidt niet zelf op maar faciliteert en ondersteunt opleiders. Het belangrijkste doel voor 2019 is om nog meer opleidingsplekken te creëren met goede opleiders. Verder ploppen de bedrijfsgebonden academies uit de grond: Van de Vermaatgroep tot La Place, van de samenwerkende Luxury Hotels of

Amsterdam tot het Alliance College van Alliance Gastronomique.

We hebben echter nu twee nieuwe sleutels voor deuren waar wat complexere oplossingen achter liggen. Maar als je de deur weet te openen, dan is de prijs ook enorm.

Achter deur 1 zit een complete Engelstalige wereld die internationalisering heet. Achter deur 2 zit 'de andere vraag naar arbeid'. En de sleutels...

De sleutel voor deur 1 is niet een cursus Engels. Nee: de sleutel is de Engelstalige opleiding en het examen voor niet-Nederlandssprekende medewerkers. In steeds meer keukens, te beginnen in de Randstad, is Engels de voertaal aan het worden. Vanuit SVH zullen we deze internationalisering ondersteunen met vertaalde leermiddelen en examens. In het SVH Magazine 2019 vind je daarvan de voorbeelden. Open je deze deur, dan ligt er een enorm potentieel voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Een bekend voorbeeld is Koks uit Spanje die Spaanstalige koks naar Nederland haalt en ondersteuning biedt in de papierwinkel voor de werkvergunning en de plaatsing van kandidaten.

De sleutel voor deur 2 is iets complexer: we moeten de vraag naar arbeid anders stellen. Niet overal een allround kok voor vragen, maar meer gespecialiseerd. Meer ruimte voor specialisaties en 'verticale' groei van medewerkers. De stap van afwasser naar kok is best groot, maar de stap naar mise-en-place kok is veel kleiner. Zo ook de stap van keukenassistent naar pizzaiolo. Naar wat? Pizzabakker. Wanneer we met elkaar kleinere stappen inbouwen in de loopbaan, worden die stappen behapbaar. Mensen kunnen geleidelijk zo doorgroeien. Verrek: zo lijkt het wel een carrière. Werkgevers zijn aan zet om hierin mee te gaan.

**Ricardo Eshuis**  
Directeur SVH







# BEHOUD IS DE SLEUTEL TOT SUCCES

De economie groeit. Na magere jaren maken mensen weer meer gebruik van horeca en zorgt gedreven ondernemerschap gelukkig weer voor hogere omzetten. Maar dat maakt ook dat we voor een grote uitdaging staan, zoals uit de uitkomsten van dit onderzoek van SVH en KHN blijkt. Er is een tekort aan medewerkers dat alleen maar toe dreigt te nemen. De belangrijkste oplossing die ik zie is het behoud van medewerkers. Want we hebben het vaak over manieren om nieuwe mensen te vinden, maar als we niet net zo goed kijken naar de uitstroom als naar de instroom, blijft het dweilen met de kraan open.

Behouden dus. En dat begint met begrijpen. Waarom kozen jouw medewerkers voor de horeca, voor jouw bedrijf, voor jouw ondernemerschap? En wat kun je ze bieden zodat ze zich ook in de toekomst uitgedaagd en gewaardeerd voelen? Wat maakt ze trots? Welk talent willen ze nog beter benutten in hun werk? Dat vraagt om meer dan alleen goede arbeidsvoorwaarden, dat vraagt om verbinding en verdieping op persoonlijk niveau. Want medewerkers die zich gezien voelen, blijven niet alleen langer, ze werken ook met meer plezier. En dat kweekt fans, medewerkers die zich be-

trokken voelen bij de organisatie. Daarmee zijn zij ook meteen onze belangrijkste ambassadeurs. Hun professionaliteit en enthousiasme zullen zorgen voor meer interesse in ons prachtige vak en voor meer waardering van onze gasten.

Ik ben er van overtuigd dat we alleen van het gevoel dat de horeca tijdelijk werk is, afkomen als we ons écht verdiepen in het geluk en de ontwikkeling van onze medewerkers.. Daarom roep ik op tot moedig personeelsbeleid om in deze onzekere horecawereld, met haar krappe marges en grote ondernemersonzekerheid, persoonlijk perspectief te bieden binnen onze branche. Dat zal zich terugbetalen. Omdat ik geloof dat investeren in mensen werkt.

**Robèr Willemsen**  
Voorzitter KHN

“Behouden begint  
met begrijpen”

# SAMENVATTING

## Horeca arbeidsmarktrapportage 2018

Het onderzoek is een update van het onderzoek uit 2016.

### SAMENVATTING

*Het gaat goed met de Nederlandse horeca. De perspectieven voor de horecasector zijn op basis van economische verwachting, demografische groei en het groeiend aantal buitenlandse toeristen rooskleurig te noemen. Maar de gespannen arbeidsmarkt vormt mogelijk een belemmering voor verdere uitbreiding van de sector. Naar verwachting groeit het aantal werkzame personen in de horeca van 443.900 begin 2018 naar 540.800 in 2025. Tussen 2015 en 2018 is sprake geweest van een sterke groei, al daalde de groei in deze periode wel van 5,3% naar 3,9%. Voor de komende jaren wordt een iets lagere en verder dalende toename van het aantal werkzame personen verwacht van 3,6% in 2019 tot 2,5% in 2025. De groei van de sector komt daarmee op termijn in lijn met de economische groei in Nederland.*

*Om deze groei te bewerkstelligen is ook de komende jaren een grote instroom van personeel naar de sector nodig. Het werven van deze netto instroom is één van de grote uitdagingen die de horecasector de komende jaren te wachten staat. Naar verwachting zullen tussen 2019 en 2025 jaarlijks 140.000 tot 158.000 nieuwe personeelsleden nodig zijn om aan de gecombineerde vervangings- en uitbreidingsvraag te voldoen. De benodigde netto instroom van koks wordt in 2019 op 16.000 geschat en loopt op naar 17.800 in 2025. Naar verwachting zijn verder jaarlijks 60.100 tot 67.400 nieuwe medewerkers in de bediening nodig.*

*Naar verwachting zal het aantal gediplomeerden dat uitstroomt uit horeca-opleidingen licht stijgen tot 2021 en vervolgens langzaam dalen. De toenemende vraag naar nieuw personeel zal voor een deel vanuit het aanbod van gediplomeerden vanuit de horeca-opleidingen moeten komen. Maar deze lijken cijfermatig bij lange na niet in staat om jaarlijks voor voldoende nieuw gekwalificeerd personeel voor de horecasector te zorgen. Jaarlijks zijn zo'n 16.000 nieuwe koks nodig, terwijl er vanuit de opleidingen slechts ongeveer 3.000*

*gekwalficeerde koks per jaar beschikbaar komen. Om de knelpunten met betrekking tot de hoge arbeidsvraag in de horecasector in de toekomst het hoofd te blijven bieden, zal de focus moeten liggen op het opleiden van nieuw personeel via particuliere opleidingen en branchediploma's en het behouden van gekwalificeerd personeel voor de sector.*

### WERKGELEGENHEID HORECA

#### Meer mensen

Het aantal werkzame personen in de horeca is tussen 2012 en 2018 gegroeid van 368.000 naar 444.000, een groei van ruim 20% in 6 jaar tijd. Het aantal fte is in dezelfde periode met bijna 23% gegroeid van 205.000 naar 252.000.

#### Meer jong én meer oud

Het aandeel personen van jonger dan 35 jaar is tussen 2012 en 2018 gegroeid van 62% naar ruim 64%. Tegelijkertijd is ook het aandeel personen ouder van 64 jaar gestegen van 1,3% naar 1,9%.

#### Gemiddeld opleidingsniveau iets gedaald

Qua opleidingsniveau bestaat de horecasector voor ongeveer de helft uit personen met als hoogst behaalde opleiding 'secundair onderwijs tweede fase'. Dit betreft o.a. mbo2 t/m mbo4 opleidingen (ook niet-horeca) en bovenbouw havo en vwo. Tussen 2015 en 2018 is dit aandeel wel met 1,9 procentpunt gezakt van 51,0% naar 49,1%. Ook het aandeel personen die een opleiding in het 'hoger onderwijs' hebben afgerond is in deze periode met 0,6 procentpunt gedaald. Daartegenover staat een stijging van het aandeel personen met als hoogst behaalde opleiding 'primair onderwijs' (+1,5 procentpunt) en 'secundair onderwijs eerste fase' (+1,0 procentpunt).

#### Aandeel loondienst daalt

Het aandeel loondienst aanstellingen tussen 2012 en 2018 gezakt van 67% naar 59%. De horecasector bestaat verder voornamelijk uit zelfstandigen (zo'n 13%) en uitzendkrachten/oproepkrachten. Die laatste groep beslaat in 2018 inmiddels 26% van alle werkzame personen en is daarmee het snelst groeiende type aanstelling.

In absolute zin is het aantal uitzendkrachten/oproepkrachten gedurende de afgelopen 6 jaar zelfs met ruim 83% toegenomen.

Restaurants en cafés zetten relatief veel uitzendkrachten/oproepkrachten in. Bijna 30% van het personeelsbestand in deze twee subbranches bestaat uit uitzendkrachten. In alle subbranches is het aandeel uitzendkrachten sterk gegroeid tussen 2012 en 2018. Het aandeel werkzame personen in loondienst daarentegen is in alle subbranches gedaald, voor cafetaria's, hotels en restaurants zelfs met bijna 10 procentpunten.

#### *Meer flexibiliteit*

Het aantal flexibele arbeidsovereenkomsten heeft in de horecasector tussen 2012 en 2018 een grote vlucht genomen, terwijl het aantal vaste arbeidsovereenkomsten min of meer op hetzelfde niveau blijft hangen. Ten opzichte van het aantal flexibele overeenkomsten is het aandeel vaste overeenkomsten gedaald van 37% naar 29%. De Wet Werk en Zekerheid die in 2015 in werking is getreden had als beoogd effect de stroom van flexibele naar vaste overeenkomsten te vergroten. Dat effect is ook in de horecasector niet bereikt. Het totaal aantal zelfstandigen in de horecasector is in 6 jaar tijd met 12,6% gegroeid naar een niveau van 57.000 in 2018. Deze groei wordt met name veroorzaakt door de bijna verdubbeling van het aantal zzp'ers die eigen arbeid verkopen. Dit type zelfstandig ondernemers is in 6 jaar tijd gegroeid van 5.400 naar 9.900.

#### Schaalvergroting

De stijging van het arbeidsvolume in de horecasector komt voor een groot deel op het conto van bedrijven waarvoor 20 tot 49 personen werkzaam zijn. Het aantal personen dat werkt voor bedrijven met 50-99 personen is gedurende de afgelopen 6 jaar met 50% relatief het hardst gegroeid; van 27.000 naar 41.000. De bedrijven met 100-499 personen (+39%) en bedrijven met 20-49 personen (+37%) laten ook enorme groei-cijfers zien. In deze laatste groep werken ook de meeste mensen: 94.000 personen, ofwel 21% van alle mensen in de horeca.

#### Restaurants, cafetaria's en eventcatering grote groeiers in werkgelegenheid, cafés weer voorzichtig in de lift

De subbranches restaurants, cafetaria's en eventcatering zijn tussen 2012 en 2018 met respectievelijk 30%, 31% en 49% gegroeid. Een daling in de werkgelegenheid heeft zich voorgedaan bij de subbranche kantines & contractcatering (-16%), waardoor dit sinds 2015 tevens de kleinste subbranche is. Het aantal werkzame personen in de subbranche cafés tenslotte is tussen 2012 en 2015 met 7% ingezakt, maar zit sindsdien weer in de lift met een groei van 3% tussen 2015 en 2018.

#### Jaarinkomens stijgen het hardst bij restaurants en cafetaria's

Tussen 2012 en 2018 zijn de bruto jaarinkomens per fte het hardst gestegen in de subbranches restaurants (12,6%), cafetaria's (10,9%). In de subbranches kantines & contractcatering en cafés zijn de jaarinkomens in 6 jaar tijd met 7,3% gestegen. De subbranches hotels (6,0%) en vooral eventcatering (2,4%) blijven wat achter als het om loonstijging op jaarbasis gaat.

#### Instroom/doorstroom het hoogst bij restaurants: jaarlijks 45% inwerken (gemiddeld in horeca 40%). Gemiddeld werken mensen in de horeca 2,5 jaar bij zelfde bedrijf

De horecasector kent traditioneel een hoge arbeidsdynamiek. Jaarlijks kan zo'n 40% van het totale personeelsbestand in de horeca tot de bruto instroom gerekend worden: dit zijn personen die het voorgaande jaar nog helemaal niet in de horecasector werkzaam waren (netto instroom) en personen die binnen de horeca zijn doorgestroomd naar een ander bedrijf. Het grote aantal nieuwe personeelsleden, waarvan het merendeel nog geen horeca-ervaring heeft, vormt een permanente belasting voor de horecabedrijven. Een bruto instroom van 40% betekent dat 60% van de werkzame personen in de horeca blijvers zijn: personen die het voorgaande jaar al bij hetzelfde bedrijf werkzaam waren. Gemiddeld wordt dus ongeveer 2,5 jaar bij dezelfde werkgever gewerkt. Het personeelsverloop bij de restaurants is het hoogst, hier moet jaarlijks 45% ingewerkt worden. Bij kantines & contractcatering is minder verloop.

Ongeveer 80% van de werkzame personen in deze subbranche werkte vorig jaar al bij hetzelfde bedrijf.

#### Jonge mensen blijven kort

Met name veel jonge mensen zijn maar gedurende een korte periode in de horecasector werkzaam en zorgen voor een continue vervangingsvraag. Personen die al een aantal jaar ervaring in de horecasector hebben opgedaan, blijven bij verandering van bedrijf vaker binnen de horecasector werkzaam.

#### Horeca personeelsleverancier voor andere branches

Voor veel werkzame personen in de horeca is de horecabaan de eerste baan. 42% van de bruto instroom komt vanuit een situatie zonder baan/uitkering, terwijl van de bruto uitstroom slechts 26% in deze situatie terecht komt. Dat is ook de reden dat er meer personeel vanuit de horeca uitstroomt naar andere arbeidsmarktsectoren dan er instroomt vanuit de andere arbeidsmarktsectoren. Alleen de sector detailhandel/consumentendienstverlening vormt hierop een uitzondering.

#### **OPLEIDINGEN**

Aantal horecagediplomeerden uit mbo en hbo gestegen maar onvoldoende om te kunnen voldoen aan de vraag die vooral op niveau 2 en 3 zit. Grootste stijging bij managementopleidingen niveau 4. Aantal koksgediplomeerden blijft achter. Het aantal studenten in door de overheid bekostigde horecaopleidingen (mbo en hbo) is in 10 jaar tijd gegroeid van 37.000 naar 47.000. De verdeling mbo/hbo bedraagt ongeveer 81/19. Van de mbo-opleidingen komen opleidingen van niveau 4 (overwegend management) het meest voor, gevolgd door niveau 3 en niveau 2 (hier zit met de keuken- en bedieningsopleidingen de horeca de grootste schaarste). Het aantal studenten in mbo-3 opleidingen (zelfstandig kok en gastheervrouw) is sterk gestegen en dit gaat ten koste van de studentenaantallen in de mbo-2 opleidingen (basis kok, gastheer/vrouw). Het aantal gediplomeerden bedraagt ongeveer 12.500 in schooljaar 2016/17 t.o.v. 11.000 in 2015. De afgelopen 4 jaar is het aanbod van gediplo-

meerden uit het functiegroep management met 32% gestegen. Voor functiegroep ondersteunende diensten bedraagt deze stijging zelfs 52%. Het aantal gediplomeerde koks is na een opleving in 2014/15 weer terug op het niveau van ongeveer 3000 per jaar.

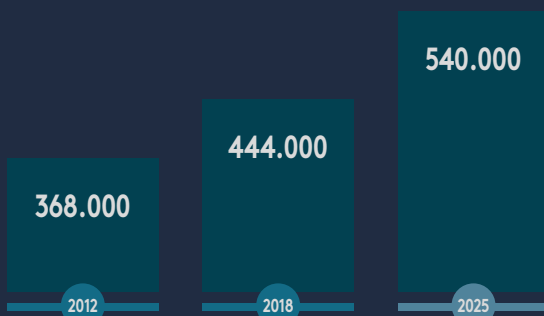
#### Horeca heeft nog steeds moeite om zijn gediplomeerden vast te houden

Een half jaar ná slagen werkt over alle horecaopleidingen nog 47% in de horeca, om vervolgens te dalen naar 35% na 5,5 jaar. Tussen de verschillende functiegroepen doen zich wel grote verschillen voor. Zo werkt van de gediplomeerden in functiegroep koks 5,5 jaar ná slagen nog 50% binnen de horecasector en van de gediplomeerden in functiegroep medewerker bediening slechts 35%. Gediplomeerde medewerkers bediening komen op termijn vaker (48%) in een andere sector dan de horecasector terecht dan koks (35%).

# HORECA WERKT: ARBEIDSMARKT IN BEELD

## STEDS MEER MEDEWERKERS IN DE HORECA NODIG

Personen werkzaam in de horeca



Dat is 100.000 medewerkers meer dan nu!

←  
1 op de 3 medewerkers werkt in een bedrijf met max. 100 personen.

## HOE LANG BLIJVEN MEDEWERKERS?

(vanaf slagen)

VAN ALLE MEDEWERKERS IN DE HORECA WERKT GEMIDDELD 47% ER NA EEN HALF JAAR NOG STEEDS. NA 5.5 JAAR IS DAT 35%, VOOR KOKS IS DAT 50% EN VOOR DE BEDIENING 35%.

## GROEI EN KRIMP AANTAL WERKENDE

CAFETARIA'S

**+31%**  
sinds 2012

EVENTCATERING

**+49%**  
sinds 2012

CAFÉS

**-7%** **+3%**  
sinds 2012 sinds 2012

## WAT TYPEERT DE HORECAMEDEWERKER?

64% is jonger dan 35 jaar.

In restaurants en fast-service is 50% jonger dan 25 jaar.

Het aandeel personen ouder dan 64 jaar stijgt van 1,3 naar 1,9%

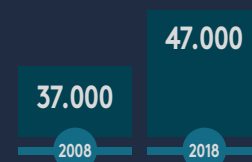
Een medewerker blijft gemiddeld 2,5 jaar (bij hetzelfde bedrijf).

Ongeveer 12% van de medewerkers in restaurants verandert jaarlijks binnen de horeca van baan. Voor hotels is dit ook 12% en voor cafetaria's en cafés net onder de 10%.

Meeste baanwisselingen bij restaurants: zij werken ieder jaar 45% van hun medewerkers in.

## NOG MEER BEHOEFTE AAN VAKMANSCHAP

Aantal studenten horecaopleiding



Het aantal mensen dat jaarlijks een horecadiplooma uit het beroepsonderwijs komt, is gegroeid van 11.000 naar 12.500 waarvan 3000 koks en 2000 bedieningsmedewerkers. Hiervan komt 63% (koks) en 47% (bedieningsmedewerkers) in de horeca terecht.

Mensen nodig tot 2025: 60.100 tot 67.400 in de bediening. 16.000 tot 17.800 koks.

## HORECA IS EEN GOEDE (HER)START VAN DE LOOPBAAN

42% VAN DE MEDEWERKERS KOMT UIT EEN SITUATIE ZONDER BAAN/MET UITKERING. EN SLECHTS 26% VAN DE MEDEWERKERS DIE DE BRANCHE VERLATEN GAAT NAAR EEN SITUATIE ZONDER BAAN/MET UITKERING.

## OPENSTAANDE VACATURES

BIJNA 23.000 OPENSTAANDE VACATURES MEDIO 2018. GROOTSTE TEKORT BIJ KOKS.







## 4. Horeca algemeen

De horecasector wordt in deze rapportage afgebakend door de 8 SBI-codes en 6 subbranches die in Tabel 21 zijn opgenomen. De SBI-codes 552 (verhuur van vakantiehuisjes e.d.) en 553 (kampeerterreinen), die in veel onderzoeken ook tot de horeca worden gerekend, zijn in overleg met KHN bewust niet meegenomen.

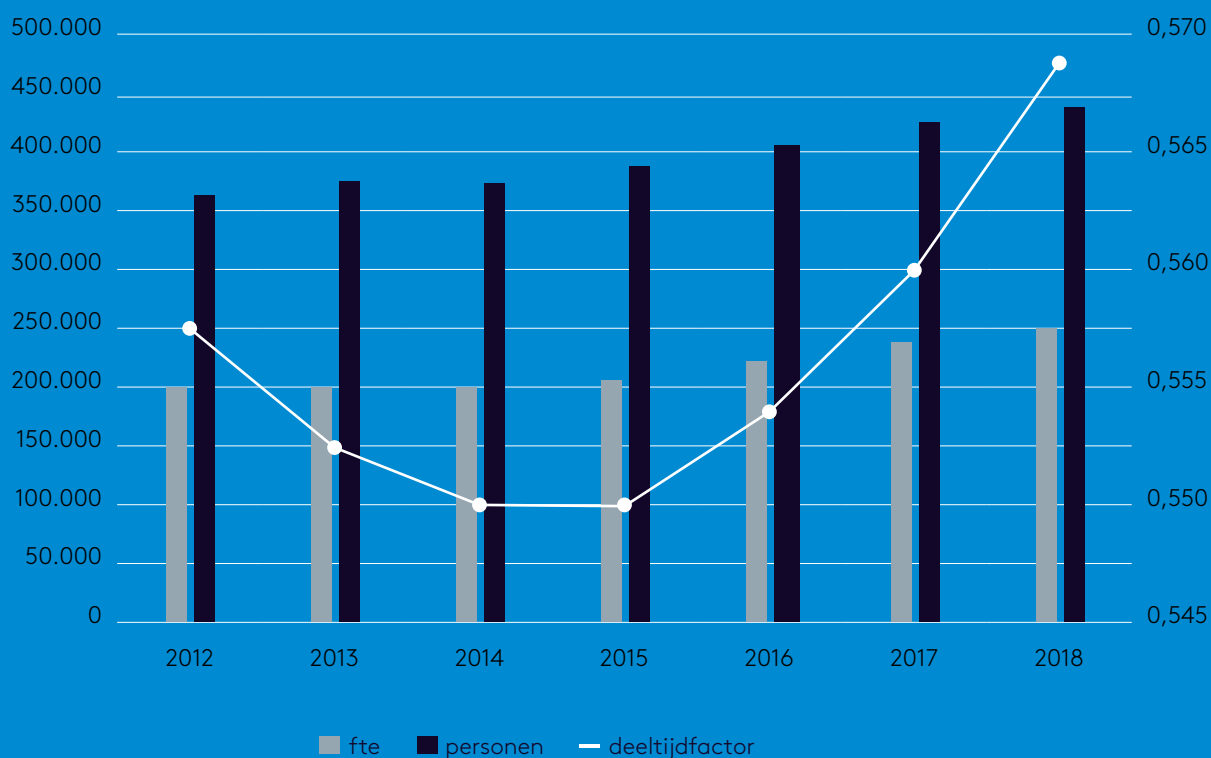
TABEL 2.1 – Afbakening van de horecasector

sector	subbranche	2008 (versie 2018)	beschrijving
Horeca		55101	Hotel-restaurants
	Hotels	55102	Hotels (geen hotel-restaurants), pensions en conferentieoorden
		55900	Overige logiesverstrekking
	Restaurants	56101	Restaurants
	Cafetaria's	56102	Fastfoodrestaurants, cafetaria's, ijssalons, eetkramen e.d.
	Eventcatering	56210	Eventcatering
	Kantines en contractcatering	56290	Kantines en contractcatering
	Cafés	56300	Cafés

Het aantal werkzame personen in de horeca is tussen 2012 en 2018 gegroeid van 368.000 naar 444.000, een groei van ruim 20% in 6 jaar tijd. Het aantal fte is in dezelfde periode met bijna 23% gegroeid van 205.000 naar 252.000. Tussen 2016 en 2018 was de groei in werkzame personen 8,5% en in fte 11,5%. De snellere groei van het aantal fte wordt veroorzaakt door het feit dat de gemiddelde deeltijdfactor van werkzame personen sinds 2014 is toegenomen. Deze is in 2018 gestegen tot bijna 57%. Een groeiende deeltijdfactor is een normaal verschijnsel in een groeiende sector.



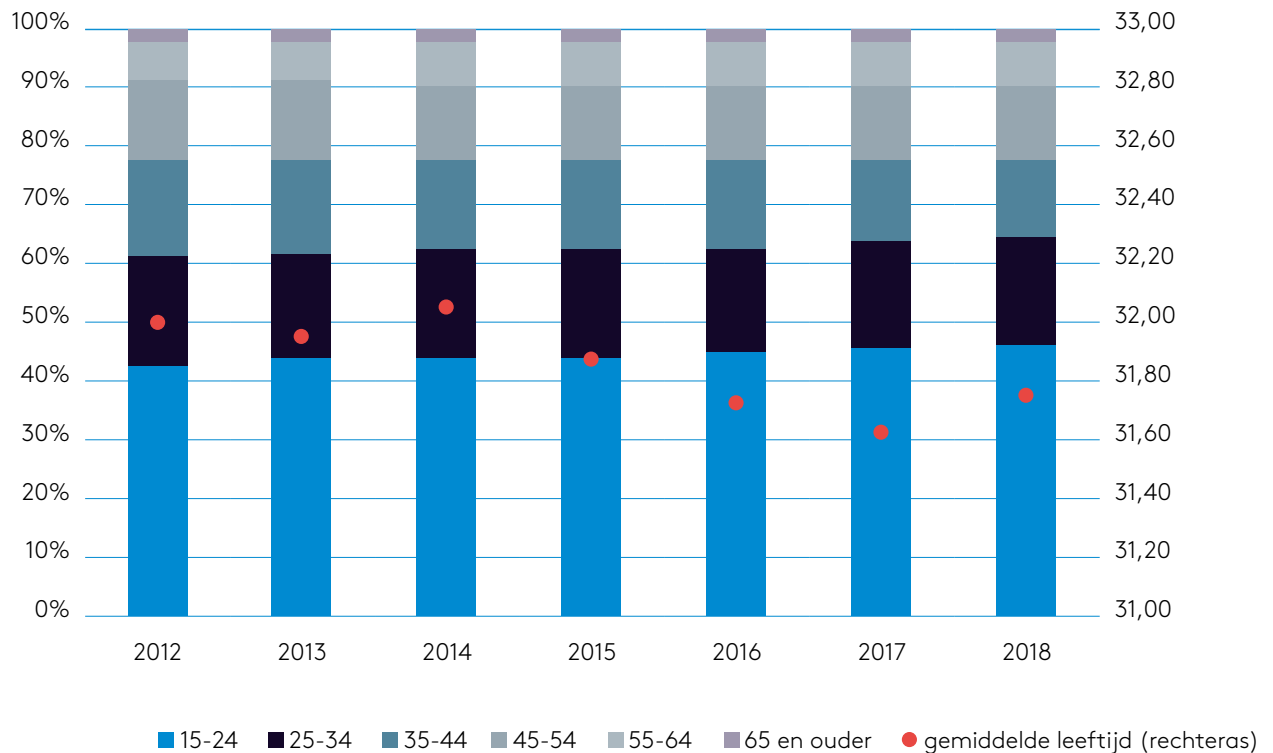
FIGUUR 2.1 – Aantal werkzame personen, fte's en gemiddelde deeltijdfactor in de horecasector, 2012-2018



#### 4.1 PERSOONSKENMERKEN

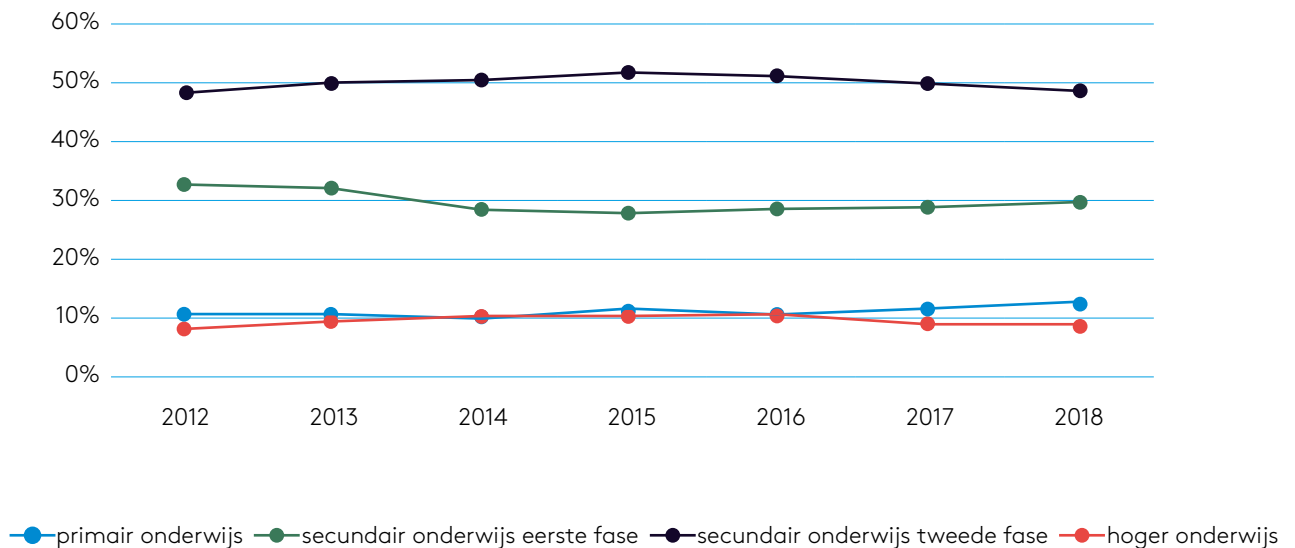
In de horecasector werken per saldo in 2018 iets meer mannen (50,8%) dan vrouwen (49,2%). Dat is al jaren ongeveer zo geweest. De gemiddelde leeftijd van de werkzame persoon in de horecasector schommelt eveneens al jaren vrij stabiel rond de 32 jaar. Het aandeel personen van jonger dan 35 jaar is tussen 2012 en 2018 gegroeid van 62% naar ruim 64%. Tegelijkertijd is ook het aandeel personen ouder van 64 jaar gestegen van 1,3% naar 1,9%. In absolute aantallen is dit een groei van liefst 74%.

FIGUUR 2.2 – Leeftijdverdeling en gemiddelde leeftijd van personen werkzaam in de horecasector, 2012-2018



Qua opleidingsniveau bestaat de horecasector voor ongeveer de helft uit personen met als hoogst behaalde opleiding 'secundair onderwijs tweede fase'. Dit betreft o.a. mbo2 t/m mbo4 opleidingen en bovenbouw havo en vwo. Tussen 2015 en 2018 is dit aandeel wel met 1,9 procentpunt gezakt van 51,0% naar 49,1%. Ook het aandeel personen die een opleiding in het 'hoger onderwijs' hebben afgerond is in deze periode met 0,6 procentpunt gedaald. Daartegenover staat een stijging van het aandeel personen met als hoogst behaalde opleiding 'primair onderwijs' (+1,5 procentpunt) en 'secundair onderwijs eerste fase' (+1,0 procentpunt). Onder 'secundair onderwijs eerste fase' vallen vmbo- en mbo1 opleidingen en onderbouw havo en vwo. Het gemiddelde opleidingsniveau is vanaf 2015 dus licht gedaald.

FIGUUR 2.3 – Aandeel werkzame personen per opleidingsniveau, 2012-2018



**4.2 BAANKENMERKEN**

Het overgrote deel van de werkzame personen in de horecasector werkt in loondienst. Uit Tabel 22 valt echter wel op te maken dat het aandeel loondienst aanstellingen tussen 2012 en 2018 gezakt is van 67% naar 59%, een daling van 8 procentpunt. De horecasector bestaat verder voornamelijk uit zelfstandigen (zo'n 13%) en uitzendkrachten/oproepkrachten. Die laatste groep beslaat in 2018 inmiddels 26% van alle werkzame personen en is daarmee het snelst groeiende type aanstelling. In absolute zin is het aantal uitzendkrachten/oproepkrachten gedurende de afgelopen 6 jaar zelfs met ruim 83% toegenomen.

TABEL 2.2 – Personen werkzaam in horecasector naar type aanstelling, 2012-2018

	Directeur groot aan- deelhouders		Stagiar		Uitzendkracht/ oproepkracht		Zelfstandige		Loondienst		Totaal	
2012	4.745	1,3%	2.350	0,6%	63.005	17,1%	50.465	13,8%	247.550	67,2%	368.295	100,0%
2013	4.765	1,3%	2.240	0,6%	69.965	18,9%	51.230	13,8%	242.715	65,4%	370.915	100,0%
2014	4.760	1,3%	2.215	0,6%	70.735	18,9%	51.275	13,7%	244.340	65,4%	373.325	100,0%
2015	4.680	1,2%	2.515	0,6%	48.225	21,7%	51.980	13,4%	244.720	63,1%	388.120	100,0%
2016	4.920	1,2%	2.735	0,7%	94.530	23,1%	53.230	13,0%	253.300	62,0%	408.715	100,0%
2017	5.220	1,2%	2.935	0,7%	102.255	23,9%	54.835	12,8%	262.110	61,3%	427.355	100,0%
2018	5.490	1,2%	3.120	0,7%	115.470	26,0%	57.015	12,8%	262.715	59,2%	443.810	100,0%
Ontwikkeling 2012-2018	15,7%	-0,1% punt	32,8%	-0,1% punt	83,3%	8,9% punt	12,6%	-0,9% punt	6,1%	-8,0% punt	20,5%	-0,0% punt

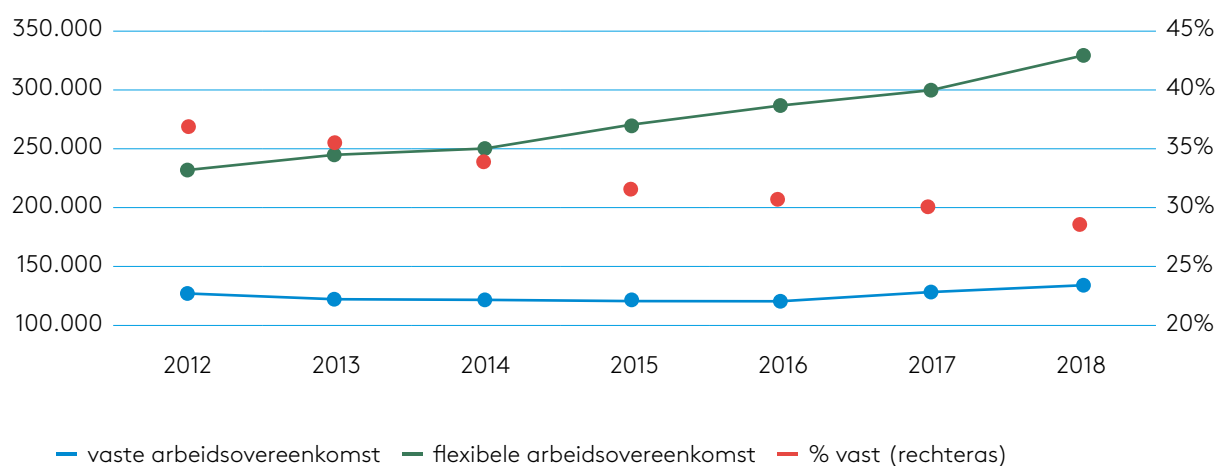
Voor stagiairs, uitzendkrachten/oproepkrachten en personen in loondienst is vanuit de microbestanden van het CBS bekend of deze een contract voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd hebben. Door dit gegeven te combineren met het type aanstelling is een indeling gemaakt van de werkzame personen naar vaste en flexibele arbeidsovereenkomst, zoals weergegeven in Tabel 23.

TABEL 2.3 – Vaste of flexibele arbeidsovereenkomst op basis van type aanstelling en contractsoort

	Directeur groot aan- deelhouders	Stagiar	Uitzendkracht /oproepkracht	Zelfstandige	Loondienst
bepaalde tijd		flexibel	flexibel		flexibel
onbepaalde tijd		flexibel	flexibel		vast
niet van toepassing	vast			flexibel	

Figuur 2.4 laat zien dat het aantal flexibele arbeidsovereenkomsten, zoals hierboven gedefinieerd, in de horecasector tussen 2012 en 2018 een grote vlucht heeft genomen, terwijl het aantal vaste arbeidsovereenkomsten min of meer op hetzelfde niveau blijft hangen. Het aandeel vaste overeenkomsten is zodoende gedaald van 37% naar 29%.

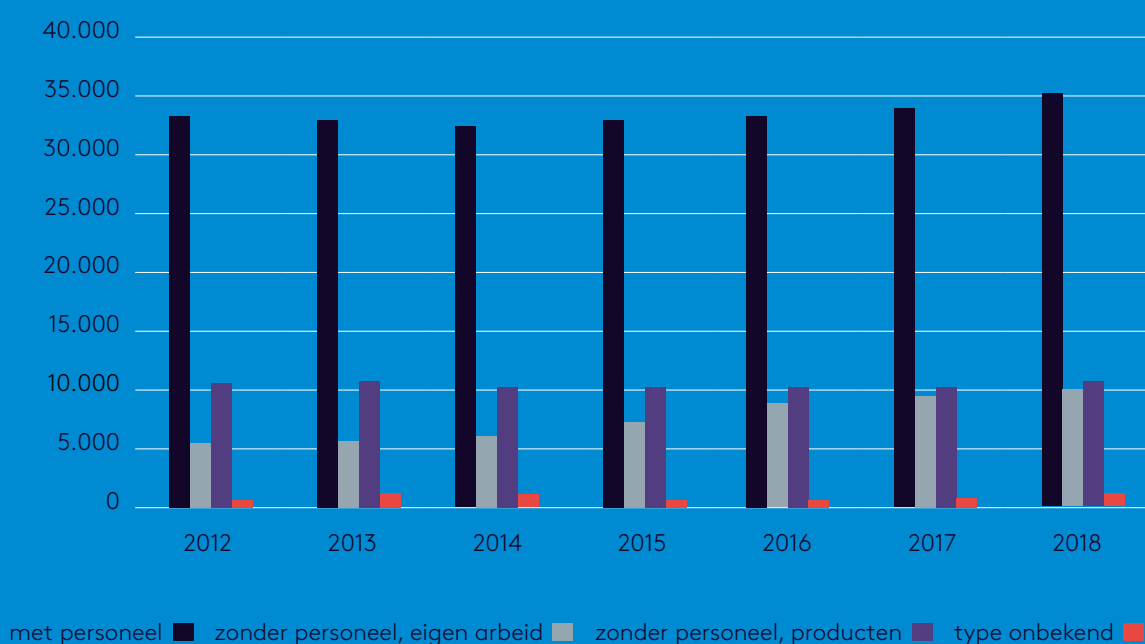
FIGUUR 2.4 – Werkzame personen in de horecasector naar vaste en flexibele arbeidsovereenkomst, 2012-2018



De Wet Werk en Zekerheid die in 2015 in werking is getreden had als beoogd effect de stroom van flexibele naar vaste overeenkomsten te vergroten. Dat effect is ook in de horecasector niet bereikt.

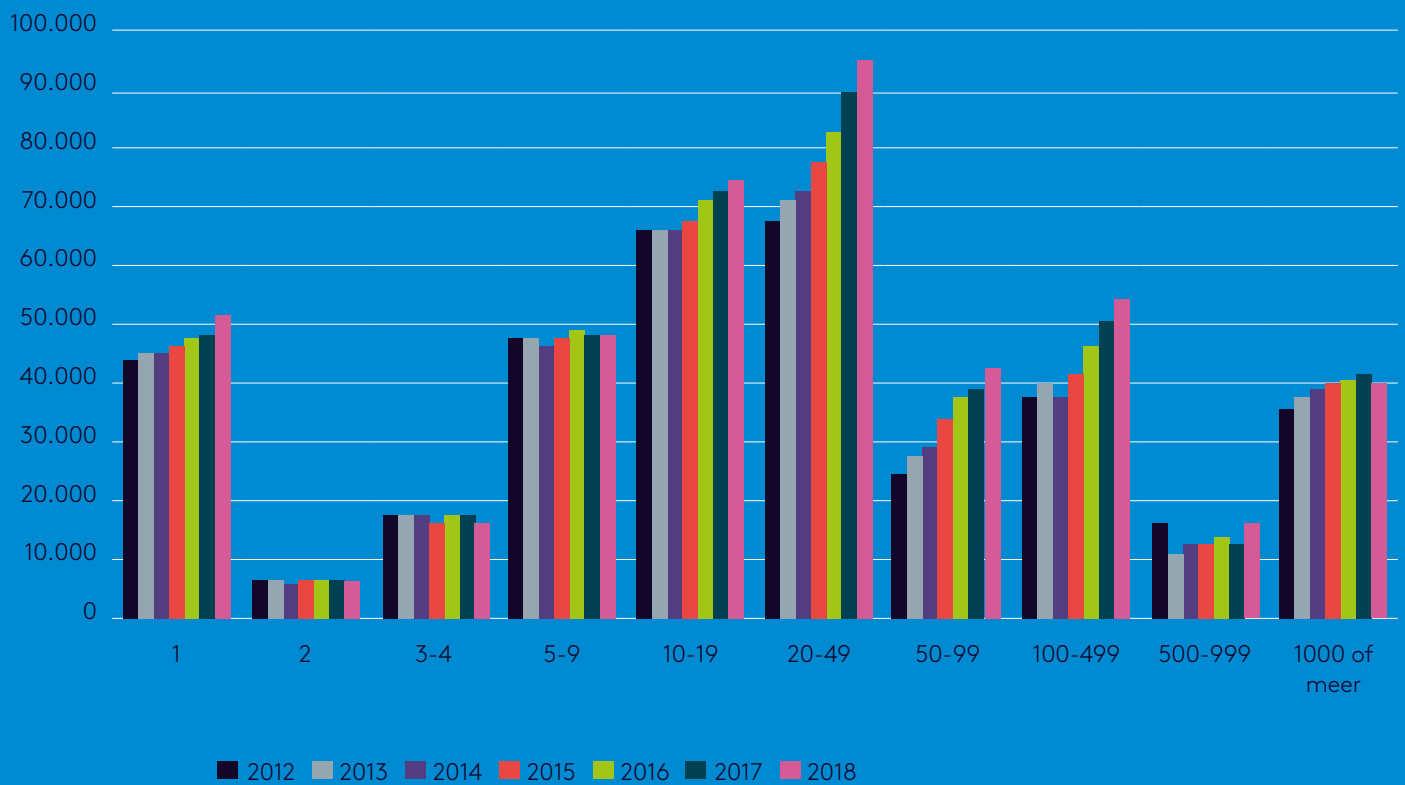
Uit Tabel 22 blijkt dat het totaal aantal zelfstandigen in de horecasector in 6 jaar tijd met 12,6% is gegroeid naar een niveau van 57.000 in 2018. Uit de groene staven in Figuur 25 is op te maken dat deze groei met name wordt veroorzaakt door de bijna verdubbeling van het aantal zzp'ers die eigen arbeid verkopen. Dit type zelfstandig ondernemers is in 6 jaar tijd gegroeid van 5.400 naar 9.900.

Figuur 2.5 – Type zelfstandig ondernemers in de horecasector, 2012-2018



De stijging van het arbeidsvolume in de horecasector komt voor een groot deel op het conto van bedrijven waarvoor 20 tot 499 personen werkzaam zijn. Het aantal personen dat werkt voor bedrijven met 50-99 personen is gedurende de afgelopen 6 jaar met 50% relatief het hardst gegroeid; van 27.000 naar 41.000. De bedrijven met 100-499 personen (+39%) en bedrijven met 20-49 personen (+37%) laten ook enorme groeicijfers zien. Deze laatste groep bedrijven is tevens de grootste als het om absolute aantallen werkzame personen in de horecasector gaat. In 2018 werken 94.000 personen voor een horecabedrijf met 20-49 werkzame personen. Dat komt neer op ruim 21% van het totale personeelsbestand in de horecasector.

FIGUUR 2.6 – Aantal werkzame personen in de horecasector naar bedrijfsgrootteklasse, 2012-2018



## 5. Subbranches en functies

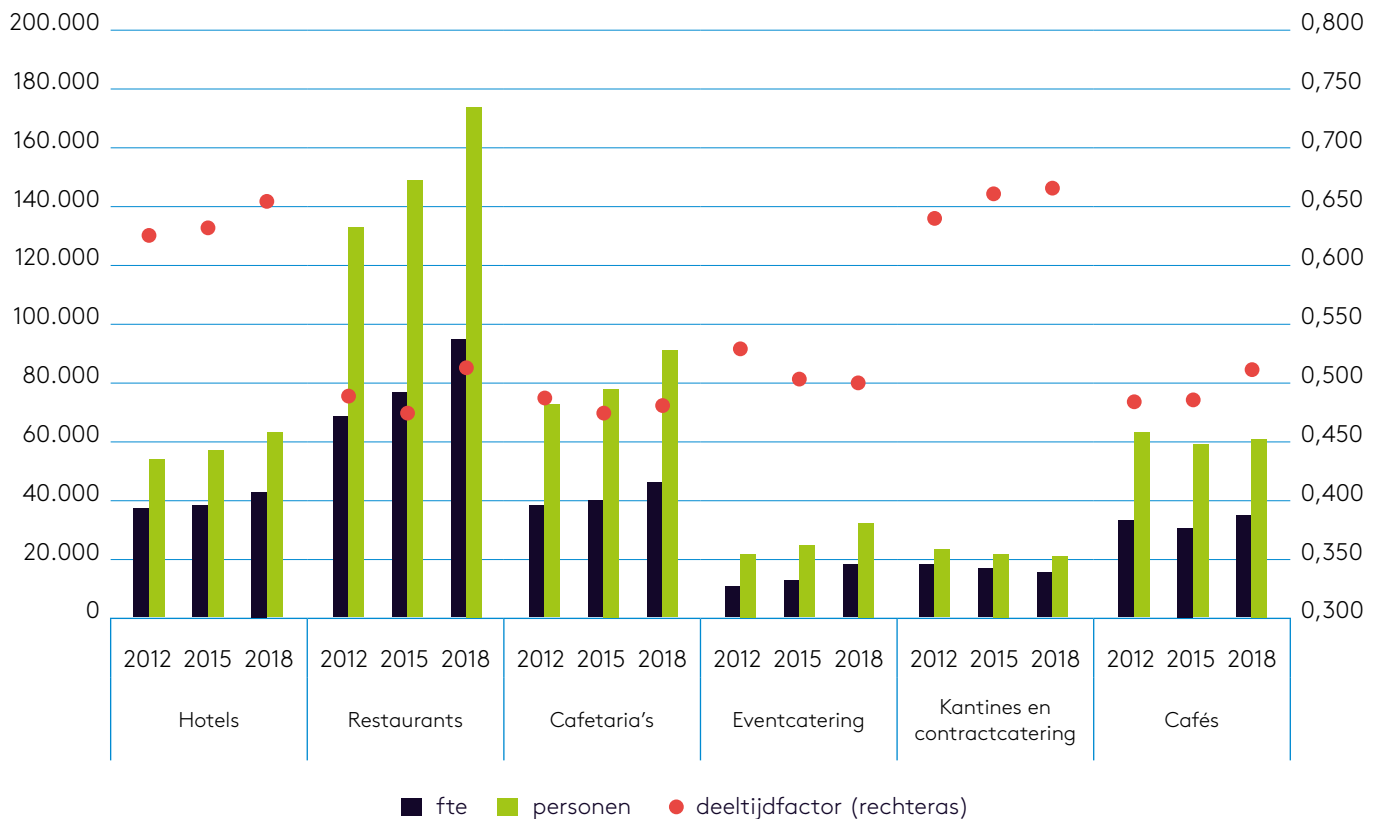
In dit rapport worden binnen de horecasector zes subbranches onderscheiden, als in onderstaande tabel.

TABEL 3.1 – Afbakening van de zes subbranches binnen de horecasector

sector	subbranche	SBI 2008 (versie 2018)	beschrijving
Horeca		55101	Hotel-restaurants
	Hotels	55102	Hotels (geen hotel-restaurants), pensions en conferentieoorden
		55900	Overige logiesverstrekking
	Restaurants	56101	Restaurants
	Cafetaria's	56102	Fastfoodrestaurants, cafetaria's, ijssalons, eetkramen e.d.
	Eventcatering	56210	Eventcatering
	Kantines en contractcatering	56290	Kantines en contractcatering
	Cafés	56300	Cafés

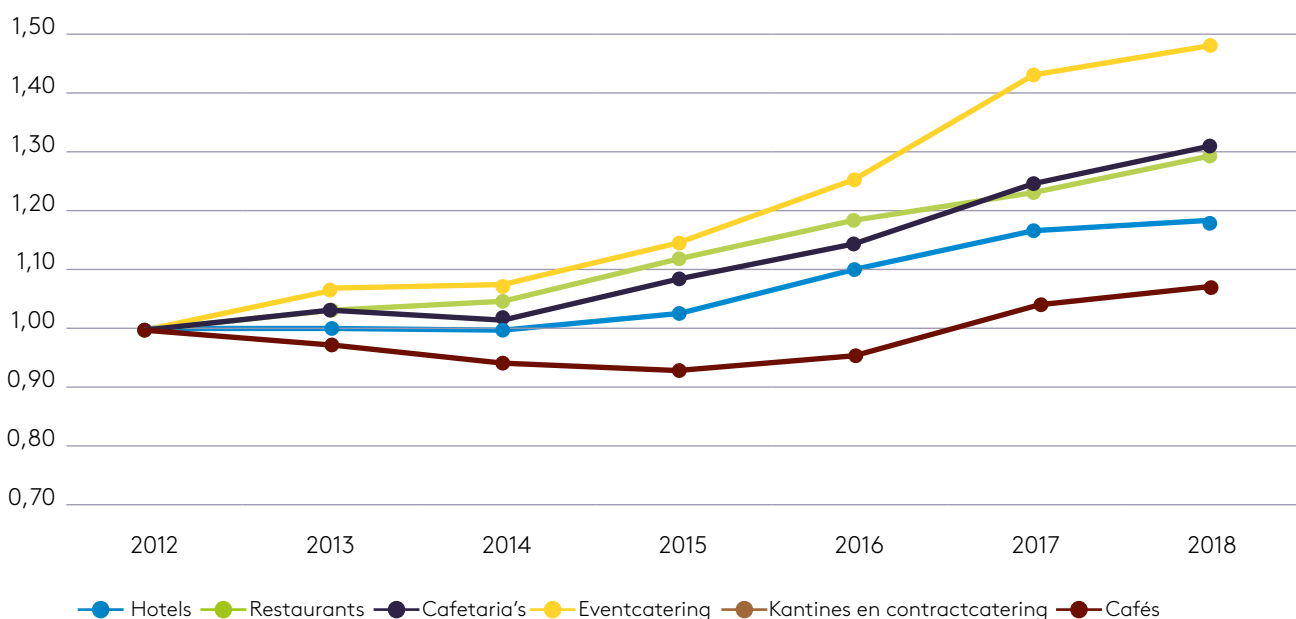
De subbranche restaurants vormt de grootste subbranche binnen de horecasector. In 2018 beslaat het aantal werkzame personen in de restaurants 40% van het totale personeelsbestand in de sector. De subbranches cafetaria's (21%), hotels (14%) en cafés (14%) volgen op gepaste afstand. Figuur 31 laat verder zien dat in de subbranches hotels en kantines & contractcatering de gemiddelde deeltijdfactor beduidend hoger ligt dan in de overige vier subbranches.

FIGUUR 3.1 – FTE, werkzame personen en deeltijdfactor per subbranche, 2012-2018



De subbranches restaurants, cafeteria's en eventcatering zijn tussen 2012 en 2018 met respectievelijk 30%, 31% en 49% gegroeid, zoals wordt weergegeven in Figuur 3.2. Een daling in de werkgelegenheid heeft zich voorgedaan bij de subbranche kantines & contractcatering (-16%), waardoor dit sinds 2015 tevens de kleinste subbranche is. Het aantal werkzame personen in de subbranche cafés tenslotte is tussen 2012 en 2015 met 7% ingezakt, maar zit sindsdien weer in de lift met een groei van 3% tussen 2015 en 2018.

FIGUUR 3.2 – Relatieve ontwikkeling van aantal werkzame personen per subbranche tov 2012, 2012-2018





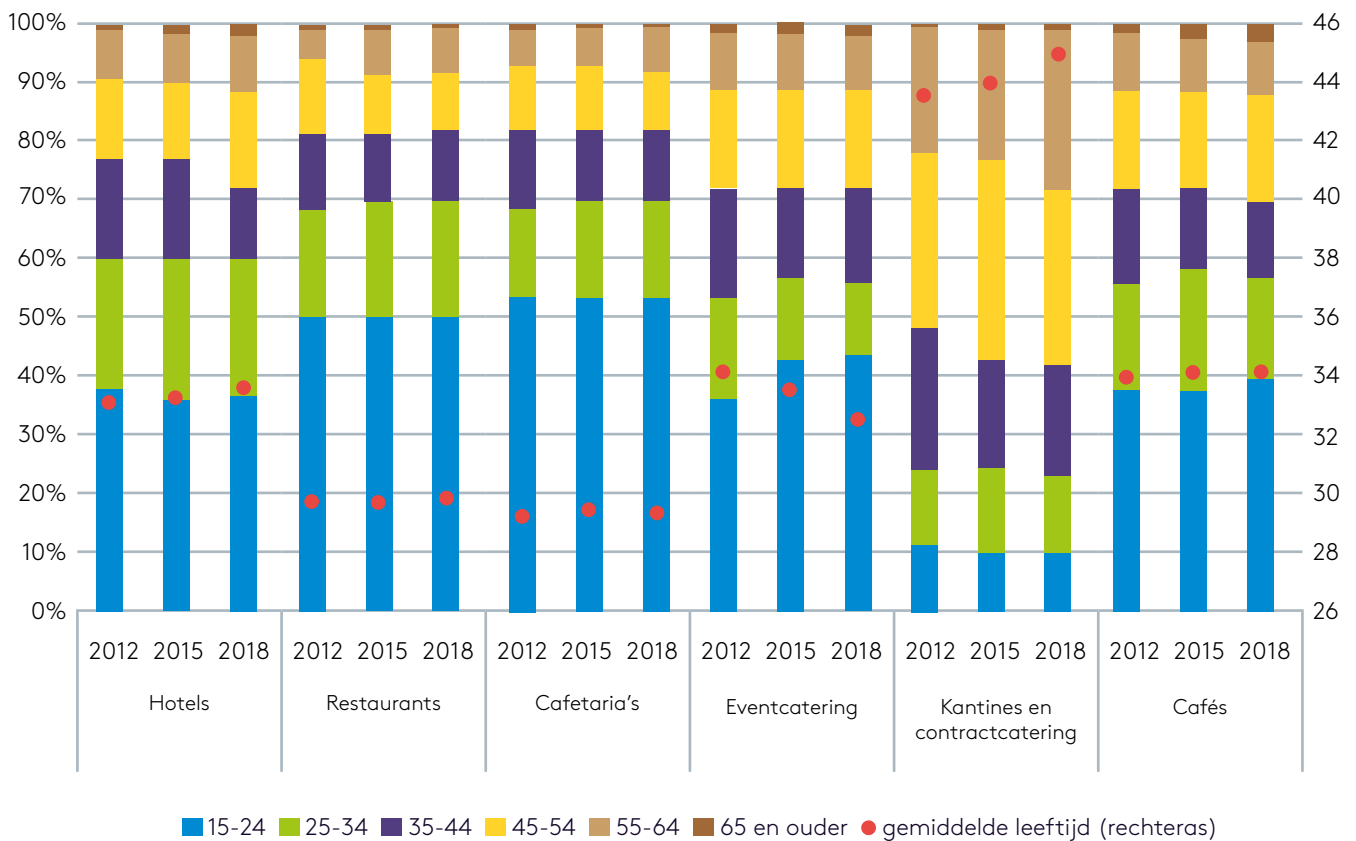
**5.1 PERSOONSKENMERKEN**

In hoofdstuk 2.1 is al geconcludeerd dat in de horecasector als geheel iets meer mannen dan vrouwen werkzaam zijn. Dat komt met name doordat in de grote subbranche restaurants het aandeel vrouwen laag is. Drie van de zes subbranches kennen echter een hoger aandeel vrouwen dan mannen. In de subbranche kantines & contractcatering werken zelfs ruim anderhalf keer zoveel vrouwen als mannen.

FIGUUR 33 – Leeftijdverdeling en gemiddelde leeftijd van werkzame personen per subbranche, 2012-2018

	Hotels	Restaurants	Cafetaria's	Eventcatering	Kantines en contractcatering	Cafés
2012	53,4%	45,6%	50,2%	45,3%	64,8%	48,6%
2015	54,0%	46,5%	50,6%	45,2%	62,7%	49,1%
2018	54,7%	46,1%	50,5%	44,0%	61,0%	49,3%

FIGUUR 33 – Leeftijdverdeling en gemiddelde leeftijd van werkzame personen per subbranche, 2012-2018



**5.2 BAANKENMERKEN**

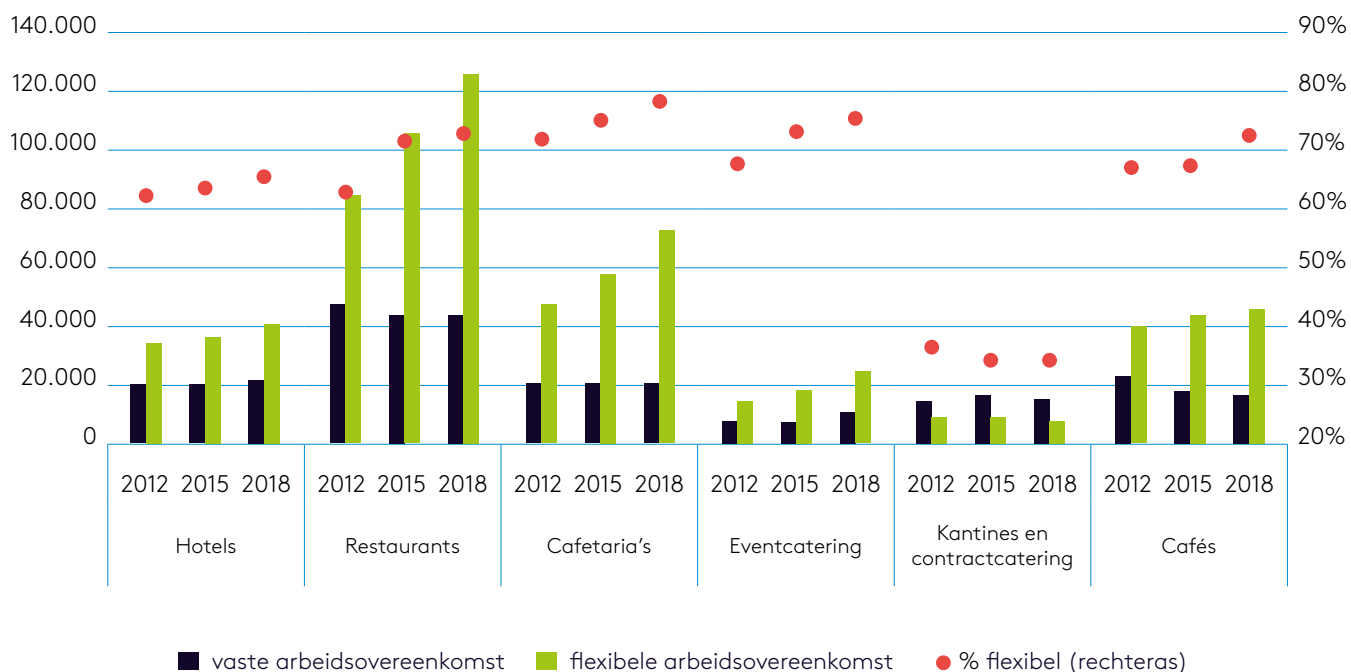
Grofweg 20% van de werkzame personen in de subbranches eventcatering, cafetaria's en cafés betreft zelfstandig ondernemers. In de subbranches kantines & contractcatering en hotels komen zelfstandig ondernemers veel minder vaak voor. Uitzendkrachten/oproepkrachten worden relatief veel ingezet in restaurants en cafés. Bijna 30% van het personeelsbestand in deze twee subbranches bestaat uit uitzendkrachten. In alle subbranches is het aandeel uitzendkrachten sterk gegroeid tussen 2012 en 2018. Het aandeel werkzame personen in loondienst daarentegen is in alle subbranches gedaald, voor cafetaria's, hotels en restaurants zelfs met bijna 10 procentpunten.

TABEL 3.3 – Werkzame personen naar type aanstelling per subbranche, 2012-2018

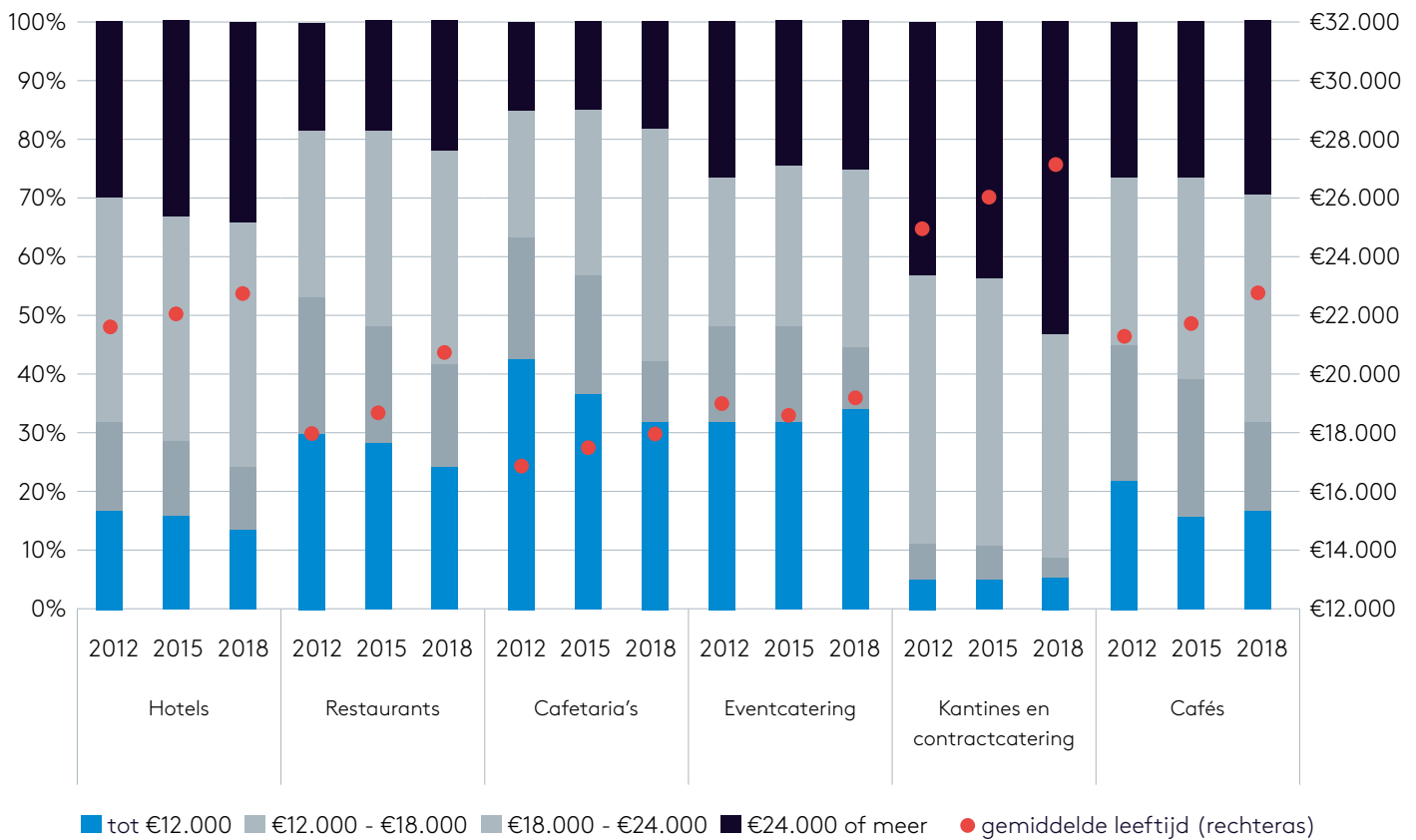
		Directeur grootaan- deelhouders		Stagiair		Uitzendkracht/ oproepkracht		Zelfstandige		Loondienst		Totaal	
Hotels	2012	705	1,3%	1.480	2,7%	5.900	11,0%	2.820	5,2%	42.960	79,8%	53.865	100,0%
	2015	670	1,2%	1.645	3,0%	7.490	13,5%	3.275	5,9%	42.505	76,5%	55.585	100,0%
	2018	770	1,2%	2.050	3,2%	11.910	18,7%	3.890	6,1%	44.935	70,7%	63.555	100,0%
Restaurants	2012	1.795	1,4%	355	0,3%	27.135	20,4%	14.080	10,6%	89.505	67,4%	132.870	100,0%
	2015	1.925	1,3%	335	0,2%	37.525	25,3%	15.020	10,1%	93.315	63,0%	148.120	100,0%
	2018	2.250	1,3%	550	0,3%	50.040	29,1%	16.180	9,4%	103.160	59,9%	172.180	100,0%
Cafeteria's	2012	745	1,0%	60	0,1%	10.645	14,9%	14.445	20,3%	45.320	63,6%	71.215	100,0%
	2015	745	1,0%	65	0,1%	15.835	20,5%	15.735	20,3%	45.030	58,2%	77.410	100,0%
	2018	945	1,0%	70	0,1%	24.770	26,5%	17.445	18,7%	50.125	53,7%	93.355	100,0%
Eventcatering	2012	295	1,3%	115	0,5%	3.920	17,9%	5.725	26,1%	11.845	54,1%	21.900	100,0%
	2015	275	1,1%	140	0,6%	6.125	24,7%	5.420	21,8%	12.875	51,8%	24.835	100,0%
	2018	340	1,0%	155	0,5%	8.745	26,9%	7.125	21,9%	16.190	49,7%	32.555	100,0%
Kantines en contractcatering	2012	50	0,2%	250	1,0%	1.820	7,3%	985	3,9%	21.855	87,6%	24.960	100,0%
	2015	50	0,2%	235	1,0%	1.745	7,6%	905	4,0%	19.960	87,2%	22.895	100,0%
	2018	50	0,2%	185	0,9%	2.000	9,5%	955	4,6%	17.765	84,8%	20.955	100,0%
Cafés	2012	1.155	1,8%	90	0,1%	13.585	21,4%	12.590	19,8%	36.065	56,8%	63.485	100,0%
	2015	1.015	1,7%	95	0,2%	15.505	26,2%	11.625	19,6%	31.035	52,4%	59.275	100,0%
	2018	1.135	1,9%	110	0,2%	18.005	29,4%	11.420	18,7%	30.540	49,9%	61.210	100,0%

Deze flexibilisering binnen de horecasector wordt nog eens grafisch weergegeven in Figuur 34. Afgezien van de subbranche kantines & contractcatering is in alle subbranches sprake van een duidelijke toename van het aantal flexibele arbeidsovereenkomsten tussen 2012 en 2018, terwijl het aantal vaste arbeidsovereenkomsten tegelijkertijd daalt of ternauwernood op hetzelfde niveau blijft. Het aandeel flexibele arbeidsovereenkomsten is gedurende de laatste 6 jaar tijd het sterkst gestegen in de subbranches restaurants (+11 procentpunt) en cafés (+10 procentpunt).

FIGUUR 3.4 – Aantal vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten per subbranche, 2012-2018



FIGUUR 3.5 – Leeftijdsverdeling en gemiddelde leeftijd van werkzame personen per subbranche, 2012-2018



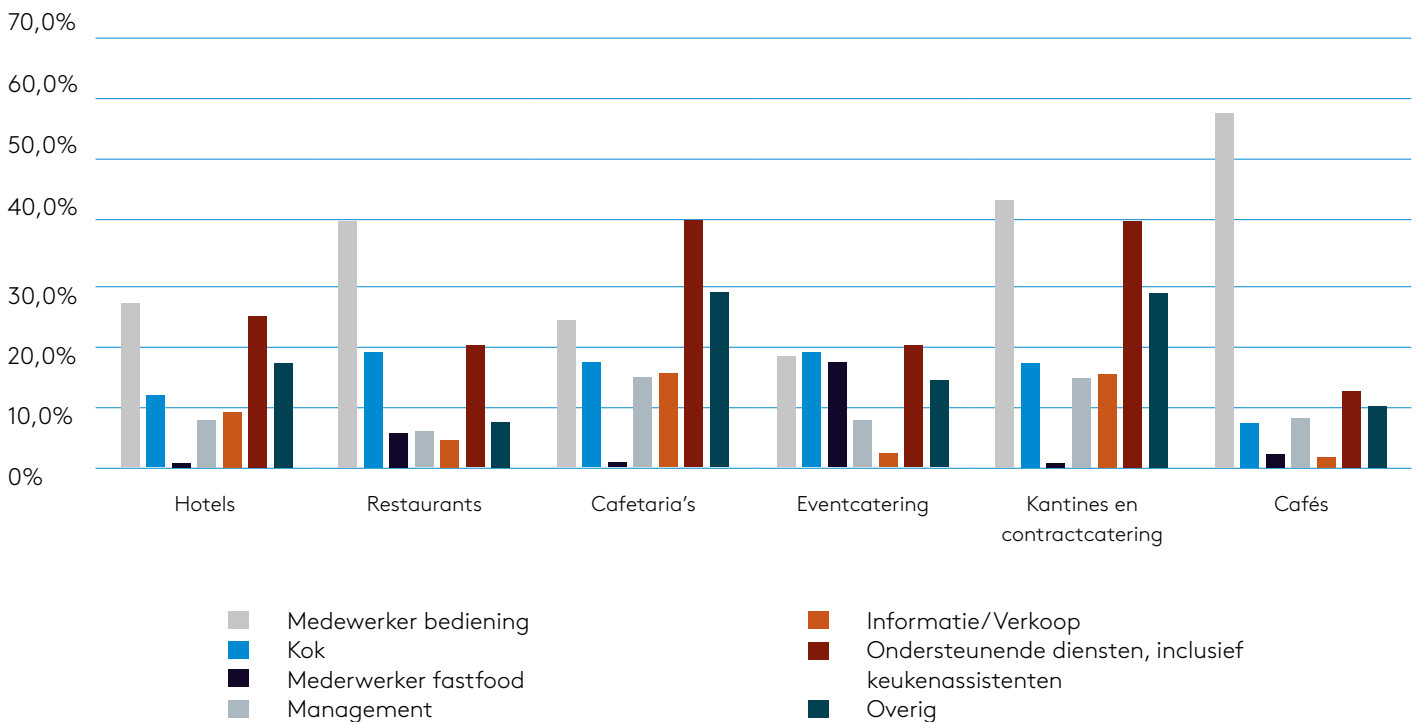
Figuur 35 bevat voor elk van de subbranches de bruto jaarinkomens per fte. De bruto jaarinkomens van deeltijdbanen zijn gecorrigeerd naar één full time equivalent. 91% van alle werkzame personen in subbranche kantines & contractcatering verdient in 2018 per fte meer dan €18.000 per jaar. Het gemiddelde bruto jaarinkomen per fte in deze subbranche komt uit op €27.000. In de subbranche cafeteria's liggen de bruto jaarinkomens per fte beduidend lager, maar dit is tevens de subbranche met de laagste gemiddelde leeftijd. Tussen 2012 en 2018 zijn de bruto jaarinkomens per fte het hardst gestegen in de subbranches restaurants (12,6%), cafeteria's (10,9%). In de subbranches kantines & contractcatering en cafés zijn de jaarinkomens in 6 jaar tijd met 7,3% gestegen. De subbranches hotels (6,0%) en vooral eventcatering (2,4%) blijven wat achter als het om loonstijging op jaarbasis gaat.

### 5.3 FUNCTIEGROEPEN

Voor informatie over functiegroepen moet gebruik worden gemaakt van de Enquête BeroepsBevolking (EBB). De EBB is een roterend panelonderzoek onder de potentiële beroepsbevolking van Nederland waarbij wordt gerapporteerd over een vaste set van arbeidsmarktvariabelen. Jaarlijks wordt zo'n 1,5% van de beroepsbevolking ondervraagd. Een groot deel daarvan wordt gedurende het jaar nog enkele malen opnieuw benaderd. Zodoende bevat een jaargang van de EBB ongeveer 400.000 records. De laatst beschikbare jaargang van de EBB heeft betrekking op 2017. De bestanden bevatten onder andere data met betrekking tot het beroep van de respondent en de SBI-code van de organisatie waar de respondent werkzaam is, indien van toepassing. Binnen de SBI-codes waarmee de horecasector afgebakend is, komen in de EBB 48 beroepen voor, die ABF heeft samengevoegd tot zeven voor de horeca relevante functiegroepen. De clustering van beroep naar functiegroep is opgenomen in de bijlage. Gewogen statistieken met betrekking tot functiegroepen op basis van de EBB moeten altijd met terughoudendheid gebruikt worden, aangezien bij de weging van de EBB in principe geen rekening wordt gehouden met het beroep van de respondent. Een andere reden om terughoudend te zijn met tijdreeksgegevens uit de EBB zijn trendbreuken die optreden vanwege de wisselingen in beroepsomschrijvingen die CBS hanteert. De verdeling over de functiegroepen kan derhalve het best als indicatief beschouwd worden, maar moet tegelijkertijd worden gezien als de best mogelijke beschikbare informatie over werknemers naar functie.

In Figuur 36 wordt een indicatie voor de verdeling naar functiegroepen per subbranche weergegeven. Daarvoor zijn meerdere jaargangen van de EBB samengevoegd. De subbranche cafés bestaat voor ongeveer 60% uit medewerkers bediening en de subbranche restaurants voor ongeveer 40%. De functiegroep koks komt veel voor in de subbranches eventcatering en restaurants. Het aandeel van functiegroep management is het hoogst in de subbranches kantines & contractcatering en cafetaria's.

FIGUUR 36 – aandeel functiegroepen per subbranche, indicatie obv meerdere jaargangen van EBB



## 6. Dynamiek en vacatures in de horeca

In dit hoofdstuk wordt nader gekeken naar de dynamiek in de horecasector en wordt apart aandacht besteed aan de vacatures in de sector.

### 6.1 Dynamiek

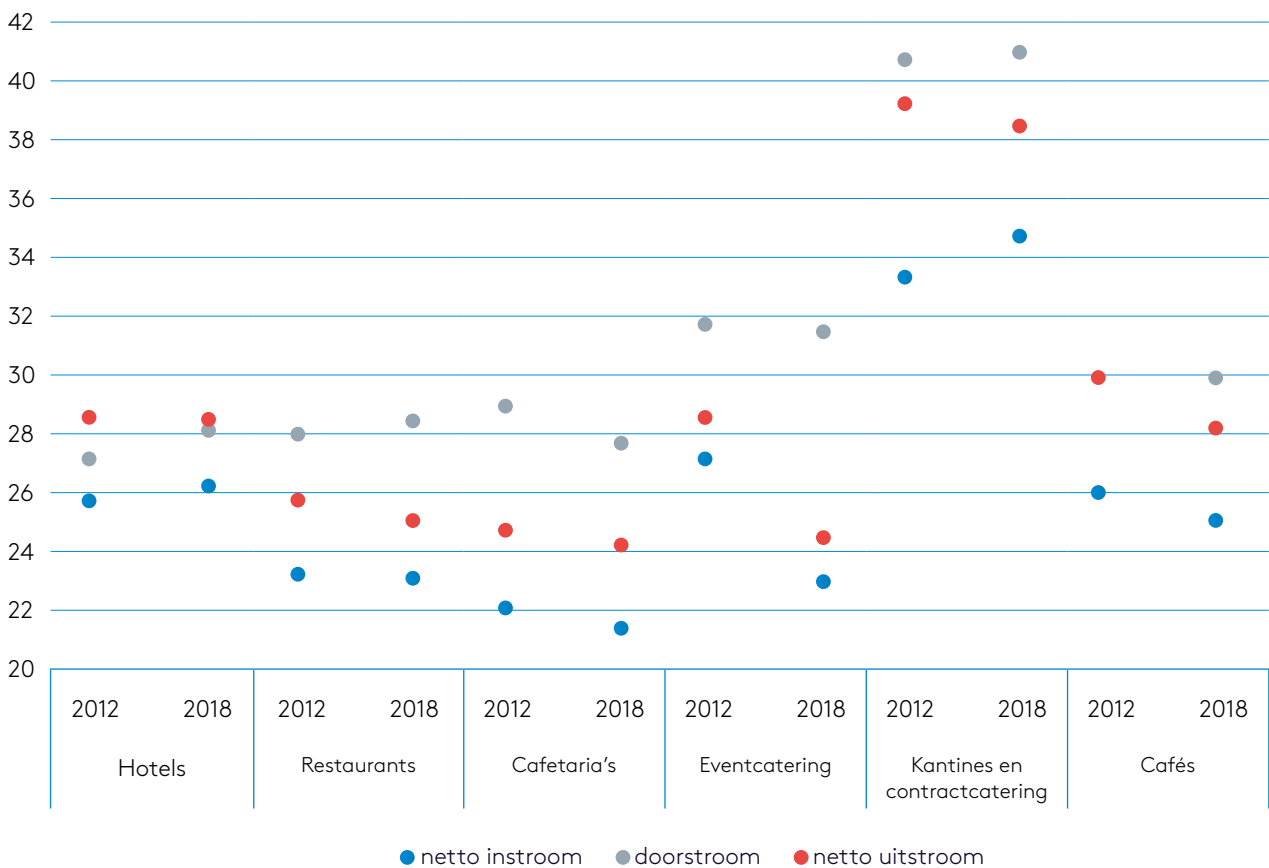
De horecasector kent traditioneel een hoge arbeidsdynamiek. Jaarlijks kan zo'n 40% van het totale personeelsbestand in de horeca tot de bruto instroom gerekend worden. Deze bruto instroom bestaat uit personen die het voorgaande jaar nog helemaal niet in de horecasector werkzaam waren (netto instroom) en om personen die het voorgaande jaar al in één van de zes subbranches werkzaam waren, maar naar een andere subbranche of naar een ander bedrijf binnen dezelfde subbranche zijn doorgestroomd (doorstroom). Het grote aantal nieuwe personeelsleden, waarvan het merendeel nog geen horeca-ervaring heeft, vormt een permanente belasting voor de horecabedrijven. Met een bruto instroom van 40% betreft 60% van de werkzame personen in de horeca dus blijvers. Blijvers zijn personen die het voorgaande jaar al bij hetzelfde bedrijf werkzaam waren. Gemiddeld wordt dus ongeveer 2,5 jaar bij dezelfde werkgever gewerkt. Zoals in Figuur 41 is te zien, is het personeelsverloop bij de restaurants het hoogst. Van de werkzame personen in deze subbranche is in 2018 ongeveer 33% netto instroom en nog eens 12% doorstroom, dus moet jaarlijks 45% ingewerkt worden. Bij kantines & contractcatering is minder verloop. Ongeveer 80% van de werkzame personen in deze subbranche werkte vorig jaar al bij hetzelfde bedrijf..

FIGUUR 4.1 – Aandeel werkzame personen naar dynamiek per subbranche, 2012, 2018



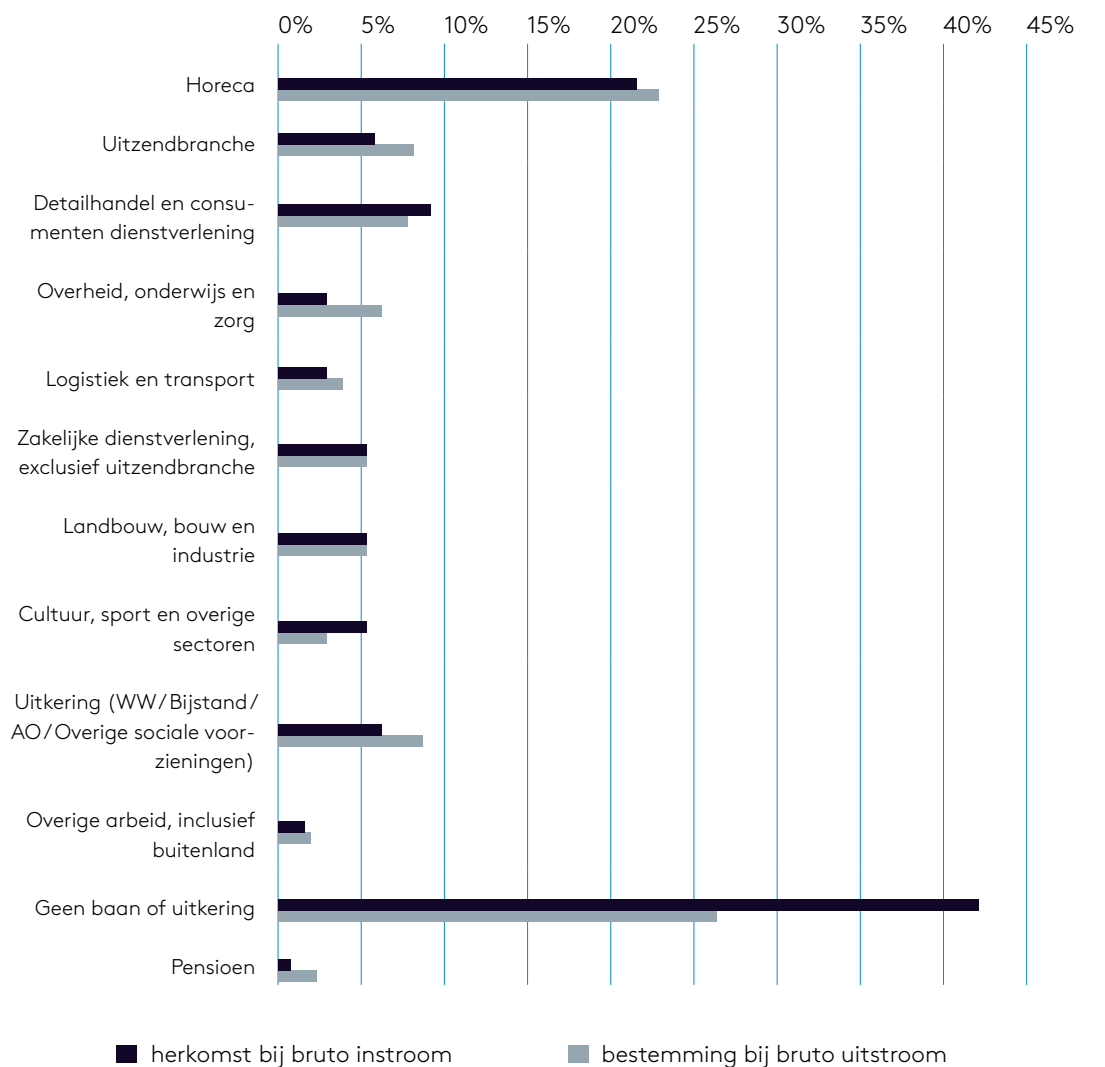
In Figuur 4.2 wordt de gemiddelde leeftijd weergegeven bij netto instroom, doorstroom en netto uitstroom. De netto uitstroom van een subbranche bestaat uit personen die het voorgaande jaar nog in betreffende subbranche werkzaam waren en het huidige jaar helemaal niet meer in de horecasector werkzaam zijn. Opmerkelijk is dat in de horecasector de gemiddelde leeftijd van de doorstroom hoger ligt dan de gemiddelde leeftijd van de netto uitstroom. Alleen hotels vormen hierop een uitzondering. Veel jonge mensen zijn dus maar gedurende een korte periode in de horecasector werkzaam en zorgen voor een continue vervangingsvraag. Personen die al een aantal jaar ervaring in de horecasector hebben opgedaan, blijven bij verandering van bedrijf vaker binnen de horecasector werkzaam.

FIGUUR 4.2 – Gemiddelde leeftijd per subbranche bij netto instroom, doorstroom en netto uitstroom, 2012, 2018



In Figuur 43 wordt de sector van herkomst bij bruto instroom en sector van bestemming bij bruto uitstroom in beeld gebracht. Het betreft gemiddelden over meerdere jaren. Zo'n 23% van de bruto instroom betreft doorstroom vanuit de horecasector. Verder vormt de uitzendbranche een belangrijke leverancier voor horecapersoneel. Ook met de sector detailhandel/consumenten-dienstverlening vindt veel uitwisseling plaats. Voor veel werkzame personen in de horeca is de horecabaan de eerste baan. 42% van de bruto instroom komt vanuit een situatie zonder baan/uitkering, terwijl van de bruto uitstroom slechts 26% in deze situatie terecht komt. Dat is ook de reden dat er meer personeel vanuit de horeca uitstroomt naar andere arbeidsmarktsectoren dan er instroomt vanuit de andere arbeidsmarktsectoren. Alleen de sector detailhandel/consumentendienstverlening vormt hierop een uitzondering.

FIGUUR 4.3 – Herkomst bij instroom naar de horecasector en bestemming bij uitstroom vanuit de horecasector

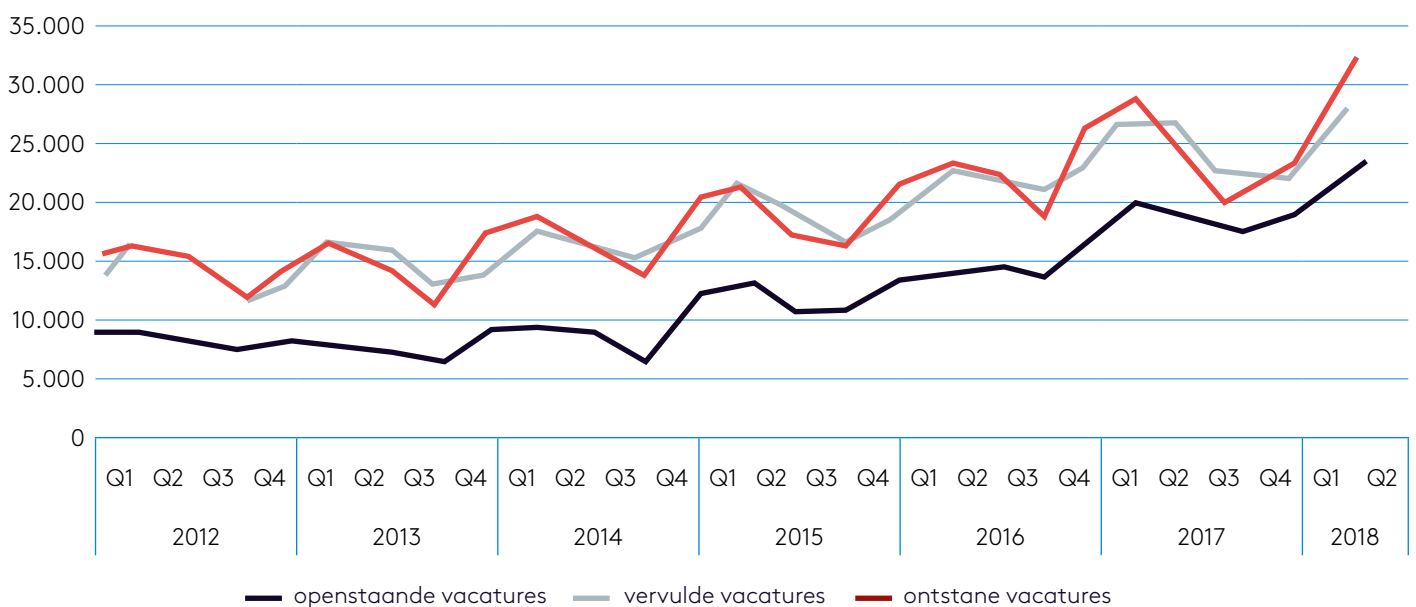




### 6.2 VACATURES EN SPANNING

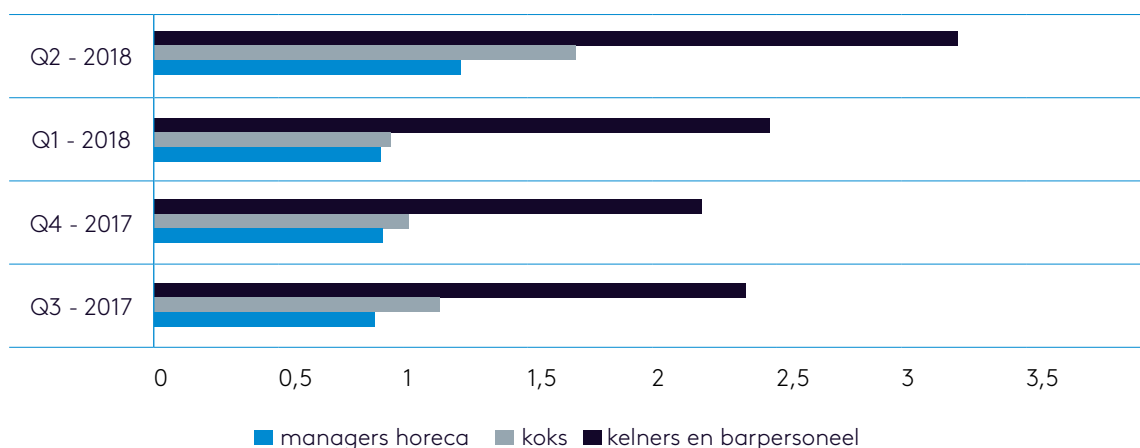
Het CBS presenteert via Statline kwartaaldata met betrekking tot het aantal vacatures per sector. Onderscheid wordt gemaakt tussen openstaande, ontstane en vervulde vacatures. Openstaande vacatures zijn vacatures waar nog geen personeel voor is gevonden. Ontstane vacatures zijn vacatures die tijdens de verslagperiode zijn ontstaan. Vervulde vacatures zijn vacatures die tijdens de verslagperiode zijn vervuld. De vacatures die tijdens de verslagperiode zijn vervallen zonder dat zij zijn vervuld worden ook bij de vervulde vacatures gevoegd. Bij de ontstane en vervulde vacatures worden ook de vacatures gerekend die in het verslagkwartaal zowel zijn ontstaan als inmiddels weer zijn vervuld. De aantallen vacatures voor de horecasector (die in dit geval ook de SBI-codes 552 en 553 omvat) zijn opgenomen in Figuur 44. Vanaf 2014 is duidelijk een stijgende trend waar te nemen in het aantal openstaande vacatures.

FIGUUR 4.4 – Openstaande, ontstane en vervulde vacatures in de horecasector, 2012-2018, bron: CBS



Op basis van gegevens van het UWV kan voor een drietal beroepen in de horecasector een spanningsindicator berekend. Deze indicator geeft de verhouding aan tussen het aantal ontstane vacatures en het aantal kortdurende werklozen. Een indicator van lager dan 0,67 duidt op een ruime arbeidsmarkt. Een indicator van boven de 1,5 duidt op een krappe arbeidsmarkt en boven de 4,0 wordt van een zeer krappe arbeidsmarkt gesproken. Met name voor kelners en barpersoneel is sprake van een krappe arbeidsmarkt, zie Figuur 4.5.

FIGUUR 4.5 – Spanningsindicator UWV voor managers horeca, koks en kelners & barpersoneel



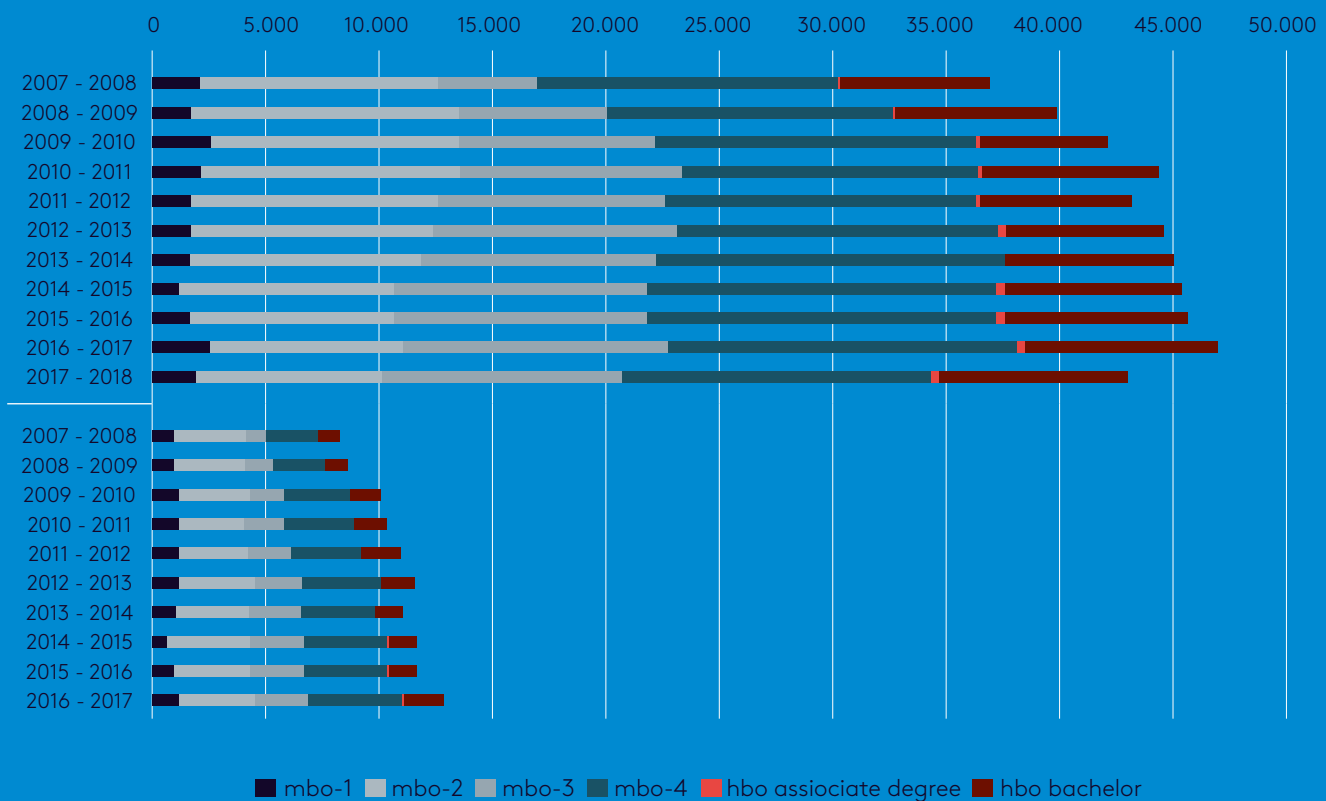
# 7. Opleidingen

Opleidingen voor functies in de horeca kunnen worden onderscheiden naar door de overheid bekostigde opleidingen (mbo en hbo) en particuliere opleidingen waarvan de kosten door de werkgever en/of door de student zelf gedragen worden. In dit hoofdstuk gaan we in op het aantal studenten en gediplomeerden in de door de overheid bekostigde opleidingen voor de horeca. De horeca-opleidingen zijn in afstemming met de klant afgebakend middels een verzameling van crebo (mbo) en croho (hbo) codes. Een overzicht van de gebruikte onderwijscodes, inclusief de clustering naar functiegroepen, is opgenomen in de bijlage.

## 7.1 STUDENTEN EN GEDIPLOMEERDEN

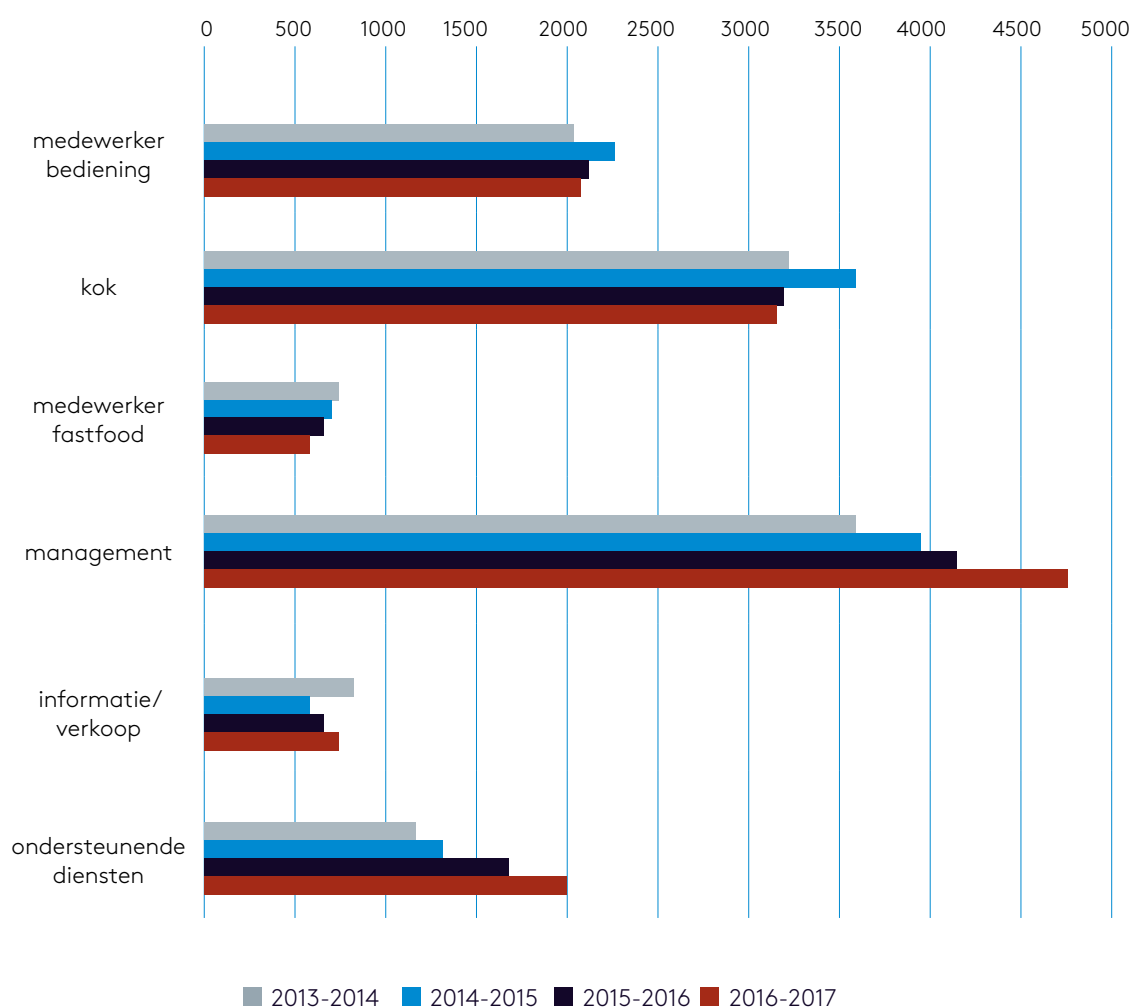
Het aantal studenten in de opleidingen is in 10 jaar tijd gegroeid van 37.000 naar 47.000. De registraties van inschrijvingen voor neveninschrijvingen en mbo extranei zijn voor schooljaar 2017/18 nog niet compleet, maar naar verwachting zal het aantal studenten in 2017/18 ongeveer op hetzelfde niveau uitkomen als in 2016/17. De verdeling mbo/hbo bedraagt ongeveer 81/19. De geselecteerde hbo-opleidingen zijn vrijwel zonder uitzondering bachelor opleidingen. Van de mbo-opleidingen komen opleidingen van niveau 4 het meest voor, gevolgd door niveau 3 en niveau 2. Figuur 5.1 laat een sterke stijging van het aantal studenten in mbo-3 opleidingen zien. Dat gaat met name ten koste van de studentenaantallen in de mbo-2 opleidingen. Diplomaregistraties zijn bekend tot en met schooljaar 2016/17. Het aantal gediplomeerden bedraagt ongeveer 12.500 in schooljaar 2016/17.

FIGUUR 5.1 – Studenten en gediplomeerden in de horeca-opleidingen naar niveau, 2007/08 – 2016/17



Van alle gediplomeerden binnen de horeca-opleidingen kent functiegroep management het grootste aandeel, gevolgd door kok en medewerker bediening. De afgelopen 4 jaar is het aanbod van gediplomeerden uit het functiegroep management met 32% gestegen. Voor functiegroep ondersteunende diensten bedraagt deze stijging zelfs 52%. Het aantal gediplomeerde koks is na een opleving in 2014/15 weer terug op het niveau van ongeveer 3000 per jaar.

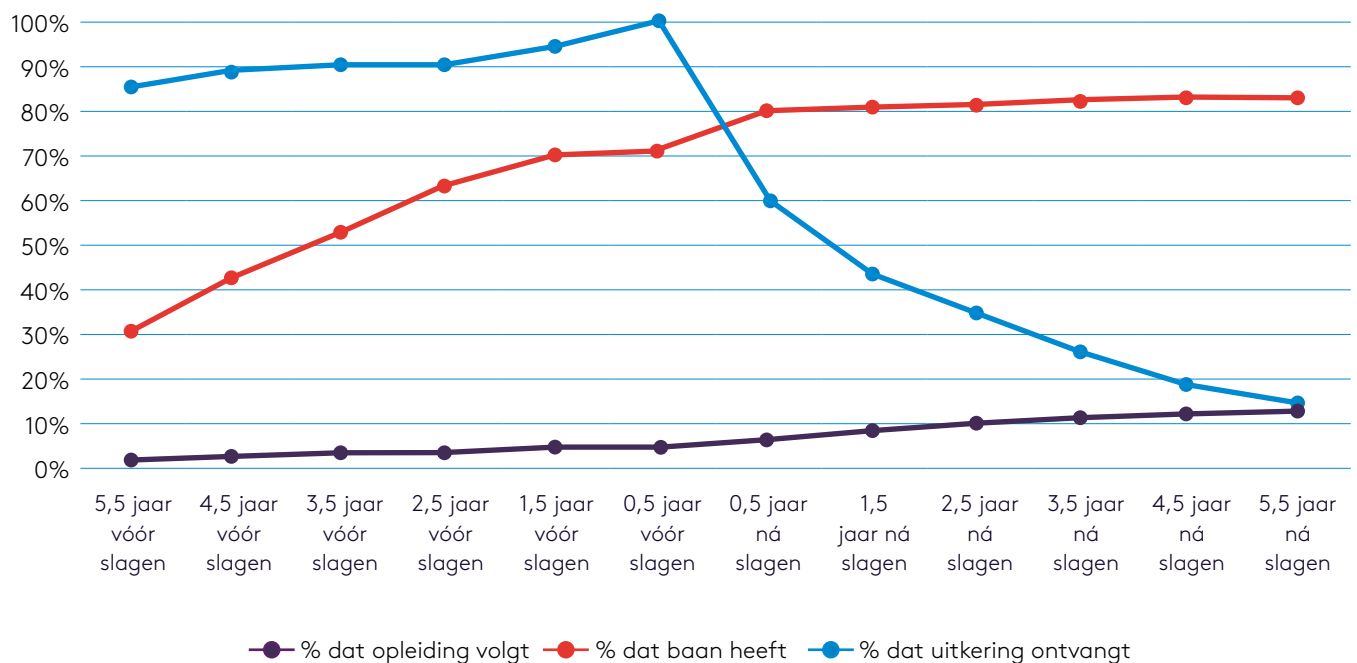
FIGUUR 5.2 – Gediplomeerden naar functiegroep, 2013/14 – 2016/17



### 7.2 ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN GEDIPLOMEERDEN

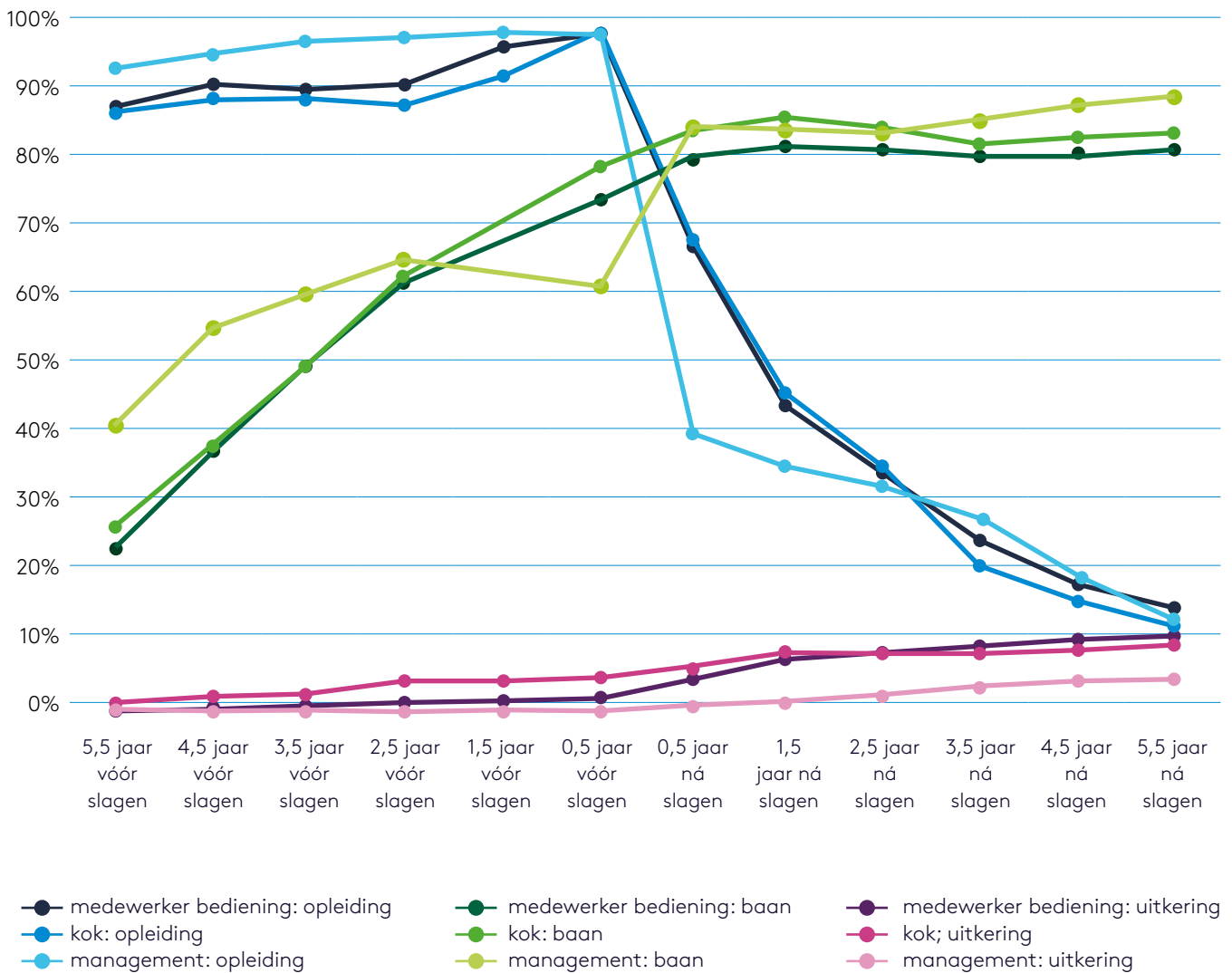
Door de cohorten van gediplomeerden in de horeca-opleidingen door de tijd te volgen kan worden nagegaan welk deel van de gediplomeerden op verschillende moment vóór en ná slagen werkzaam zijn, een bekostigde opleiding volgen of een uitkering ontvangen. Figuur 5.3 laat zien dat 5,5 jaar vóór slagen 86% van het cohort onderwijs volgen. Dit percentage loopt op tot 100% een half jaar vóór slagen (de student volgt dan immers de opleiding waar hij/zij binnen een half jaar voor slaagt) en daalt vervolgens tot 14% 5,5 jaar ná slagen (vervolgstudie). Wat betreft de positie op de arbeidsmarkt heeft 31% van de geslaagden 5,5 jaar vóór slagen al een baan. Dat percentage loopt op tot 70% een half jaar vóór slagen (dit betreft veelal mbo BBL-trajecten) en verder tot 83% op het moment 5,5 jaar ná slagen.

FIGUUR 5.3 – Arbeidsmarkt- en onderwijspositie vóór en ná slagen, alle functiegroepen



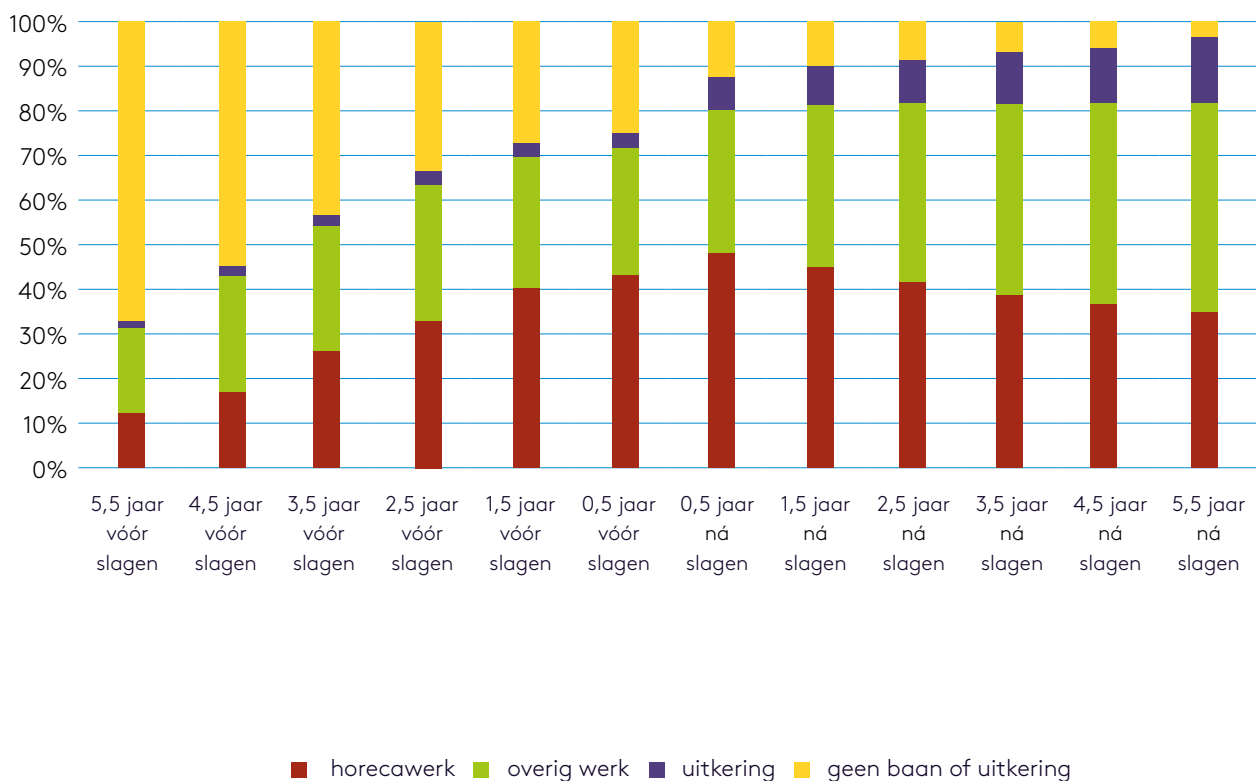
In Figuur 5.5 wordt verder ingezoomd op de arbeidsmarktpositie van de cohorten van gediplomeerden. Werkt 5,5 jaar vóór slagen nog 12% in de horecasector, een half jaar ná slagen is dit gestegen tot 47%, om vervolgens te dalen naar 35%. Verder is 48% van de horeca gediplomeerden 5,5 jaar na behalen van het diploma in een andere sector dan de horecasector werkzaam. De resterende groep van 17% werkt niet en ontvangt voor een groot deel een uitkering (dit kan zowel een WW-, bijstands- of AO-uitkering, een overige sociale voorziening of een AOW pensioenuitkering zijn). Uit deze statistieken blijkt nogmaals dat de horecasector moeite heeft om het voor de sector opgeleide personeel voor de horecasector te behouden.

FIGUUR 5.4 – Arbeidsmarkt- en onderwijspositie vóór en ná slagen, medewerker bediening, kok en management



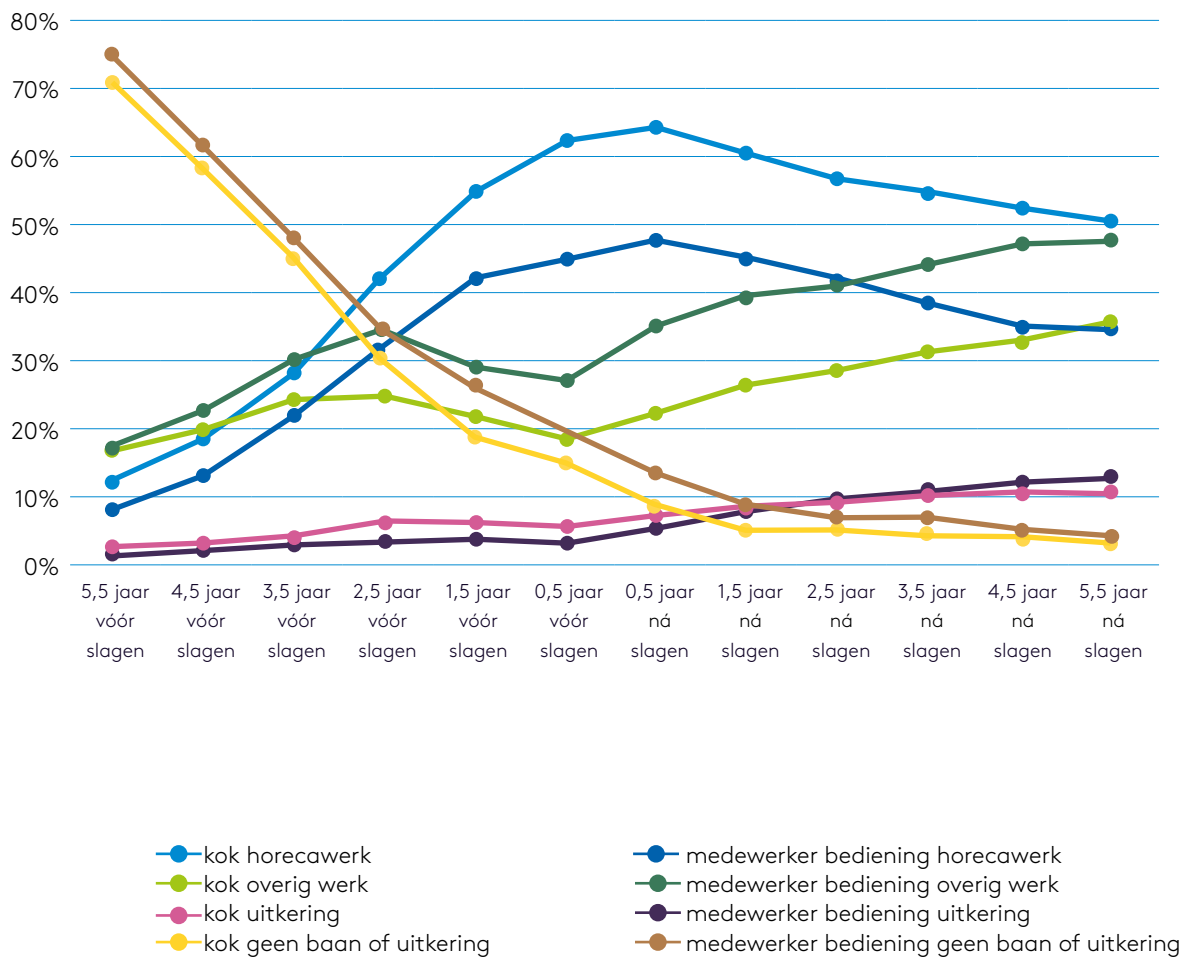
In Figuur 5.5 wordt verder ingezoomd op de arbeidsmarktpositie van de cohorten van gediplomeerden. Werkt 5,5 jaar vóór slagen nog 12% in de horecasector, een half jaar ná slagen is dit gestegen tot 47%, om vervolgens te dalen naar 35%. Verder is 48% van de horeca gediplomeerden 5,5 jaar na behalen van het diploma in een andere sector dan de horecasector werkzaam. De resterende groep van 17% werkt niet en ontvangt voor een groot deel een uitkering (dit kan zowel een WW-, bijstands- of AO-uitkering, een overige sociale voorziening of een AOW pensioenuitkering zijn). Uit deze statistieken blijkt nogmaals dat de horecasector moeite heeft om het voor de sector opgeleide personeel voor de horecasector te behouden.

FIGUUR 5.5 – Arbeidsmarktpositie vóór en ná slagen, alle functiegroepen



Tussen de verschillende functiegroepen doen zich grote verschillen voor. Zo werkt van de gediplomeerden in functiegroep koks 5,5 jaar ná slagen nog 50% binnen de horecasector en van de gediplomeerden in functiegroep medewerker bediening slechts 35%. Figuur 5.6 laat daarnaast zien dat gediplomeerde medewerkers bediening op termijn vaker (48%) in een andere sector dan de horecasector terecht komen dan koks (35%).

FIGUUR 5.6 – Arbeidsmarktpositie vóór en ná slagen, medewerker bediening en kok



## 8. Prognoses

De perspectieven voor de horecasector zijn op basis van economische verwachting, demografische groei en het groeiend aantal buitenlandse toeristen rooskleurig te noemen. De gespannen arbeidsmarkt vormt mogelijk een belemmering voor verdere expansie van de sector. Er is een prognose opgesteld waarbij, op basis van de economische de demografische verwachtingen en de groei in de afgelopen jaren, een toename van het aantal werkzame personen wordt verwacht. Naar verwachting groeit dit aantal van 443.900 bij aanvang van 2018 naar 540.800 in 2025. Tussen 2015 en 2018 is sprake geweest van een sterke groei, al daalde de groei in deze periode wel van 5,3% naar 3,9%. Voor de komende jaren wordt een iets lagere en verder dalende toename van het aantal werkzame personen verwacht van 3,6% in 2019 tot 2,5% in 2025. De groei van de sector komt daarmee op termijn in lijn met de economische groei in Nederland.

FIGUUR 6.1 – Prognose aantal werkzame personen in de horecasector naar functiegroep, 2019-2025

subbranche	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Medewerker bediening	135.400	136.300	140.700	149.100	155.300	160.800
Kok	51.900	51.900	54.100	56.300	58.900	61.600
Medewerker fastfood	27.400	27.500	28.500	29.900	32.100	34.600
Management	24.300	24.000	25.600	26.700	27.200	26.800
Informatie/verkoop	9.700	9.800	10.000	10.700	11.800	13.500
Ondersteunende diensten	79.100	80.200	83.700	88.000	91.800	95.000
Overig	43.000	43.700	45.500	48.000	50.200	51.600
<b>Totaal</b>	<b>370.900</b>	<b>373.300</b>	<b>388.100</b>	<b>408.700</b>	<b>427.300</b>	<b>443.800</b>
Groei tov voorgaande jaar		0,6%	4,0%	5,3%	4,6%	3,9%

Om deze groei te bewerkstelligen is ook de komende jaren een grote instroom van personeel naar de sector nodig. Het werven van deze netto instroom is één van de grote uitdagingen die de horecasector de komende jaren te wachten staat. Naar verwachting zullen tussen 2019 en 2025 jaarlijks 140.000 tot 158.000 nieuwe personeelsleden nodig zijn om aan de gecombineerde vervangings- en uitbreidingsvraag te voldoen. De benodigde netto instroom van koks wordt in 2019 op 16.000 geschat en loopt op naar 17.800 in 2025. Naar verwachting zijn verder jaarlijks 60.100 tot 67.400 nieuwe medewerkers in de bediening nodig.



2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
166.100	171.100	175.700	180.000	184.300	188.600	192.900
63.900	66.100	68.100	70.000	71.800	73.700	75.600
36.400	38.000	39.500	40.900	42.300	43.700	45.000
27.500	28.100	28.800	29.300	29.900	30.500	31.100
14.400	15.300	16.200	17.000	17.800	18.600	19.400
98.200	101.200	104.000	106.700	109.300	111.900	114.500
53.300	55.000	56.500	58.000	59.400	60.900	62.300
<b>459.800</b>	<b>474.800</b>	<b>488.800</b>	<b>501.800</b>	<b>514.800</b>	<b>527.800</b>	<b>540.800</b>
3,6%	3,3%	2,9%	2,7%	2,6%	2,5%	2,5%

FIGUUR 6.2 – Prognose benodigde netto instroom voor de horecasector naar functiegroep, 2019-2025

subbranche	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Medewerker bediening	50.100	43.500	46.800	53.600	56.800	58.600
Kok	11.400	10.000	13.500	13.900	15.200	15.800
Medewerker fastfood	5.000	13.100	14.000	14.800	15.400	15.800
Management	8.400	6.300	7.200	5.200	5.300	4.700
Informatie/verkoop	6.000	4.900	5.200	5.900	5.500	6.200
Ondersteunende diensten	14.400	14.800	18.100	21.200	23.000	23.500
Overig	6.700	9.600	10.000	11.600	12.300	11.600
<b>Totaal</b>	<b>102.00</b>	<b>102.300</b>	<b>114.900</b>	<b>126.100</b>	<b>133.400</b>	<b>136.200</b>

Op basis van de demografische samenstelling van gediplomeerden in de verschillende functiegroepen van horeca-opleidingen en de demografische ontwikkeling van deze onderliggende bevolkingsgroepen, is een prognose gemaakt voor het aantal gediplomeerden in de horeca-opleidingen. Naar verwachting zal het aantal gediplomeerden licht stijgen tot 2021 en vervolgens langzaam dalen. De toenemende vraag naar nieuw personeel zal voor een deel vanuit het aanbod van gediplomeerden vanuit de horeca-opleidingen moeten komen. De geselecteerde horeca-opleidingen lijken cijfermatig bij lange na niet in staat om jaarlijks voor voldoende nieuw gekwalificeerd personeel voor de horecasector te zorgen. Jaarlijks zijn zo'n 16.000 nieuwe koks nodig, terwijl er vanuit de opleidingen slechts ongeveer 3.000 gekwalificeerde koks per jaar beschikbaar komen. Om de knelpunten met betrekking tot de hoge arbeidsvraag in de horecasector in de toekomst het hoofd te blijven bieden, zal de focus moeten liggen op het opleiden van nieuw personeel en het behouden van gekwalificeerd personeel voor de sector.

FIGUUR 6.3 – Prognose gediplomeerden per functiegroep, 2018-2025

subbranche	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Medewerker bediening	1.930	1.940	2.070	1.985	1.920	1.953
Kok	3.145	2.995	3.300	2.990	2.980	3.012
Medewerker fastfood	720	680	635	610	570	587
Management	3.550	3.360	3.605	3.830	4.450	4.288
Informatie/verkoop	740	710	575	595	640	660
Ondersteunende diensten	1.325	1.230	1.305	1.530	1.865	1.874
<b>Totaal</b>	<b>11.410</b>	<b>10.915</b>	<b>11.490</b>	<b>11.540</b>	<b>12.425</b>	<b>12.374</b>

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
60.100	61.200	62.400	63.400	64.700	66.000	67.400
16.000	16.200	16.500	16.700	17.100	17.400	17.800
16.000	16.400	16.900	17.200	17.800	18.300	18.800
5.800	5.900	6.000	6.000	6.100	6.200	6.300
6.000	6.100	6.400	6.600	6.800	7.100	7.300
24.100	24.400	24.800	25.100	25.600	26.100	26.600
12.400	12.500	12.700	12.800	13.100	13.300	13.500
<b>140.400</b>	<b>142.900</b>	<b>145.600</b>	<b>147.800</b>	<b>151.100</b>	<b>154.400</b>	<b>157.700</b>

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1.971	1.981	1.974	1.965	1.938	1.909	1.882
3.042	3.055	3.052	3.035	3.000	2.958	2.918
590	592	593	588	586	578	574
4.341	4.397	4.424	4.438	4.433	4.401	4.344
670	672	673	669	663	653	644
1.886	1.890	1.881	1.866	1.844	1.821	1.808
<b>12.500</b>	<b>12.587</b>	<b>12.597</b>	<b>12.561</b>	<b>12.464</b>	<b>12.320</b>	<b>12.170</b>

## 9. Opleiding volgen?

Wil je je goed voorbereiden op het examen of ben je op zoek naar een opleiding? Heel goed! Als je een cursus of opleiding wil volgen is het goed om te weten dat je kunt kiezen voor SVH branche-erkende opleidingen. Omdat zo'n opleiding door de branche is erkend, heb je meer zekerheid over de kwaliteit. De opleiding is getoetst op een groot aantal criteria die de kwaliteit van het opleidingsinstituut, het opleidingsprogramma, de kwaliteitszorg en de klachtenbehandeling waarborgen.

Een cursusboek en aanvullend examentrainingen zijn meestal inbegrepen bij deze opleidingen. Het examen wordt vaak aansluitend op de laatste cursusdag door SVH zelf afgenomen. Het opleidingsinstituut meldt jou aan voor het examen. Ben je op zoek naar een cursus of een opleiding? Hiernaast vind je het overzicht van particuliere opleiders die met SVH samenwerken.

Ben je op zoek naar een reguliere mbo opleiding of praktijkopleiding voor de keuken of bediening? Kijk dan op [horeca.nl](http://horeca.nl) voor het complete aanbod.



---

Zie je ✓ bij een opleiding of cursus staan? Dan is deze SVH branche-erkend. Dat geeft jou extra duidelijkheid over de kwaliteit van de cursus. Deze is getoetst op een groot aantal criteria die de kwaliteit van het opleidingsinstituut, het opleidingsprogramma, de kwaliteitszorg en de klachtenbehandeling waarborgen.

- Sociale Hygiëne**
    - ✓ Academie Sociale Hygiëne
    - ✓ Algemene Stichting Horeca Onderwijs (SHO)
    - ✓ Horeca Opleidingscentrum (HOC)
    - ✓ Horeca Stichting Nederland (HSN)
    - ✓ Picabia Opleidingen
    - ✓ Sociale Hygiënediploma
  
  - Leermeester**
    - ✓ Academie Sociale Hygiëne
    - ✓ Algemene Stichting Horeca Onderwijs (SHO)
    - ✓ Horeca Opleidingscentrum (HOC)
    - ✓ Horeca Stichting Nederland (HSN)
    - ✓ Picabia Opleidingen
    - ✓ Sociale Hygiënediploma
    - Kookpodium
  
  - Horecaportier**
    - ✓ Algemene Stichting Horeca Onderwijs (SHO)
  
  - SVH Wijn 2, 3 en Vinoloog/Sommelier**
    - ✓ Wijntraining online
    - ✓ WTOL Academy
  
  - Koffie**
    - ✓ International Tea and Coffee Academy (ITC)
  
  - Thee**
    - ✓ International Tea and Coffee Academy (ITC)
  
  - SVH Keukenassistent**
    - ✓ Ron Blaauw College
    - Robert Kranenburg Academie
  
  - SVH Kok en zelfstandig werkend kok**
    - Culinair Centrum Beverwijk
    - Deltion College
    - De Rooi Pannen
    - JustHoreca
    - Kookpodium
    - ROC Midden Nederland
    - Summa College
    - SVO
  
  - SVH Gastheer/-vrouw**
    - De Gastvrijheidscoach
  
  - SVH Bier 1 en 2**
    - ✓ Biertraining.nl
- Kijk voor meer informatie op [svh.nl](http://svh.nl) of [horeca.nl](http://horeca.nl).

# 10. Bijlage

## INDELING BEROEPEN NAAR FUNCTIEGROEPEN

Beroep	Functiegroep
Medewerkers bediening horeca	medewerker bediening
Kelners en barpersoneel z.n.d.	medewerker bediening
Barpersoneel	medewerker bediening
Koks	kok
Chef-koks	kok
Verkopers in fastfoodrestaurants en snackbars	medewerker fastfood
Fastfoodbereiders	medewerker fastfood
Straatverkopers voedsel	medewerker fastfood
Hotelmanagers	management
Office managers	management
Restaurantmanagers	management
Klantvoorlichters z.n.d.	informatie/verkoop
Hotelreceptionisten	informatie/verkoop
Informatieverstrekkers	informatie/verkoop
Verkoopmedewerkers detailhandel	informatie/verkoop
Receptionisten, algemeen	informatie/verkoop
Specialisten reclame en marketing	informatie/verkoop
Telefonisten	informatie/verkoop
Kassamedewerkers en kaartverkopers	informatie/verkoop
Schoonmakers in hotels, kantoren	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Keukenhulpen	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Teamleiders huishoudelijke diensten en schoonmaak	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Schoonmakers in huishoudens, hotels en kantoren z.n.d.	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Beveiligingspersoneel	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent

Beroep	Functiegroep
Sporttrainers en zweminstructeurs	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Administratief medewerker, algemeen	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Fitnessinstructeurs en leiders van recreatieprogramma's	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Hoveniers, tuinders en kwekers	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Administratief medewerkers statistiek, financiën en verzekeringen	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Parkeerwachters, strandwachten en beveiligingswerkers n.e.g.	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Boekhoudkundig medewerkers	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Administratief medewerkers z.n.d.	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Schoonmakers in huishoudens	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Boden, kruiers en bestellers	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Organisatoren van conferenties en evenementen	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Bestuurders motorrijwielen	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Laders en lossers	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Accountants	ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Steigerbouwers, bouwarbeiders ruwbouw n.e.g.	overig
Butlers en pensionhouders	overig
Managers commerciële en persoonlijke dienstverlening n.e.g.	overig
Sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders	overig
Teamleiders detailhandel	overig
Reisconsulenten en reisbureau-medewerkers	overig
Vakkenvullers	overig
Veehouders m.u.v. pluimvee	overig
Elementaire beroepen n.e.g.	overig
Overige beroepen	overig

## INDELING OPLEIDINGSCLUSTERS – HBO

CROHO Code	Naam opleiding	Graad	Functiegroep naam
34411	B Hoger Hotelonderwijs	Bachelor	management
39245	B Business Administration in Hotel Management	Bachelor	management
80041	Ad Hoger Hotelonderwijs	Associate Degree	management

## INDELING OPLEIDINGSCLUSTERS – MBO

CREBO Code	Beroep naam SSB	Kwalificatiedossier naam
10394	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
10399	Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
10401	Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
10494	niet gespecificeerd naar beroep	Brood en banket
22178	niet gespecificeerd naar beroep	Medewerker bediening/café-bar
23061	niet gespecificeerd naar beroep	Bediening
25168	Gastheer/-vrouw	Bediening
25169	Gastronoom/sommelier	Bediening
25170	Leidinggevende bediening	Bediening
25171	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw	Bediening
25353	Zelfstandig medewerker leisure en hospitality	Travel, Leisure & Hospitality
25354	Zelfstandig medewerker leisure en hospitality	Travel, Leisure & Hospitality
90680	niet gespecificeerd naar beroep	Medewerker bediening/café-bar
90686	Leidinggevende bediening	Medewerker bediening/café-bar
90740	Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
90742	Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
90751	Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
90752	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
94120	Zelfstandig medewerker leisure en hospitality	Leisure & hospitality
94140	Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
94151	Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
94152	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar



Kwalificatieniveau	Leerweg MBO	Functiegroep naam
3	BB	medewerker bediening
2	BO BB	medewerker bediening
2	BO	medewerker bediening
4	BO BB	medewerker bediening
	BO BB	medewerker bediening
	BO BB	medewerker bediening
2	BO BB	medewerker bediening
4	BO BB	medewerker bediening
4	BO BB	medewerker bediening
3	BO BB	medewerker bediening
3	BO BB	medewerker bediening
3	BO BB	medewerker bediening
4	BO BB	medewerker bediening
4	BO BB	medewerker bediening
2	BO BB	medewerker bediening
2	BO BB	medewerker bediening
3	BO BB	medewerker bediening
3	BO BB	medewerker bediening
3	BO BB	medewerker bediening
2	BO BB	medewerker bediening
3	BO BB	medewerker bediening
3	BO BB	medewerker bediening

CREBO Code	Beroep naam SSB	Kwalificatiedossier naam
94153	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
94160	niet gespecificeerd naar beroep	Medewerker bediening/café-bar
94161	Leidinggevende bediening	Medewerker bediening/café-bar
94163	Gastronoom/sommelier	Medewerker bediening/café-bar
10389	Gespecialiseerd kok	Kok
10390	Gespecialiseerd kok	Kok
10395	Zelfstandig werkend kok	Kok
10400	Kok	Kok
22177	niet gespecificeerd naar beroep	Kok
23085	niet gespecificeerd naar beroep	Keuken
25179	Gespecialiseerd kok	Keuken
25180	Kok	Keuken
25181	Leidinggevende keuken	Keuken
25182	Zelfstandig werkend kok	Keuken
90687	Leidinggevende keuken	Kok
90760	Kok	Kok
90770	Zelfstandig werkend kok	Kok
90771	Zelfstandig werkend kok	Kok
90772	Zelfstandig werkend kok	Kok
93360	Leidinggevende keuken	Kok
94950	Zelfstandig werkend kok	Kok
94951	Zelfstandig werkend kok	Kok
94952	Zelfstandig werkend kok	Kok
95100	niet gespecificeerd naar beroep	Kok
95101	Gespecialiseerd kok	Kok
95102	Leidinggevende keuken	Kok
95420	Zelfstandig werkend kok	Kok
10402	Medewerker Fastservice	Fastservice
10856	Medewerker Fastservice	Fastservice

Kwalificatieniveau	Leerweg MBO	Functiegroep naam
3	BO BB	medewerker bediening
4	BO BB	medewerker bediening
4	BO BB	medewerker bediening
4	BO BB	medewerker bediening
4	BB	kok
4	BB	kok
3	BB	kok
2	BO BB	kok
	BO BB	kok
	BO BB	kok
4	BO BB	kok
2	BO BB	kok
4	BO BB	kok
3	BO BB	kok
4	BO BB	kok
2	BO BB	kok
3	BO BB	kok
3	BO BB	kok
3	BO BB	kok
4	BO BB	kok
3	BO BB	kok
3	BO BB	kok
3	BO BB	kok
4	BO BB	kok
4	BO BB	kok
4	BO BB	kok
3	BO BB	kok
2	BO BB	medewerker fastfood
2	BO BB	medewerker fastfood

CREBO Code	Beroep naam SSB	Kwalificatiedossier naam
22176	niet gespecificeerd naar beroep	Fastservice
23084	niet gespecificeerd naar beroep	Fastservice
25176	1e Medewerker fastservice	Fastservice
25178	Medewerker Fastservice	Fastservice
90741	Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
90750	niet gespecificeerd naar beroep	Medewerker bediening/café-bar
94150	niet gespecificeerd naar beroep	Medewerker bediening/café-bar
94190	Medewerker Fastservice	Fastservice
94200	1e Medewerker fastservice	Fastservice
95430	niet gespecificeerd naar beroep	Fastservice
10385	Leidinggevende bediening	Medewerker bediening/café-bar
10386	Meewerkend horeca ondernemer	Ondernemer horeca/bakkerij
10387	Leidinggevende bediening	Medewerker bediening/café-bar
10388	Manager/ondernemer horeca	Ondernemer horeca/bakkerij
10875	Manager/bedrijfsleider fastservice	Fastservice
22179	niet gespecificeerd naar beroep	Ondernemer horeca/bakkerij
23087	niet gespecificeerd naar beroep	Ondernemer horeca/bakkerij
25177	Manager/bedrijfsleider fastservice	Fastservice
25184	Manager/ondernemer horeca	Ondernemer horeca/bakkerij
25185	Meewerkend horeca ondernemer	Ondernemer horeca/bakkerij
90300	niet gespecificeerd naar beroep	Ondernemer horeca/bakkerij
90301	Meewerkend horeca ondernemer	Ondernemer horeca/bakkerij
90302	Meewerkend horeca ondernemer	Ondernemer horeca/bakkerij
90303	Manager/ondernemer horeca	Ondernemer horeca/bakkerij
90682	Manager/bedrijfsleider fastservice	Fastservice
90683	Manager/bedrijfsleider fastservice	Fastservice
90689	niet gespecificeerd naar beroep	Medewerker bediening/café-bar
94072	Leidinggevende travel en hospitality	Frontofficemedewerker
94162	Manager/bedrijfsleider fastservice	Fastservice



CREBO Code	Beroep naam SSB	Kwalificatiedossier naam
94210	Manager/bedrijfsleider fastservice	Fastservice
95431	Manager/bedrijfsleider fastservice	Fastservice
95432	Manager/bedrijfsleider fastservice	Fastservice
10398	Zelfstandig medewerker travel en hospitality	Frontofficemedewerker
22184	niet gespecificeerd naar beroep	Frontofficemedewerker
90620	niet gespecificeerd naar beroep	Frontofficemedewerker
90622	Zelfstandig medewerker leisure en hospitality	Frontofficemedewerker
94070	niet gespecificeerd naar beroep	Frontofficemedewerker
10403	Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie	Horaca-assistent
10438	Facilitair leidinggevende	Facilitaire dienstverlener
10892	Facilitair leidinggevende	Facilitaire dienstverlener
22175	Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie	Horaca-assistent
25175	Facilitair leidinggevende	Facilitair leidinggeven
25252	Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie	Entree
90660	Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie	Horaca-assistent
91329	Facilitair leidinggevende	Facilitaire dienstverlener
94180	Facilitair leidinggevende	Facilitaire dienstverlener
95750	Facilitair leidinggevende	Facilitaire dienstverlener
95774	Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie	Entree

Kwalificatieniveau	Leerweg MBO	Functiegroep naam
4	BO BB	Management
4	BO BB	Management
4	BO BB	Management
2	BO BB	Informatie/verkoop
	BO BB	Informatie/verkoop
3	BO BB	Informatie/verkoop
3	BO BB	Informatie/verkoop
4	BO BB	Informatie/verkoop
1	BO BB	Ondersteunende diensten
4	BO	Ondersteunende diensten
4	BO BB	Ondersteunende diensten
	BO BB	Ondersteunende diensten
4	BO BB	Ondersteunende diensten
1	BO BB	Ondersteunende diensten
1	BO BB	Ondersteunende diensten
4	BO BB	Ondersteunende diensten
4	BO BB	Ondersteunende diensten
4	BO BB	Ondersteunende diensten
1	BO BB	Ondersteunende diensten



Staat achter de  
Nederlandse horeca