

# ARBEIDSMARKTRAPPORTAGE 2019

ARBEIDSMARKT EN OPLEIDINGSBEHOEFTE HORECA





# **ARBEIDSMARKTRAPPORTAGE 2019**

## ARBEIDSMARKT EN OPLEIDINGSBEHOEFTE HORECA

Uitgevoerd in opdracht van Koninklijke Horeca Nederland en stichting Vakbekwaamheid Horeca

Lies Hooft van Huijsdijnen, Jeroen de Kort

9 december 2019 | r2019-0093LH | 19247-OEA

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

**Copyright ABF Research 2019**

*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

<b>1</b>	<b>Voorwoord</b>	<b>6</b>
1.1	Ricardo Eshuis	6
1.2	Robèr Willemsen	8
<b>2</b>	<b>inleiding</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Samenvatting</b>	<b>12</b>
3.1	Horeca werkt: arbeidsmarkt in beeld	13
<b>4</b>	<b>Horeca algemeen</b>	<b>16</b>
4.1	Persoonskenmerken	17
4.2	Baankenmerken	21
<b>5</b>	<b>Subbranches en functies</b>	<b>25</b>
5.1	Persoonskenmerken	27
5.2	Baankenmerken	29
5.3	Functiegroepen	32
5.4	Arbeidsomstandigheden	33
<b>6</b>	<b>Dynamiek en vacatures in de horeca</b>	<b>35</b>
6.1	Dynamiek	37
6.2	Vacatures en spanning	39
<b>7</b>	<b>Opleidingen</b>	<b>41</b>
7.1	Studenten en gediplomeerden	41
7.2	Arbeidsmarktpositie van gediplomeerden	43
<b>8</b>	<b>Prognoses</b>	<b>46</b>
<b>9</b>	<b>Opleiding volgen?</b>	<b>50</b>
<b>10</b>	<b>Bijlage</b>	<b>53</b>

# WE KENNEN DE TEKORTEN, MAAR DE OPLOSSINGEN? DIE LIGGEN VOOR HANDEN!

Opnieuw het bewijs dat we een groot tekort hebben aan geschoolde medewerkers. Of überhaupt aan menskracht in onze sector. De hoofdreden daarvoor: het gaat goed met de sector. Het gaat hard, met de groei van de branche, maar ook met de groei van het tekort aan medewerkers.

Dit bemoeilijkt weer verdere groei. Aan de andere kant van het succes staat de opdracht om mensen binnen te houden als medewerker. Maar ook om wat meer gewaagdere oplossingen te omarmen om zo meer arbeidspotentieel aan te boren. De hoogste tijd voor oplossingen. Want cijfers zeggen veel, oplossingen zeggen meer. Wat kunnen we met de cijfers?

Twee zaken zijn duidelijk. De vraag naar medewerkers is zo groot, dat we de verantwoordelijkheid niet alleen bij de mbo-scholen neer kunnen leggen. En verder is duidelijk dat de oplossingen vooral bij de werkgevers liggen. Naast de opdracht voor de werkgevers- en de werknemersbonden om echt iets te doen aan de salarissen, hebben we een paar oplossingen die zonder al te veel moeite doorgevoerd kunnen worden om enerzijds het personeels-tekort terug te dringen en anderzijds het werken in de sector nog aantrekkelijker te maken. En dat moet: het behouden van medewerkers is vele malen belangrijker dan proberen aan de voorkant meer instroom te krijgen in de sector. Ik noem het HR voor dummy's: eenvoudige maatregelen die als laaghangend fruit geplukt kunnen worden om medewerkers te behouden. En de politiek moet iets voor ons doen. Niet veel, wel iets.

**1. Opleiden op de werkvloer: leuk en goedkoop**  
Voor een paar euro per maand heb je je eigen bedrijfsacademie met trainingen die de performance op de werkvloer verbeteren. Voor iets meer geld zijn er topopleiders die het beste uit de medewerkers halen met praktijkgerichte opleidingen waarbij ze uitstromen met een branche-diploma, dat aangeeft wat iemand kan Extra leuk: het is goedkoper om te investeren in medewerkers die er al zijn dan om steeds nieuwe medewerkers te moeten werven. Benieuwd naar branche-erkende opleiders?

🌐 [www.horeca.nl](http://www.horeca.nl)

## **2. Keep calm: English is here**

De Nederlandse horeca wordt steeds internationaler, in steeds meer keukens is Engels de voertaal aan het worden De oplossing is dan niet een cursus Engels, maar een Engelstalige opleiding met Engelstalig examen voor niet-Nederlandssprekende medewerkers. Vanuit SVH ondersteunen we met vertaalde leermiddelen en examens. Open je deze deur, dan ligt er een enorm potentieel voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Voorwaarde is dan wel dat ook de begeleiding op de werkvloer in het Engels kan, dus een Engelstalige leermeester-cursus is er inmiddels ook!

## **3. Maak van HR een vak binnen het bedrijf.**

Dit kan onder andere door te investeren in medewerkers door hen goede opleidingen en cursussen te bieden. Maak duidelijk welke kansen ze hebben om door te groeien. Geef inspraak, waardeer ze en laat ze meedenken. Het is belangrijk dat ondernemers luisteren naar de wensen van hun medewerkers.

## **4. Help leermeesters hun rol beter in te vullen: LeermeesterPlus**

Nieuwe medewerkers worden in bedrijven vaak ingewerkt door gediplomeerde leermeesters. Zij zijn een onmisbare schakel in onze sector. Het gaat dus verder dan bbl-leerlingen opleiden. Omdat de doelgroepen die in de horeca ingewerkt en opgeleid moeten worden steeds breder worden, lanceren we de zogenaamde Leermeester+: een verdiepende opleiding met een SVH certificaat.

### 5. Onboarding op maat.

Vanaf € 750,- heb je je eigen, gepersonaliseerde, digitale onboardingsprogramma om nieuwe mensen goed te laten starten. Door een medewerker een soepele start te geven en door duidelijk te maken waar jij als bedrijf voor staat ben je in staat medewerkers langer aan boord te houden. Van klein café tot groot hotel: iedereen kan het nu. Kijk voor meer informatie op: <http://bit.ly/Onboarden>

### 6. Maak functies kleiner, gespecialiseerder: je leidt mensen dan sneller op

Stel je vraag naar arbeid specifieker. Als we met z'n allen naar koks vissen, dan is de vijver behoorlijk droog. Maar als je je vraag specialiseert, kun je veel beter werven, selecteren én opleiden. Waarom een allround kok als je een pizzabakker zoekt? Waarom een volwaardige kok wanneer je enkel een ontbijtkok zoekt? Als je dat doet, dan hoor je pas echt een nieuwe vijver aan met gemotiveerde mensen die in de horeca willen werken en zich willen doorontwikkelen. Dit is een oproep aan de politiek en de sociale partners: de werkgevers en de werknemers. Regel dit nou in de CAO en in de referentiefuncties. Het maakt ons leven zoveel leuker.







# AANDACHT VOOR PERSONEEL- ONTWIKKELING; DÉ SLEUTEL TOT SUCCES

**Met de toenemende werkgelegenheid in de horeca en een groot tekort aan goede werknemers moeten horecaondernemers zich onderscheiden om hun medewerkers te binden en te behouden. Maar wat is dé sleutel tot succes?**

De werkgelegenheid in de horeca loopt de komende jaren verder op: vanaf 2013 zijn er netto bijna 100.000 mensen bijgekomen en de komende vijf jaar zijn jaarlijks zo'n 150.000 nieuwe mensen nodig als we uitbreidings- en vervangingsvraag bij elkaar optellen. Vanwege de toegenomen spanning op de arbeidsmarkt staat de horeca voor kwantitatieve en kwalitatieve uitdagingen. Daarom blijft het behouden van kwalitatief goed personeel de komende jaren topprioriteit voor de horecabranche.

In een arbeidsmarkt waarin het aandeel jongeren daalt en branches onderling stevig concurreren om arbeidskrachten, moeten wij nog meer inzetten op behoud. Dit kan bijvoorbeeld door het aanbieden van een aantrekkelijke werkomgeving. Hiermee kun je voorkomen dat goede mensen de bedrijfstak verlaten en jongeren met een tijdelijke (bij)baan niet langer vast houden. Sleutelwoorden hierbij zijn luisteren en begrijpen. Luister naar je medewerkers, maak ruimte voor hun wensen, bied aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden aan, zorg voor doorgroe- en ontwikkelingsperspectief, een plezierige en veilige werkomgeving en betrek medewerkers bij je bedrijf. Medewerkers zoeken ook steeds meer naar een goede balans tussen werk en privé. Ga hierover het gesprek aan en probeer bij hun wensen aan te sluiten. Zo creëer je enthousiaste en inspirerende ambassadeurs voor ons prachtige vak.

Goed werkgeverschap en persoonlijke ontwikkeling gaan hand in hand. In het kader van een leven lang leren lanceerde KHN in samenwerking met SVH in januari 2020 voor haar leden e-learning modules. Hierbij kun je denken aan inwerkmodules voor bediening, maar ook aan modules op het vlak van personeelszaken en financiën. Kennis raakt in de veranderende samenleving snel verouderd en als we mensen langer willen vasthouden, moeten wij ze het gewenste ontwikkelingsperspectief bieden. Met deze samenwerking, bieden wij ondernemers de tools voor de ontwikkeling van horecamedewerkers en maken wij ons hard voor een professionele en toekomstbestendige horecabranche. Daarom roep ik ook dit jaar op tot goed werkgeverschap met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. Dit is én blijft namelijk dé sleutel tot succes!

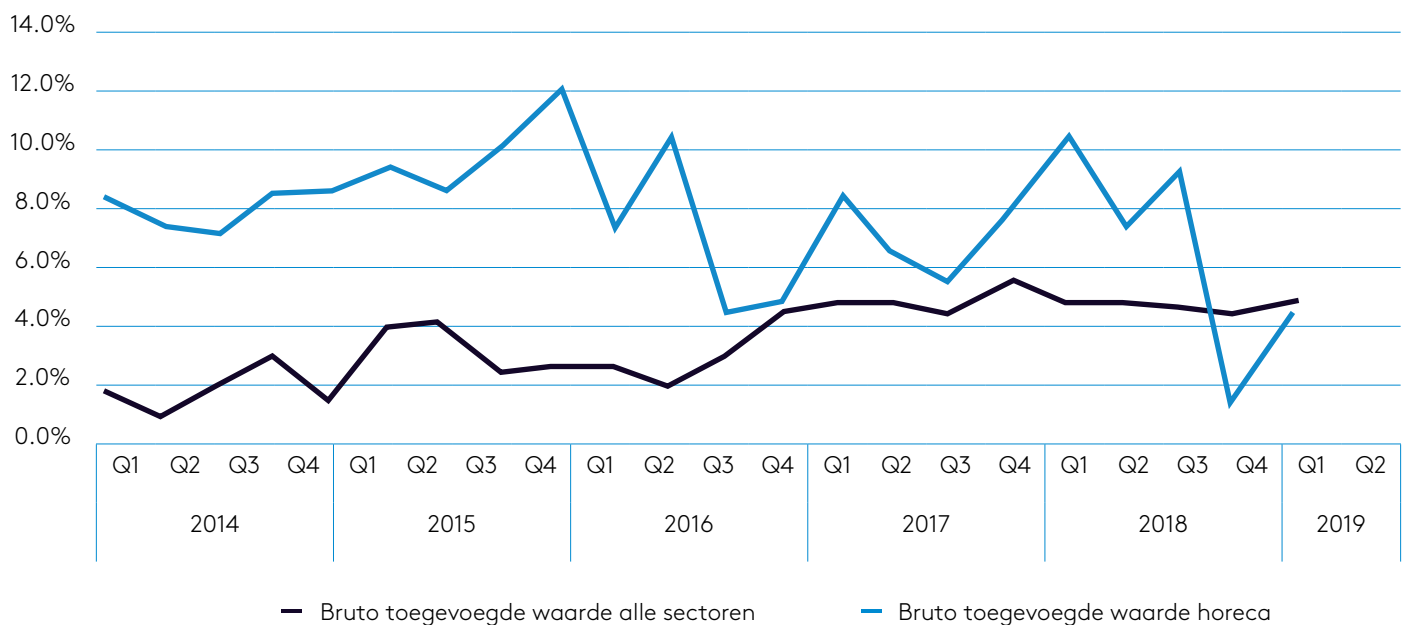
**“Zo creëer je enthousiaste en inspirerende ambassadeurs voor ons prachtige vak.”**

## 2. INLEIDING

Nederland kende de afgelopen vijf jaar een gunstige economische ontwikkeling. Gemeten in bruto toegevoegde<sup>1</sup> waarde groeide de economie elk kwartaal ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder. De gemiddelde groei bedroeg 3,2%. De groeisnelheid lijkt in recente kwartalen toe te nemen, zie Figuur 1.1. Naar verwachting vlakkt de economische groei de komende jaren af.

In Figuur 1.1 is tevens de ontwikkeling van de bruto toegevoegde waarde van de horecasector te zien. Ook de horeca groeide de afgelopen vijf jaar elk kwartaal ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder. Met een gemiddelde groei van 7,7% (op kwartaalbasis ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder) kenmerkte de horeca zich door een zeer forse ontwikkeling. Recentelijk lijkt deze groei enigszins af te nemen.

FIGUUR 2.1: groei van de Bruto toegevoegde waarde van alle sectoren en van de horecasector ten opzichte van hetzelfde kwartaal een jaar eerder, 2014-2019



<sup>1</sup> Bruto toegevoegde waarde is het verschil tussen de waarde van alle goederen en diensten minus de waarde van de goederen en diensten die tijdens de productie hiervan zijn gebruikt. Zie de bijlage voor een uitgebreidere definitie.

Vanwege de toenemende spanning op de arbeidsmarkt ziet de horeca zich voor kwantitatieve en kwalitatieve uitdagingen gesteld. Om deze uitdagingen beter in beeld te brengen hebben Koninklijke Horeca Nederland (KHN) en Stichting Vakbekwaamheid Horeca (SVH) hun krachten gebundeld en aan 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 in de sector en het aantal studenten dat een opleiding volgt voor een functie in de horeca.

Het onderzoek is uitgevoerd met behulp van diverse bronnen. Allereerst zijn dat de gedetailleerde registraties van de werkgelegenheid waarover het CBS beschikt. Als erkend onderzoeksbureau heeft ABF Research toegang tot deze bestanden. Het onderzoek is vanzelfsprekend uitgevoerd conform de daarvoor geldende privacyreglementen van het CBS. Het beschikbare tijdvak is 2010 – 2019 (peildatum 1 januari). Voorts is gebruik gemaakt van de Enquête Beroepsbevolking van het CBS, de beste bron voor het verband tussen de werkgelegenheid en functiegroepen. Daarnaast is de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden gebruikt om de arbeidsomstandigheden van werknemers in beeld te brengen. Ten behoeve van het verloop van het aantal vacatures en de spanningsindicator is gebruik gemaakt van openbare statistieken van het CBS en het UWV.

In hoofdstuk 2 wordt ingezoomd op de ontwikkeling van de horecasector als geheel. In hoofdstuk 3 worden ontwikkelingen naar subbranches en functiegroepen gespecificeerd. In hoofdstuk 4 wordt de in- en uitstroom nader bekeken. Hierin komen ook de arbeidsomstandigheden aan bod. Hoofdstuk 5 gaat in op de beroepsopleidingen. In hoofdstuk 6 worden prognoses met betrekking tot arbeidsvolumes in de sector en gediplomeerden besproken. Bij deze rapportage hoort de online toepassing Arbeidsmarktinformatie Horeca (<https://arbeidsmarkthoreca.databank.nl>) Deze toepassing bestaat uit een openbaar dashboard met de belangrijkste resultaten op regionaal niveau en een gedetailleerde besloten databank. Deze laatste bevat aanvullende gegevens, zoals statistieken van jaren vóór 2013, meer regionale statistieken, uitsplitsingen naar extra persoons- en baankenmerken en extra indicatoren die van belang zijn voor vraag naar arbeid en aanbod van personeel. Voor toegang tot dit systeem kan contact worden opgenomen met KHN of SVH.

## 3. SAMENVATTING

Vanwege de toegenomen spanning op de arbeidsmarkt ziet de horeca zich voor kwantitatieve en kwalitatieve uitdagingen gesteld. Om deze uitdagingen beter in beeld te brengen, hebben KHN en SVH hun krachten gebundeld en ABF Research evenals vorig jaar opdracht gegeven onderzoek te doen en een informatie-systeem op te zetten. De uitkomsten werden op dinsdag 14 januari op de Horecava bekend gemaakt. Ook is er voor het eerst dashboard gepubliceerd waarmee zelf arbeidsmarktgegevens opgezocht kunnen worden via [www.arbeidsmarkthoreca.nl](http://www.arbeidsmarkthoreca.nl)

### Bedrijfstak horeca blijft groeien

De werkgelegenheid in de horeca blijft groeien. Vanaf 2013 zijn er bijna 100.000 mensen bij gekomen (netto). We verwachten in 2025 559.000 mensen nodig te hebben, nu zijn dit er 466.000. Dat legt extra druk op de bedrijfstak waar ook nu al arbeidsmarktkrapte heerst. Om te kunnen voldoen aan de vervangings- en uitbreidingsvraag zijn jaarlijks rond de 150.000 mensen nodig.

### Meer flexibiliteit

We zien dat de groei in het aantal werkenden bijna helemaal wordt veroorzaakt door de uitzendkrachten/oproepkrachten en zzp-ers, dus mensen die niet in loondienst zijn. Het aandeel loondienstinstellingen is tussen 2013 en 2019 gedaald van 65% naar 58% terwijl het aandeel uitzendkrachten/oproepkrachten van 19 naar 27% is gegroeid. Het aandeel zelfstandigen bedraagt 13%.

Ook het aandeel flexibele overeenkomsten heeft een grote vlucht genomen als gevolg van een stijgend aantal uitzendkrachten/oproepkrachten. Nog maar 29% van de horecaberoepsbevolking heeft een vaste overeenkomst

(=voor onbepaalde tijd), tegen 37% in 2019. Dat betekent 97.000 meer flexibele overeenkomsten, terwijl het aantal vaste overeenkomsten min of meer gelijk is gebleven.

Dit staat volledig haaks op wat de overheid nu wil veranderen via de WAB. Door sterke pieken en dalen en seizoensinvloeden blijft flexibiliteit voor de horeca noodzaak. De WAB verandert hier niets aan. Maar deze zorgt wel voor een forse loonkostenverhoging voor de ondernemer zonder dat de werknemer hiervan profiteert.

Dat flexibel werk niet per definitie slecht is, blijkt uit het hoge tevredenheidspercentage onder horecawerkenden: 69% van de mensen die in de horeca werken, geeft aan tevreden tot zeer tevreden te zijn over hun werk. Zeker jonge mensen hebben juist behoefte aan flexibiliteit.

### Hoge mobiliteit

De horeca kenschetst zich nog steeds door een hoge mobiliteit.

Jaarlijks kan 40% van alle werkenden in de horeca tot de bruto instroom worden gerekend: dat zijn mensen die binnen de sector doorstromen naar een andere baan (30%) of die nieuw in de horeca komen werken (10%). Al deze mensen moeten worden ingewerkt. In de restaurantsector is dit percentage met 44% het hoogst. Gemiddeld in de horeca werkt iemand 2,5 jaar bij dezelfde werkgever.

Mede door de seizoensinvloeden zijn er veel tijdelijke contracten en bijbaners (< 12 uur per week). Eén op de drie mensen in de horeca (33%) werkt in een bijbaan maar driekwart van deze mensen is tussen de 15 en 24 jaar. Vaak zijn dit mensen die nog bezig zijn met hun opleiding. Velen daarvan kiezen na diplomering voor een loopbaan in het verlengde van hun opleiding, en verlaten dan dus de horeca. Voor instromers en uitstromers ligt het percentage bijbaners op 50%.

Veel jonge mensen zijn maar gedurende een korte periode in de horecasector werkzaam en zorgen voor een continue vervangingsvraag.

<sup>1</sup> Een uitzendkracht/oproepkracht volgens ABF is niet in loondienst terwijl via de WAB er een wettelijke term 'oproepovereenkomst' is geïntroduceerd waarbij het wel degelijk gaat over 'werken in loondienst'.

<sup>2</sup> Alles wat niet vaste loondienst voor onbepaalde tijd is.

Bijzondere aandacht voor professionals

Professionals spelen in de horeca een belangrijke rol; zij zijn de kurk waarop de horeca drijft. Toch blijkt ook in deze groep de uitstroom aanzienlijk: In de horeca heeft 45% een horecaberoepsopleiding gevolgd of was in de afgelopen zes jaar ten minste vijf jaar werkzaam in de horeca, terwijl dit aandeel in de uitstroom 34% bedraagt. Dat houdt in dat één op de drie uitstromers een professional is.

Bij medewerkers met een vakopleiding zien we dat nog maar 51% van de gediplomeerde koks na vijf-en-half jaar nog in de horeca werkt en van de gediplomeerde gastheren en -vrouwen nog maar 32%. Dit kan de bedrijfstak niet aanvullen door mensen die nu het ROC met een horecavakdiploma verlaten. Hun aantal is afgelopen jaar iets gedaald tot 11.700. Veel te weinig om de uitstroom en groei-vraag te kunnen compenseren. Daarom is het goed dat in toenemende mate particuliere opleidingen mensen scholen met behulp van branchediploma's. In de afgelopen drie jaar hebben ruim 2.500 medewerkers succesvol een opleiding tot keuken- of bedieningsassistent afgelegd. Daarnaast enkele honderden koks die via een brancheopleiding met een SVH-diploma de branche instromen.

Insteken op behoud

In een arbeidsmarkt waarin het aandeel jongeren daalt en branches onderling stevig concurreren om arbeidskrachten, zal de horeca daarom vooral moeten inzetten op behoud: door een aantrekkelijke werkomgeving aan te bieden voorkomen dat mensen de bedrijfstak verlaten en proberen jongeren met een tijdelijke bijbaan net wat langer vast te houden:

- Ruimte maken voor wensen van medewerkers.
- Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden.
- Doorgroei- en ontwikkelingsperspectief.
- Zorgen voor een plezierige en veilige werkomgeving.
- Medewerkers betrekken bij het bedrijf.

Daarnaast zal de horeca fors moeten inzetten op (bij)scholing van haar werkenden, dus op Leven Lang Ontwikkelen. Niet alleen omdat mensen hierdoor langer in de horeca blijven werken, maar ook om de professionaliteit in de bedrijfstak op peil te

houden nu het aantal gediplomeerden langzaam afneemt. Daarom is SVH al in 2015 begonnen met het introduceren van branchediploma's en het stimuleren van opleidingen naast het mbo.

Tevens stimuleert SVH de oprichting van zogenaamde bedrijfsscholen: opleidingen binnen bedrijven zoals La Place, Van der Valk, Vermaat Groep en Ron's Gastrobar (Ron Blaauw College). Ook KHN neemt haar rol als grootste brancheorganisatie en lanceerde daarom op de Horecava 2020 in samenwerking met SVH een e-learning platform. Met de modules die hierop worden aangeboden, kunnen leden én hun medewerkers laagdrempelig hun kennis en vaardigheden aanscherpen. Met deze samenwerking maken KHN en SVH zich hard voor een professionele en toekomstbestendige horecabranche en hopen zij medewerkers langer aan de branche te kunnen binden.

Het is een stimulans om scholing te bevorderen. Ongeveer een kwart van alle werkenden in de horeca heeft het afgelopen jaar aan scholing gedaan. Dat lijkt veel, maar hier valt alles onder, ook korte trainingen. "Dit fenomeen is typerend voor de horeca, waar het grootste gedeelte van de opleidingen bestaat uit 2-daagse opleidingen voor bijvoorbeeld leermeester, sociale hygiëne en productgebonden cursussen op het gebied van bijvoorbeeld wijn en koffie. Daarnaast zien we voor het eerst een forse opmars van meer langdurige trajecten zoals de hierboven genoemde opleidingen voor keukenassistent en kok.

Nieuw dit jaar zijn de dashboards gekoppeld aan de arbeidsmarktrapportage.

🌐 [www.arbeidsmarkthoreca.nl](http://www.arbeidsmarkthoreca.nl)

Deze dashboard geven op een laagdrempelige wijze toegang tot arbeidsmarktinformatie in de eigen regio en/of voor het eigen (hoofd)bedrijfstype. Voor ondernemers en bijvoorbeeld UWV en gemeente erg handig om op basis daarvan te bepalen waar prioriteit moet liggen bij arbeidsmarkttoeleiding. Zo kan bijvoorbeeld worden opgezocht hoeveel banen er zijn bij restaurants in regio Groningen of wat het gemiddelde inkomen van medewerkers van hotels in regio Limburg is.









## 4. HORECA ALGEMEEN

De horecasector wordt in deze rapportage afgebakend door de 8 SBI-codes en 6 subbranches die in tabel 4.1 zijn opgenomen. De SBI-codes 552 (verhuur van vakantiehuisjes e.d.) en 553 (kampeerterrainen), die in veel onderzoeken ook tot de horeca worden gerekend, zijn in overleg met KHN bewust niet meegenomen.

TABEL 4.1: afbakening van de horecasector

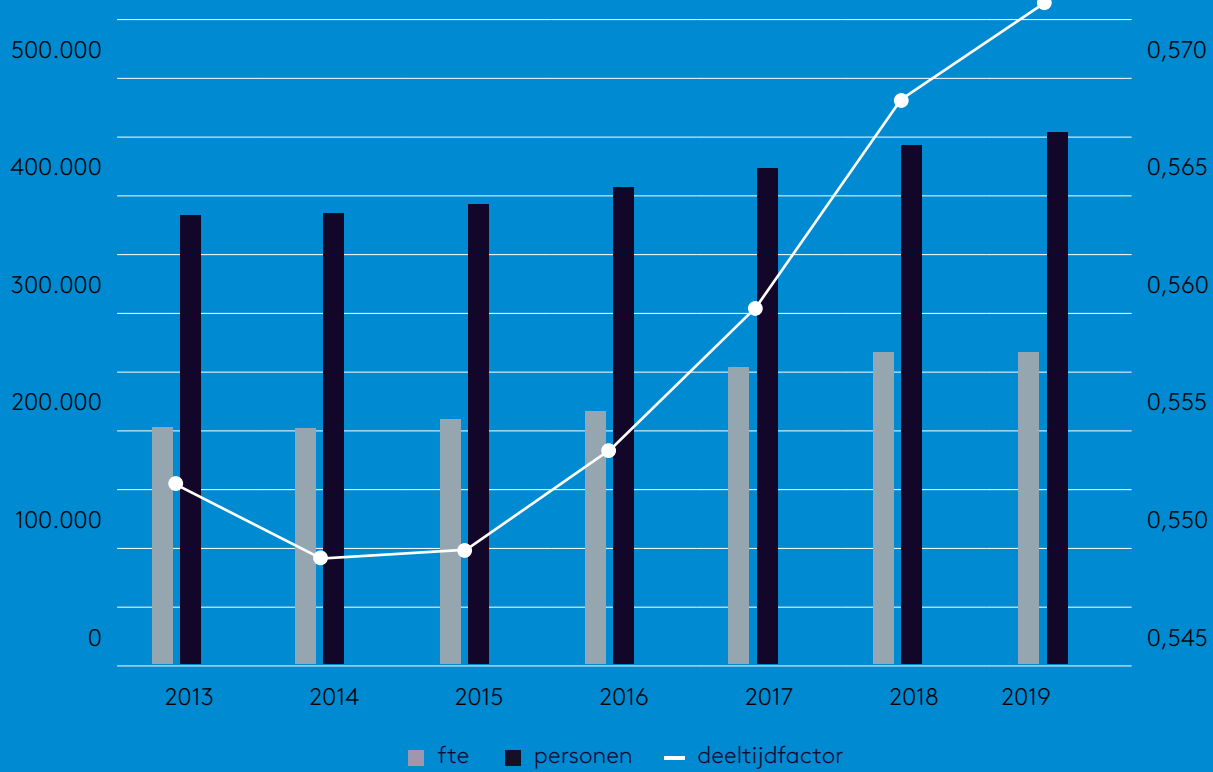
Sector	Subbranche	SBI 2008 (versie 2019)	Beschrijving
Horeca	Hotels	55101	Hotel-restaurants
		55102	Hotels (geen hotel-restaurants), pensions en conferentieoord
		55900	Overige logiesverstreking
	Restaurants	56101	Restaurants
		56102	Fastfoodrestaurants, cafetaria's, ijssalons, eetkramen e.d.
		56210	Eventcatering
		56290	Contractcatering
		56300	Cafés

Het aantal werkzame personen in de horeca is tussen 2013 en 2019 gegroeid van 371.000 naar 466.000, een groei van ruim 25% in 6 jaar tijd. Dit komt neer op een gemiddelde groei van 4,3% per jaar. Ook het aandeel personen dat minimaal 12 uur per week werkt is in 6 jaar tijd gestegen van 64% naar 67%. In

2019 bedraagt de omvang van deze groep 314.000 personen. Het aantal fte van alle werkzame personen is in dezelfde periode met bijna 30% gegroeid van 205.000 naar 265.000 (gemiddeld 4,9% per jaar). Tussen 2017 en 2019 was de groei in werkzame personen 8,9% en in fte 10,8%. 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 2019 gestegen tot 57%. Een groeiende deeltijdfactor is een normaal verschijnsel in een groeiende sector.



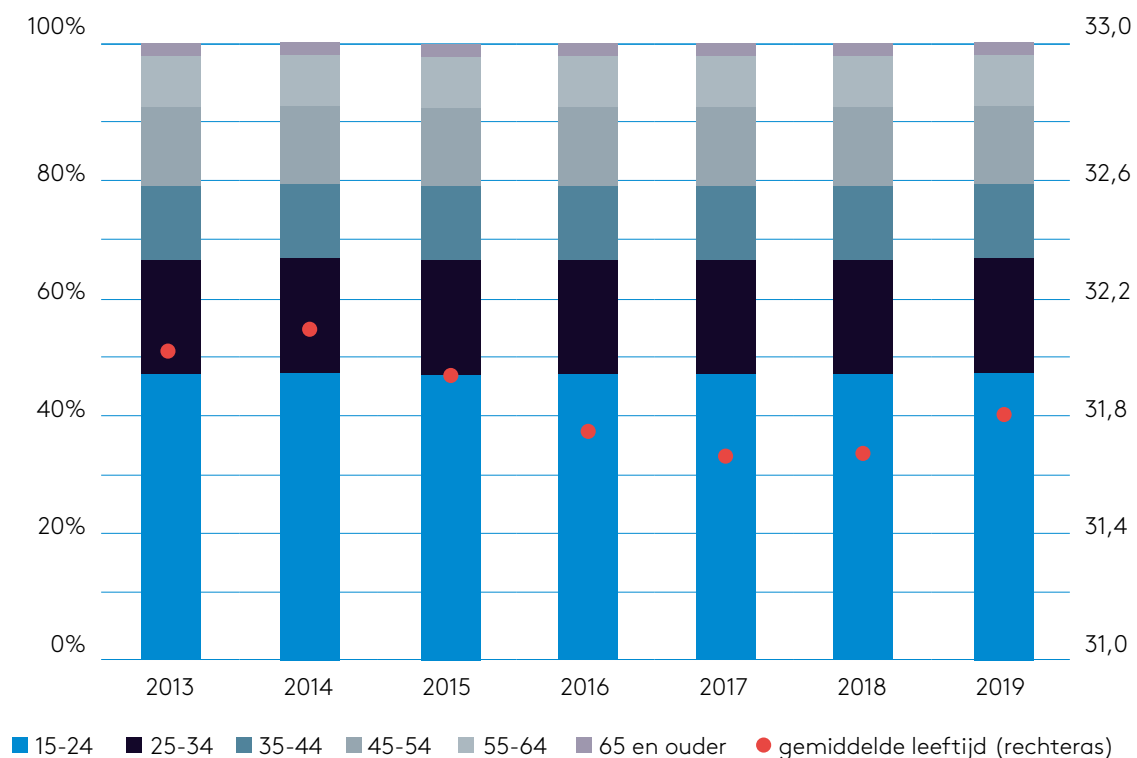
FIGUUR 4.1: aantal werkzame personen, fte's en gemiddelde deeltijdfactor in de horecasector, 2013-2019



#### 4.1 PERSOONSKENMERKEN

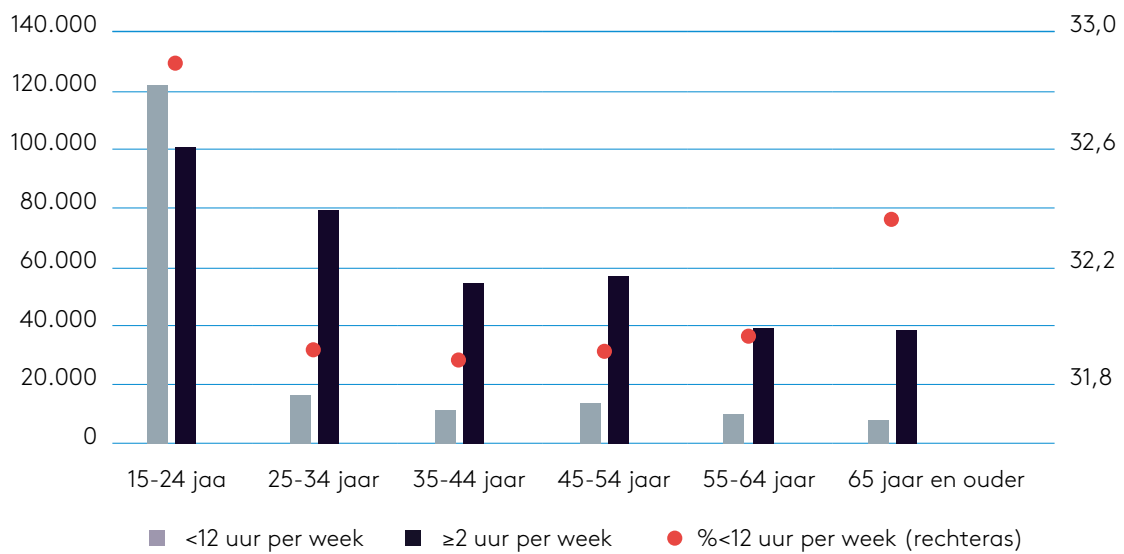
In de horecasector werken per saldo in 2019 iets meer mannen (50,9%) dan vrouwen (49,1%). Dit is al jaren het geval. De gemiddelde leeftijd van de werkzame persoon in de horecasector schommelt eveneens al jaren vrij stabiel rond de 32 jaar. Het aandeel personen jonger dan 35 jaar is tussen 2013 en 2019 gegroeid 62,5% naar 64,3%. Tegelijkertijd is ook het aandeel personen ouder van 64 jaar gestegen van 1,4% naar 2,1%. In absolute aantallen is dit een groei van liefst 82%.

FIGUUR 4.2: Leeftijdverdeling en gemiddelde leeftijd van personen werkzaam in de horecasector, 2013-2019



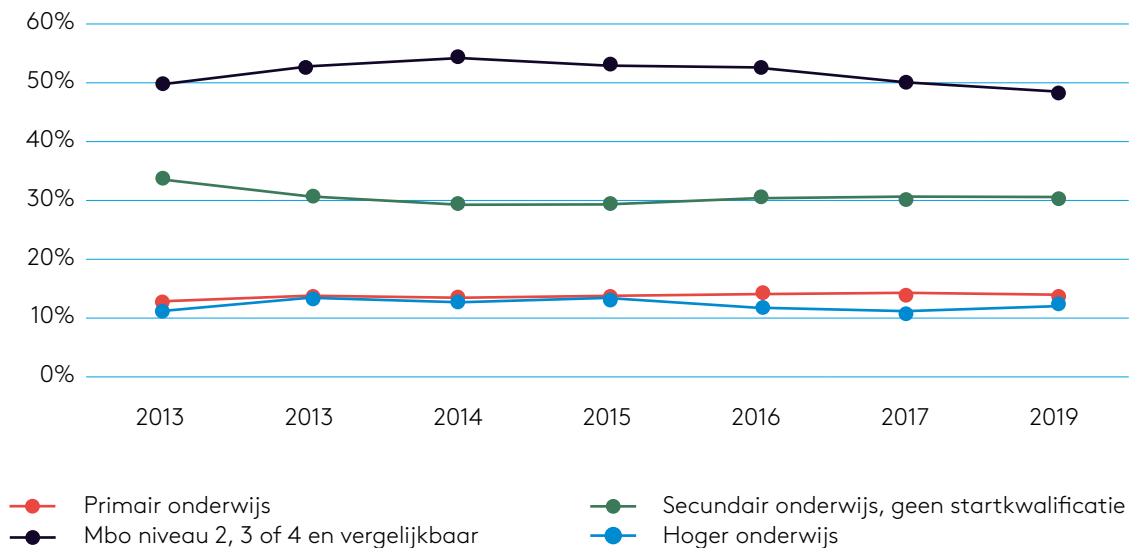
In de horeca werkt 1 op de 3 personen in een 'bijbaan'. Een bijbaan is gedefinieerd als een baan van minder dan 12 uur per week. Vrouwen hebben met 36% iets vaker een bijbaan (baan van minder dan 12 uur per week) in de horecasector dan mannen (30%). Als naar leeftijd wordt gekeken, is driekwart van de personen met een bijbaan tussen de 15-24 jaar. Aangezien deze leeftijdsklasse de grootste klasse binnen de horecasector is, ligt dit in lijn met de verwachting. Figuur 4.3 laat de verdeling van banen van minder en meer dan 12 uur per week binnen de verschillende leeftijdsklassen zien. De leeftijdsklasse 15-24 jaar kent met 55% relatief de meeste personen met een bijbaan. Personen van 65 jaar en ouder volgen met 32% op gepaste afstand. In de overige leeftijdsklassen schommelt het aandeel personen met een bijbaan tussen de 11% en 15%

FIGUUR 4.3: Aantal werkzame personen dat minder of meer dan 12 uur per week werkt per leeftijdklasse, 2019



Figuur 4.4 laat het aandeel werkzame personen per opleidingsniveau zien. Het betreft hier de hoogst behaalde opleiding. Qua opleidingsniveau bestaat de horecasector voor ongeveer de helft uit personen met als hoogst behaalde opleiding 'mbo niveau 2,3 of 4 en vergelijkbaar'. Dit betreffen mbo niveau 2 tot en met 4 opleidingen en havo en vwo bovenbouw. Tussen 2015 en 2019 is dit aandeel wel met 2,1 procentpunt gezakt van 51,0% naar 48,9%. Ook het aandeel personen die een opleiding in het 'hoger onderwijs' hebben afgerond is in deze periode met 0,1 procentpunt gedaald. Daartegenover staat een stijging van het aandeel personen met als hoogst behaalde opleiding 'primair onderwijs' (+1,2 procentpunt) en 'secundair onderwijs, geen startkwalificatie' (+1,0 procentpunt). Onder 'secundair onderwijs, geen startkwalificatie' vallen vmbo, mbo niveau 1 en onderbouw havo en vwo. Het gemiddelde opleidingsniveau is vanaf 2015 dus licht gedaald.

FIGUUR 4.4: Aandeel werkzame personen per opleidingsniveau, 2013-2019



FIGUUR 4.5: aandeel werkzame personen dat minder of meer dan 12 uur per week werkt per opleidingsniveau, 2019



In Figuur 4.6 is zichtbaar dat personen met een hoog opleidingsniveau vaker een baan minimaal 12 uur per week hebben. Waar ongeveer 60% van de personen met als hoogst behaalde opleiding het primair onderwijs een baan van minimaal 12 uur per week heeft, is dit 80% bij personen met een opleiding aan het hoger onderwijs. Personen met een bijbaan zijn vaak jong en nog bezig met hun opleiding. Na het halen van hun opleiding zal de hoogst behaalde opleiding in veel gevallen stijgen.

#### 4.2 BAANKENMERKEN

Het overgrote deel van de werkzame personen in de horecasector werkt in loondienst. Uit tabel 4.2 valt echter wel op te maken dat het aandeel loondienst aanstellingen tussen 2013 en 2019 gezakt is van 65% naar 58%, een daling van 8 procentpunt. Daar tegenover is het aandeel uitzendkrachten/oproepkrachten in deze periode van 19% naar 27% gegroeid. In absolute zin is het aantal uitzendkrachten/oproepkrachten gedurende de afgelopen 6 jaar zelfs met 80% toegenomen. De horecasector bestaat verder voornamelijk uit zelfstandigen (13%).

TABEL 4.2: Personen werkzaam in horecasector naar type aanstelling, 2013-2019

	Directeur groot aan- deelhouder		Stagiar		Uitzendkracht/ oproepkracht		Zelfstandige		Loondienst		Totaal	
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%	58.060	13,1%	262.715	59,1%	443.855	100,0%
2019	5.720	1,2%	3.185	0,7%	126.180	27,1%	61.385	13,2%	269.075	57,8%	465.545	100,0%
Ontwikkeling 2013-2019	20,0%	-0,1% punt	42,2%	0,1% punt	80,3%	8,2% punt	19,8%	-0,6% punt	10,9%	-7,6% punt	25,5%	0,0% punt

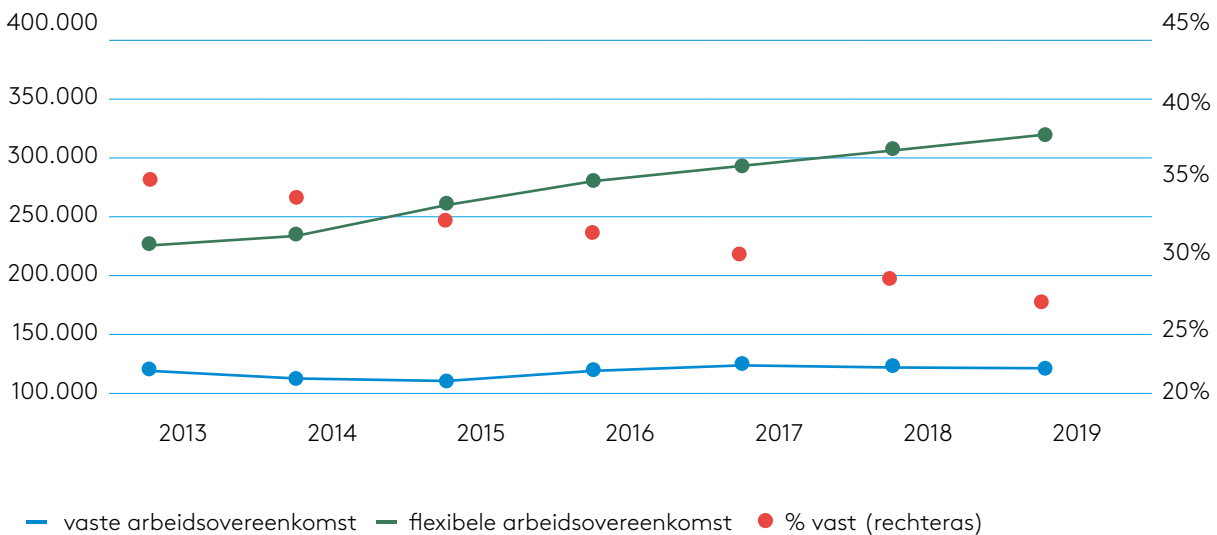
Voor stagiairs, uitzendkrachten/oproepkrachten en personen in loondienst is vanuit de microbestanden van het CBS bekend of deze een contract voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd hebben. Door dit gegeven te combineren met het type aanstelling is een indeling gemaakt van de werkzame personen naar vaste en flexibele arbeidsovereenkomst, zoals weergegeven in tabel 4.3. Zo vallen stagiairs, uitzendkrachten/oproepkrachten, zelfstandigen en werknemers in loondienst met een contract voor bepaalde tijd in de groep flexibele arbeidsovereenkomst. Directeur groot aandeelhouders en werknemers in loondienst met een contract voor onbepaalde tijd vallen in de groep vaste arbeidsovereenkomst.

TABEL 4.3: Vaste of flexibele arbeidsovereenkomst op basis van type aanstelling en contractsoort

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

Figuur 4.6 laat zien dat het aantal flexibele arbeidsovereenkomsten, zoals hierboven gedefinieerd, in de horecasector tussen 2013 en 2019 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%. Dit is een gevolg van het stijgend aandeel uitzendkrachten/oproepkrachten en een daling van personen in loondienst. Het aantal personen met een flexibele arbeidsovereenkomst is tussen 2013 en 2019 met 97.000 toegenomen. Daarom kan worden gesteld dat per saldo de werkgelegenheidsgroei van 94.000 personen die de horeca tussen 2013 en 2019 heeft doorgeemaakt geheel door personen met een flexibel arbeidsovereenkomst is opgevuld.

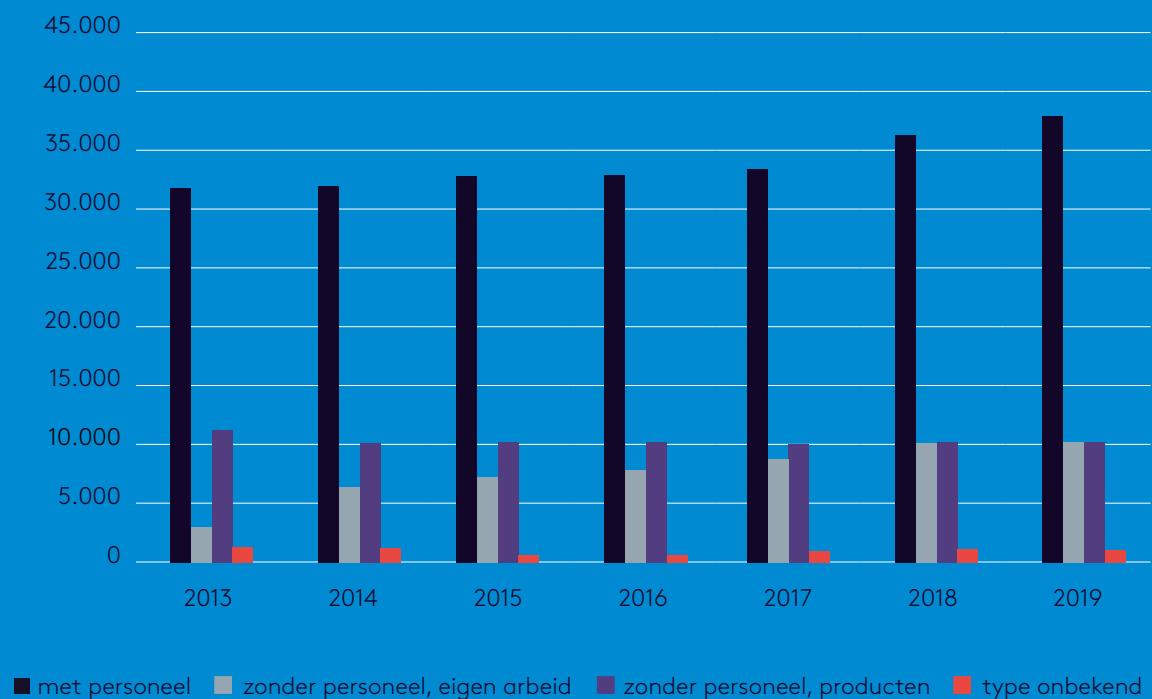
FIGUUR 4.6: Werkzame personen in de horecasector naar vaste en flexibele arbeidsovereenkomst, 2013-2019



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 resultaat is binnen de horecasector niet gerealiseerd.

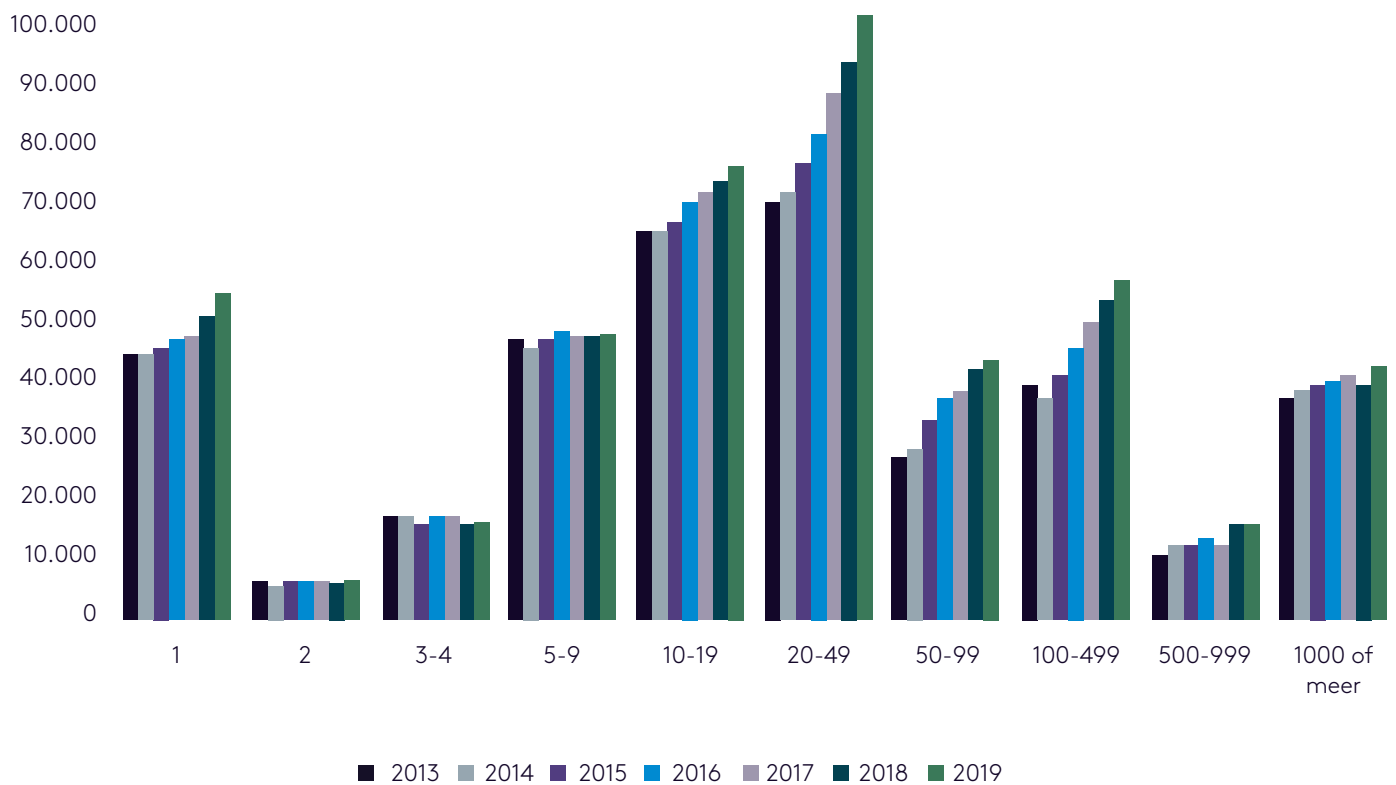
Uit tabel 2.2 blijkt dat het totaal aantal zelfstandigen in de horecasector in 6 jaar tijd met 19,8% is gegroeid naar een niveau van 61.400 in 2019. Uit Figuur 4.7 is op te maken dat deze groei met name wordt veroorzaakt door de bijna verdubbeling van het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) die eigen arbeid verkopen. Dit type zelfstandig ondernemer is in 6 jaar tijd gegroeid van 5.700 naar 10.700. Het aantal zelfstandigen zonder personeel producten verkopen (klassieke zzp'er) is in deze periode iets gedaald van 11.200 naar 10.800.

FIGUUR 4.7: Type zelfstandig ondernemers in de horecasector, 2013-2019



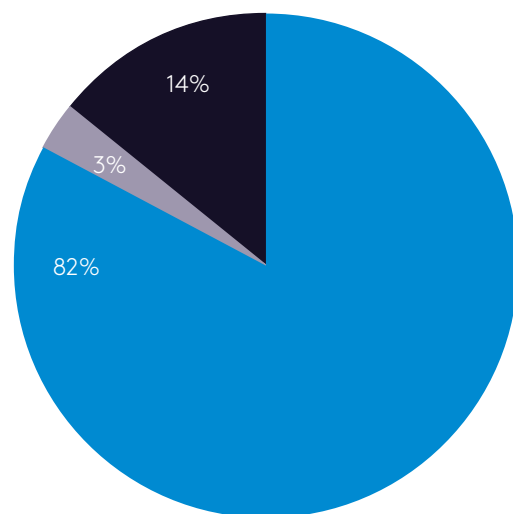
De stijging van het arbeidsvolume in de horecasector komt voor een groot deel op het conto van bedrijven waarvoor 20 tot 499 personen werkzaam zijn. Het aantal personen dat werkt voor bedrijven met 50-99 personen is gedurende de afgelopen 6 jaar met 55% relatief het hardst gegroeid; van 28.000 naar 43.500. Het aantal personen dat werkt voor bedrijven met 100-499 personen (+43%), voor bedrijven met 20-49 personen (+41%) en voor bedrijven met 500-999 personen (+40%) laten ook hoge groeicijfers zien. De meeste werkzame personen in de horeca werken voor bedrijven met 20-49 personen. In 2019 werken 100.300 personen in een horecabedrijf van deze grootte. Dat komt neer op ruim 21% van het totale personeelsbestand in de horecasector.

FIGUUR 4.8: Aantal werkzame personen in de horecasector naar bedrijfsgrootteklasse, 2013-2019



Figuur 4.9 geeft aan dat acht op de tien werkzame personen in de horeca (82%) naast deze baan geen andere baan heeft. 3% heeft meerdere banen, waarvan minimaal twee in de horecasector. De overige 14% heeft meerdere banen, waarvan precies één in de horecasector. Hierbij dient opgemerkt te worden dat in de sector uitzendbranche ook veel horecabanen te vinden zijn. Deze banen zijn hier niet meegerekend als baan in de horecasector.

FIGUUR 4.9: Aantal banen in horecasector, 2019



- Een baan in de horecasector
- Meerdere banen, minimaal 2 in horecasector
- Meerdere banen, precies één in horecasector

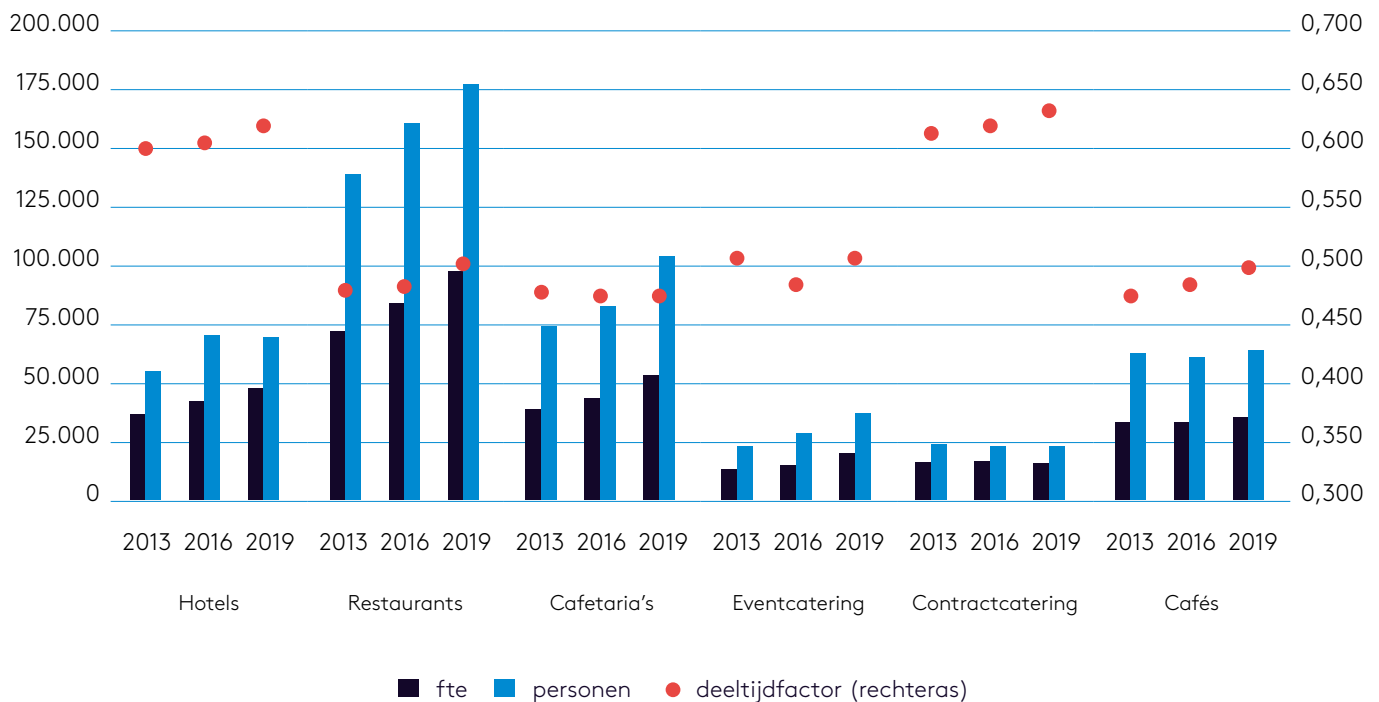


# 5. SUBBRANCHES & FUNCTIES

De zes subbranches die in dit rapport worden onderscheiden zijn: hotels, restaurants, cafetaria's, eventcatering, contractcatering en cafés. De bijbehorende SBI's zijn te vinden in tabel 5.1.

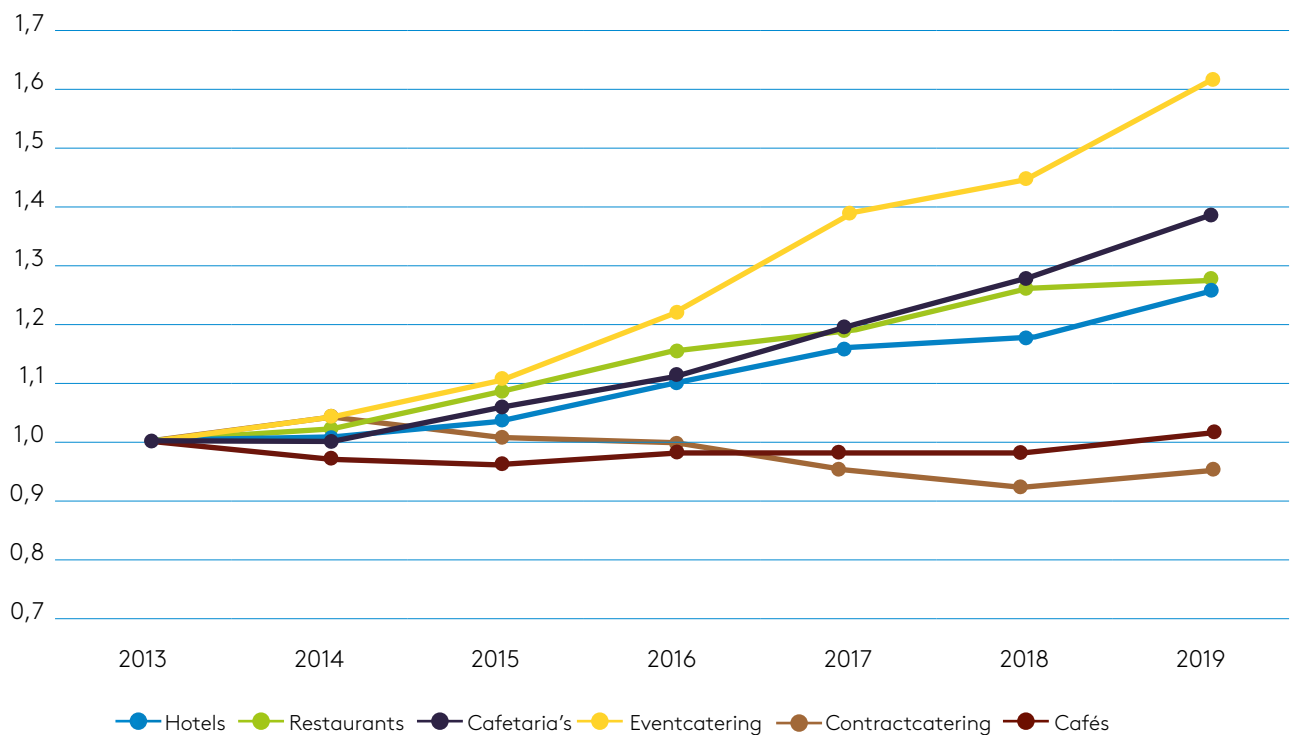
De subbranche restaurants vormt de grootste subbranche binnen de horecasector. In 2019 beslaat het aantal werkzame personen in de restaurants 37% van het totale personeelsbestand in de sector. De subbranches cafetaria's (22%), hotels (15%) en cafés (13%) volgen op gepaste afstand. Figuur 5.1 laat verder zien dat in de subbranches hotels en contractcatering de gemiddelde deeltijdfactor beduidend hoger ligt dan in de overige vier subbranches. Dit is ook terug te zien in het aandeel personen dat minimaal 12 uur per week werkt. Waar in de subbranches hotels en contractcatering dit respectievelijk 82% en 89% betreft, ligt het aandeel in de overige subbranches tussen rond de 65%.

FIGUUR 5.1: FTE, werkzame personen en deeltijdfactor per subbranche, 2013, 2016, 2019



De subbranches restaurants, cafetaria's en eventcatering zijn tussen 2013 en 2019 met respectievelijk 28%, 39% en 63% gegroeid, zoals wordt weergegeven in Figuur 5.2. Een daling in de werkgelegenheid heeft zich voorgedaan bij de subbranche contractcatering (-5%), waardoor dit sinds 2015 tevens de kleinste subbranche is. Het aantal werkzame personen in de subbranche cafés tenslotte is tussen 2013 en 2015 met 4% ingezakt, maar zit sindsdien weer in de lift met een groei van 6% tussen 2015 en 2019.

FIGUUR 5.2: Relatieve ontwikkeling van aantal werkzame personen per subbranche tov 2013, 2013-2019



### 5.1 PERSOONSKENMERKEN

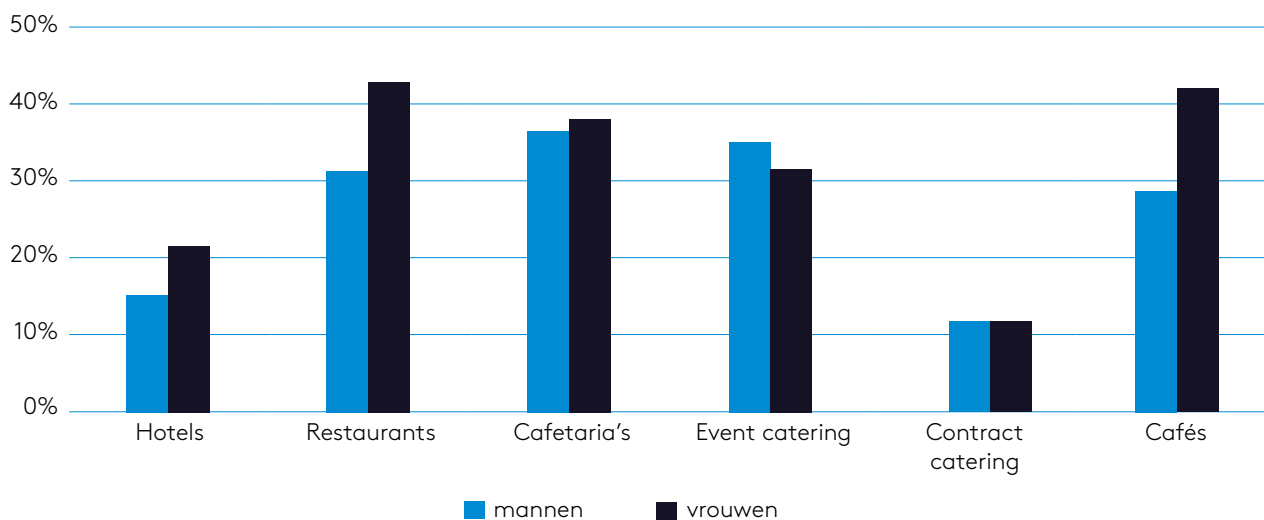
In hoofdstuk 2.1 is al geconcludeerd dat in de horecasector als geheel iets meer mannen dan vrouwen werkzaam zijn. Dat komt met name doordat in de grote subbranche restaurants het aandeel vrouwen laag is. Twee van de zes subbranches kennen echter een hoger aandeel vrouwen dan mannen. In de subbranche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

TABEL 5.1: Aandeel vrouwen per subbranche, 2013, 2016 en 2019

	Hotels	Restaurants	Cafetaria's	Eventcatering	contractcatering	Cafés
2013	53,4%	46,0%	50,6%	45,1%	64,3%	48,7%
2016	54,4%	46,4%	50,8%	44,6%	62,2%	49,2%
2019	54,8%	45,6%	49,6%	46,6%	61,8%	49,1%

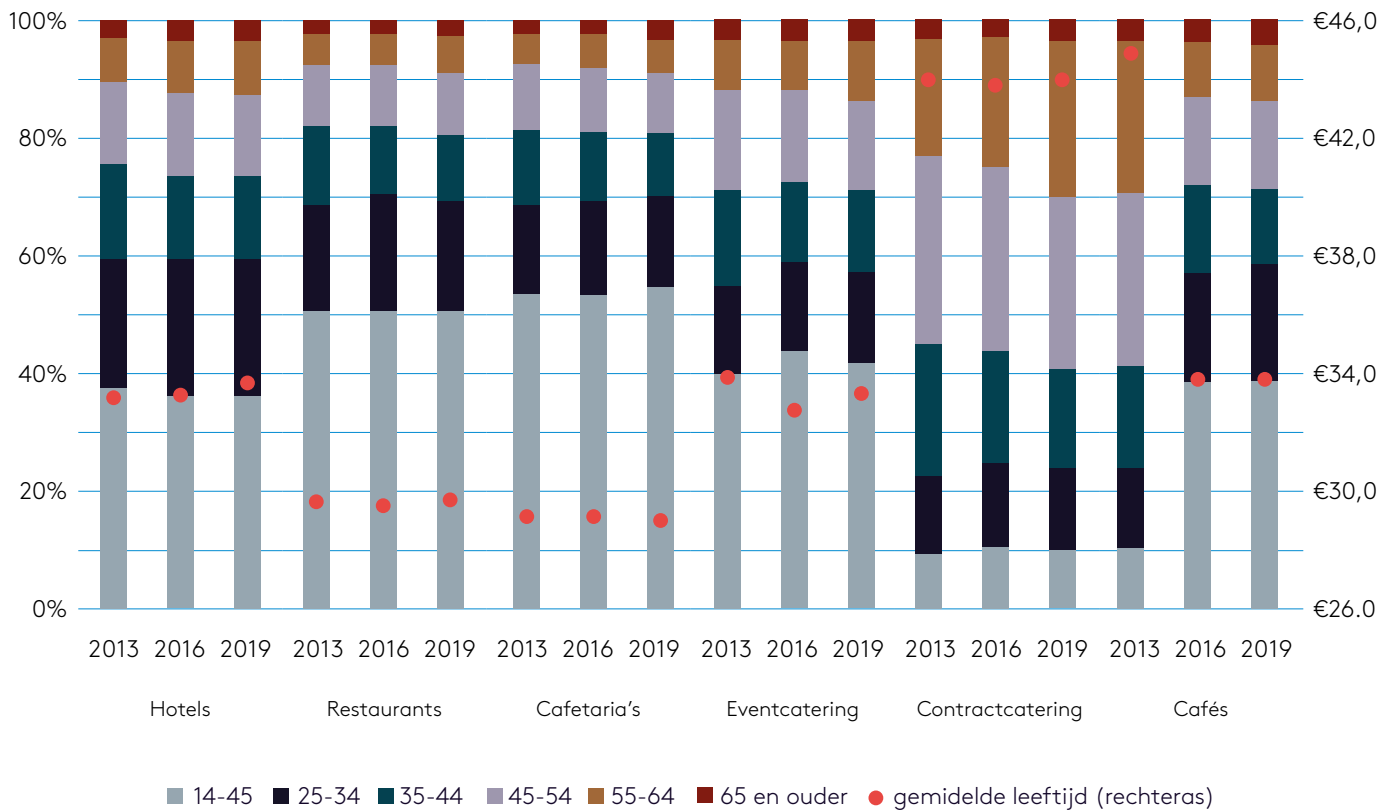
In de subbranches eventcatering en contractcatering werken mannen vaker minder dan 12 uur per week dan vrouwen. In de overige branches geldt het omgekeerde. Met name in de subbranches restaurants en cafés hebben vrouwen vaker een bijbaan dan mannen.

FIGUUR 5.3: aandeel mannen en vrouwen dat minder dan 12 uur per week werkt per subbranche, 2019



Ook qua leeftijd doen zich verschillen tussen de subbranches voor. De laagste gemiddelde leeftijden doen zich voor in de subbranches cafetaria's (29 jaar) en restaurants (30 jaar). In de subbranche contractcatering is de gemiddelde leeftijd het hoogst en is deze de afgelopen 6 jaar gestegen van 44 naar 45 jaar.

FIGUUR 5.4: Leeftijdverdeling en gemiddelde leeftijd van werkzame personen per subbranche, 2013, 2016 en 2019



## 5.2 BAANKENMERKEN

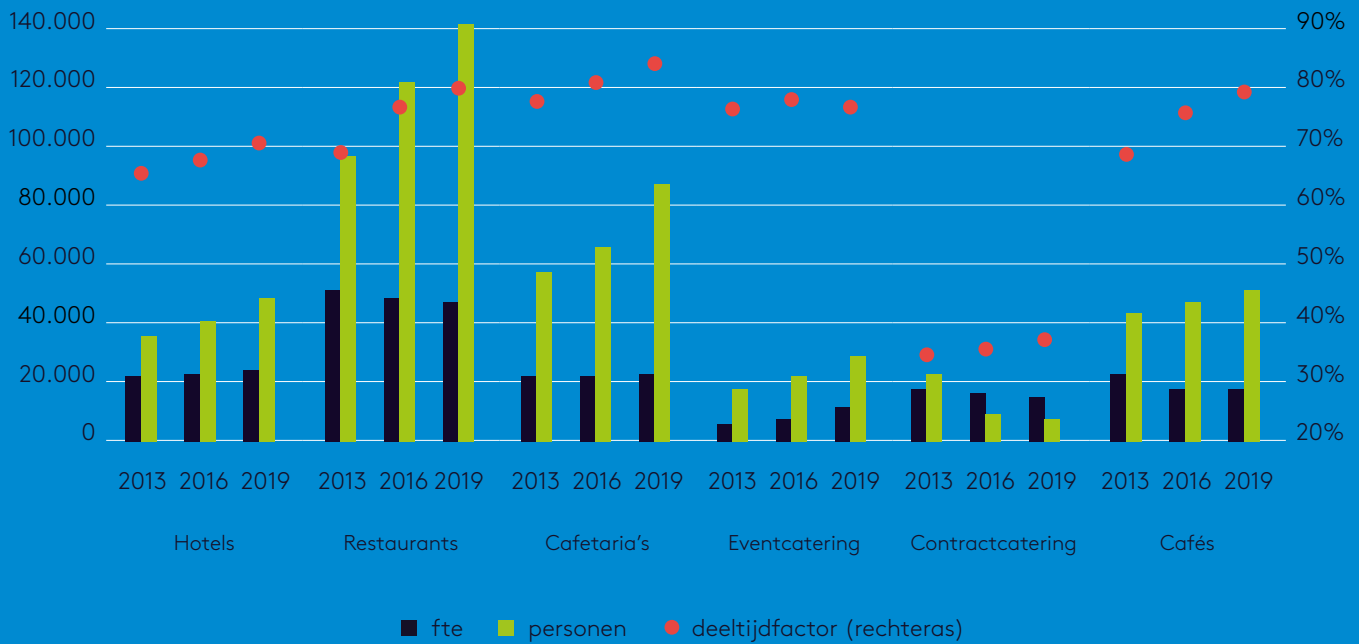
TABEL 5.2: werkzame personen naar type aanstelling per subbranche, 2013, 2016 en 2019

		Directeur grootaan- deelhouder		Stagiair		Uitzendkracht/ oproepkracht		Zelfstandige		Loondienst		Totaal	
Hotels	2013	705	1,3%	1.470	2,7%	5.975	11,1%	2.925	5,4%	42.850	79,5%	53.925	100,0%
	2015	710	1,2%	1.760	3,0%	8.970	15,1%	3.495	5,9%	44.480	74,9%	59.415	100,0%
	2019	790	1,2%	2.145	3,2%	13.170	19,3%	4.275	6,3%	47.715	70,1%	68.095	100,0%
Restaurants	2013	1.850	1,4%	350	0,3%	42.595	23,2%	14.370	10,5%	88.295	64,7%	136.480	100,0%
	2015	2.030	1,3%	415	0,3%	56.04	27,0%	15.300	9,7%	97.580	61,8%	157.920	100,0%
	2019	2.375	1,4%	445	0,3%	56,040	32,2%	17.880	10,3%	97.445	55,9%	174.185	100,0%
Cafeteria's	2013	765	1,0%	60	0,1%	12.370	16,9%	14.925	20,4%	45.125	61,6%	73.245	100,0%
	2015	790	1,0%	60	0,1%	17.750	21,8%	16.255	20,0%	46.420	57,1%	81.275	100,0%
	2019	980	1,0%	105	0,1%	27.410	26,8%	18.970	18,6%	54.705	53,5%	102.170	100,0%
Eventcatering	2013	295	1,3%	105	0,5%	4.930	21,9%	5.710	25,4%	11.470	51,0%	22.510	100,0%
	2015	305	1,1%	125	0,5%	6.730	24,7%	6.005	21,9%	14.205	51,9%	27.370	100,0%
	2019	360	1,0%	210	0,6%	8.315	22,6%	7.740	21,1%	20.135	54,8%	36.760	100,0%
Kantines en contractcatering	2013	55	0,2%	175	0,8%	1.095	4,8%	965	4,2%	20.500	90,0%	22.790	100,0%
	2015	50	0,2%	265	1,2%	1.700	7,5%	925	4,1%	19.640	87,0%	22.580	100,0%
	2019	50	0,2%	180	0,8%	2.135	9,9%	950	4,4%	18.275	84,6%	21.590	100,0%
Cafés	2013	1.095	1,8%	80	0,1%	13.980	22,6%	12.335	19,9%	34.475	55,6%	61.965	100,0%
	2015	1.035	1,7%	110	0,2%	16.785	27,9%	11.250	18,7%	30.975	51,5%	60.155	100,0%
	2019	1.165	1,9%	100	0,2%	19.110	30,5%	11.570	18,4%	30.800	49,1%	62.745	100,0%

Tabel 5.2 laat zien dat grofweg 20% van de werkzame personen in de subbranches eventcatering, cafeteria's en cafés geregistreerd staan als zelfstandig ondernemers. In de subbranches contractcatering en hotels komen zelfstandig ondernemers veel minder vaak voor. Uitzendkrachten/oproepkrachten worden relatief veel ingezet in restaurants en cafés. Meer dan 30% van het personeelsbestand in deze twee subbranches bestaat uit uitzendkrachten. In alle subbranches is het aandeel uitzendkrachten sterk gegroeid tussen 2013 en 2019. Met uitzondering van de subbranche eventcatering is het aandeel werkzame personen in loondienst daarentegen in alle subbranches gedaald, voor cafeteria's en hotels zelfs met bijna 10 procentpunten.

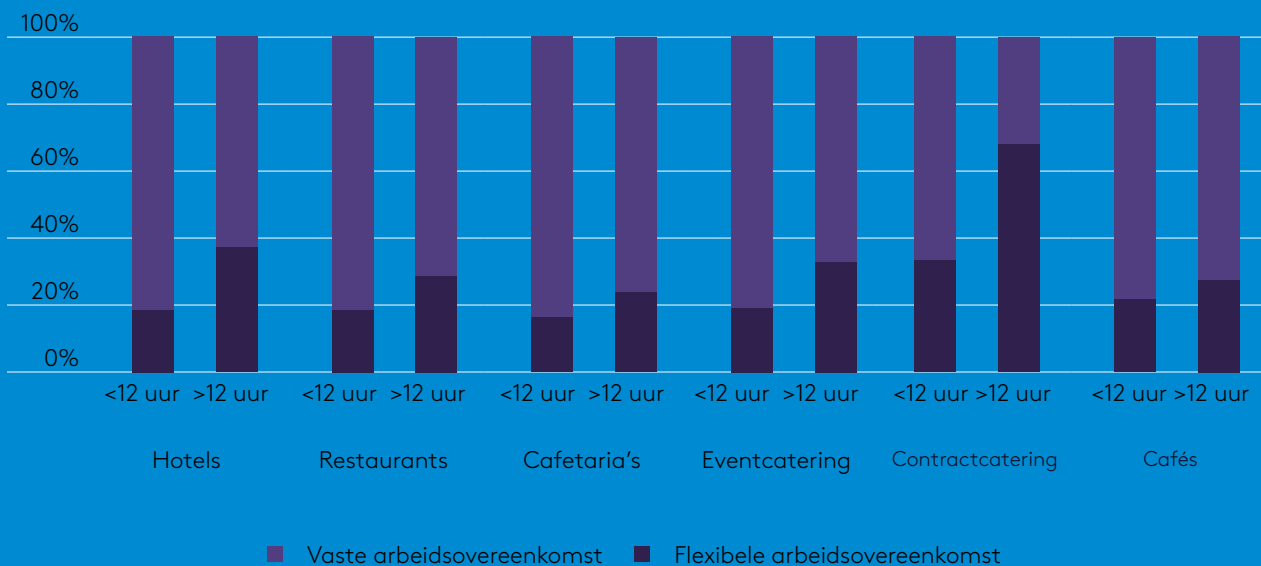
Deze flexibilisering binnen de horecasector wordt nog eens grafisch weergegeven in figuur 5.5. Afgezien van de subbranche eventcatering is in alle subbranches sprake van een duidelijke toename van het aandeel flexibele arbeidsovereenkomsten tussen 2013 en 2019. Het aandeel flexibele arbeidsovereenkomsten is gedurende de laatste 6 jaar tijd het sterkst gestegen in de subbranches restaurants (+10 procentpunt) en cafés (+9 procentpunt).

FIGUUR 5.5: aantal vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten per subbranche, 2013, 2016 en 2019



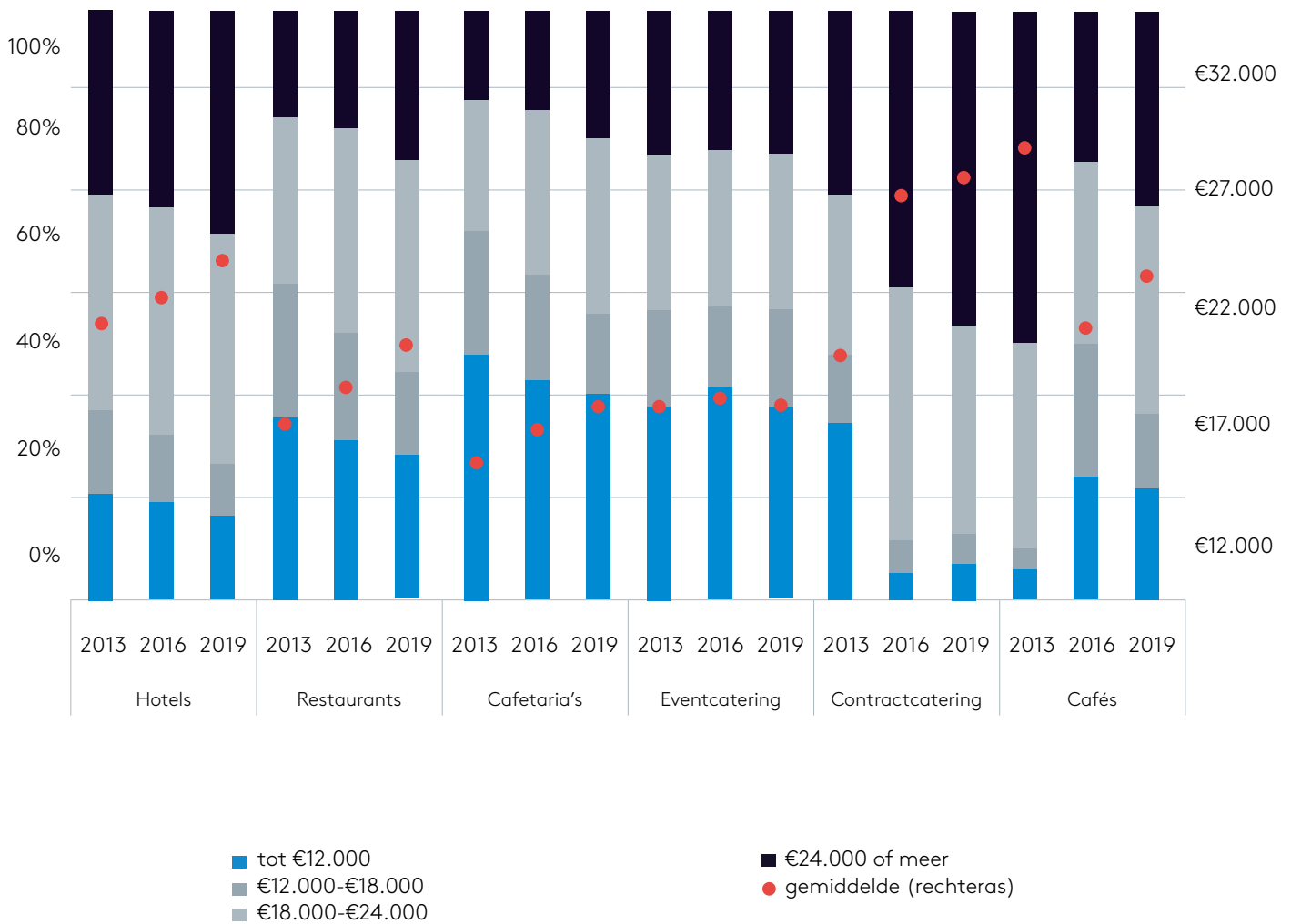
Zoals mag worden verwacht, is het aandeel flexibele arbeidsovereenkomsten bij bijbanen hoger dan bij banen van minimaal 12 uur per week, zie Figuur 5.6. In de subbranche contractcatering ligt het aandeel flexibele arbeidsovereenkomsten bij personen met een bijbaan met 67% relatief laag. In de andere subbranches schommelt dit aandeel rond de 80%.

FIGUUR 5.6: aandeel vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten naar minder of meer dan 12 uur per week werk per subbranche, 2019



Figuur 5.7 bevat voor elk van de subbranches de bruto jaarinkomens per fte. De bruto jaarinkomens van deeltijdbanen zijn gecorrigeerd naar één full time equivalent. Voor de vergelijkbaarheid over de jaren zijn de bruto jaarinkomens van 2013 en 2016 gecorrigeerd voor inflatie. 92% van alle werkzame personen in subbranche contractcatering verdient in 2019 per fte meer dan €18.000 per jaar (63% in totale horecasector). Het gemiddelde bruto jaarinkomen per fte in deze subbranche komt uit op € 27.400. In de subbranche cafetaria's liggen de bruto jaarinkomens per fte beduidend lager, maar dit is tevens de subbranche met de laagste gemiddelde leeftijd. Tussen 2013 en 2019 zijn de bruto jaarinkomens per fte het hardst gestegen in de subbranches restaurants (15,2%) en cafetaria's (12,9%). In de subbranches contractcatering en cafés zijn de jaarinkomens in 6 jaar tijd met respectievelijk 7,0% en 8,9% gestegen. De bruto jaarinkomens binnen de subbranche eventcatering zijn de laatste jaren met 9,7% gestegen, met een stijging van bijna 5% in het afgelopen jaar.

FIGUUR 5.7: gemiddeld bruto jaarinkomen per fte voor de zes subbranches, 2013, 2016 en 2019

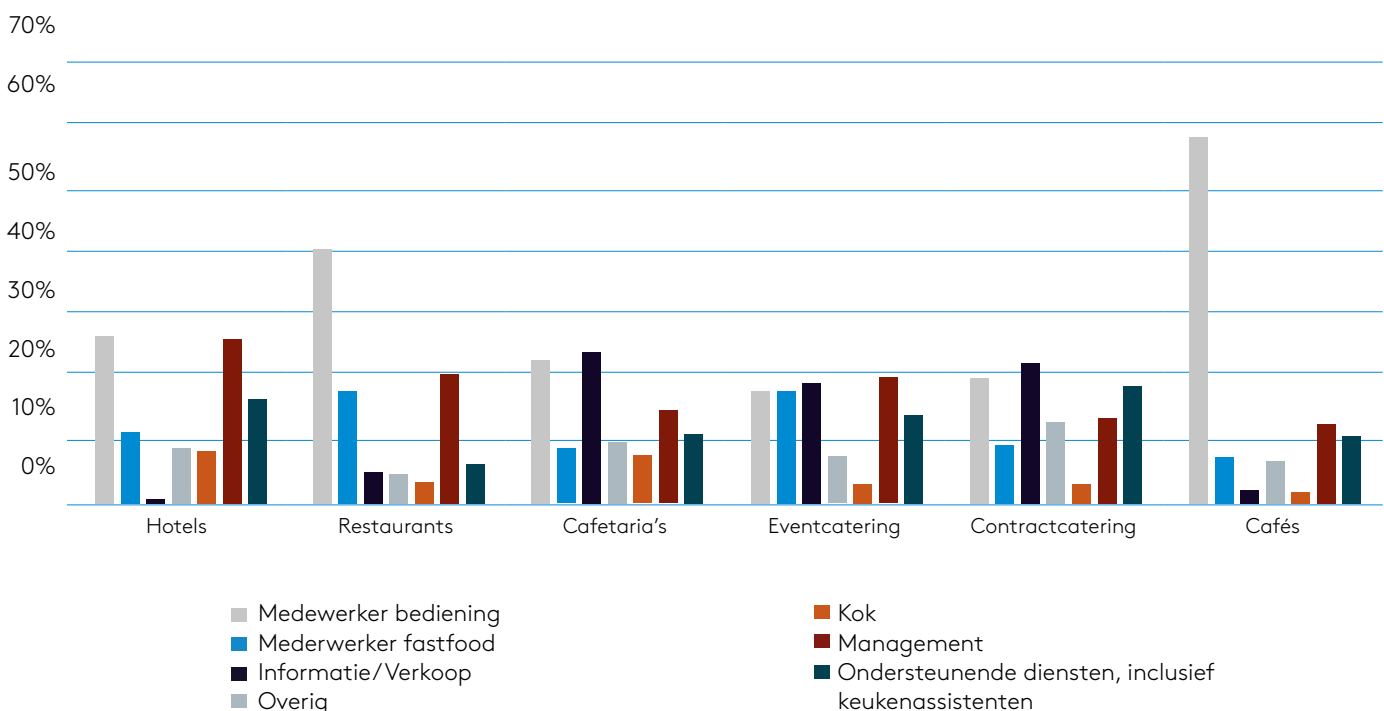


### 5.3 FUNCTIEGROEPEN

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 2018. 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 werkers naar functie.

In Figuur 5.8 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 contractcatering, gevolgd door cafetaria's.

FIGUUR 5.8: aandeel functiegroepen per subbranche, indicatie op basis van meerdere jaargangen van EBB



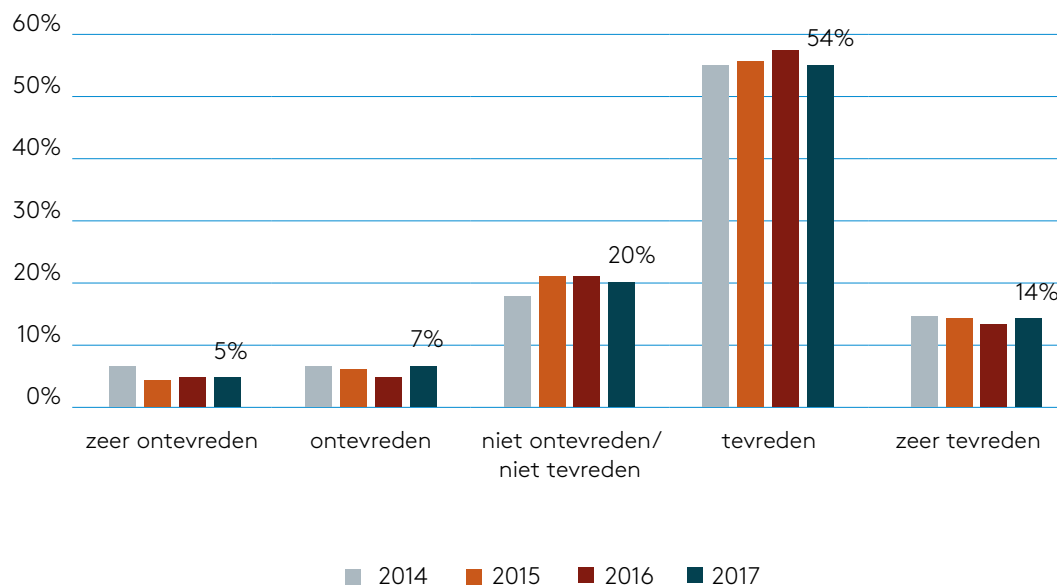


#### 5.4 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Om de arbeidsomstandigheden in kaart te brengen is gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). NEA is een groot periodiek onderzoek onder werknemers waarin wordt gevraagd naar hun mening over arbeidsomstandigheden in brede zin. Jaarlijks vullen ongeveer 42.000 werknemers de enquête in. Dit betreffen zowel werknemers met een flexibele als vaste arbeidsovereenkomst.

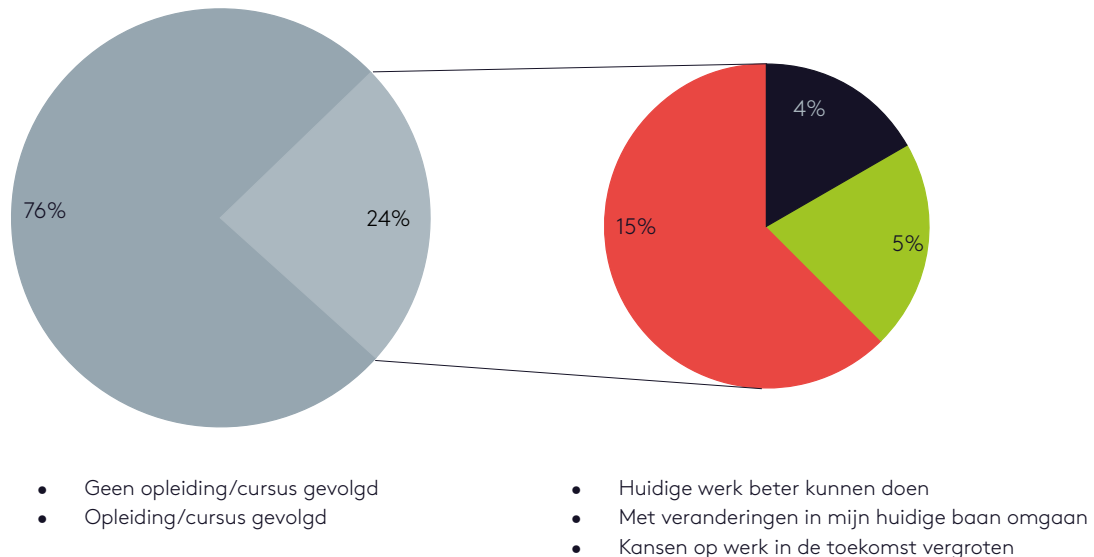
Personen werkzaam in de horecasector zijn over het algemeen tevreden met de arbeidsomstandigheden, zie Figuur 5.9. In 2017 geeft 69% van de personen aan (zeer) tevreden te zijn. 12% is (zeer) ontevreden met de arbeidsomstandigheden. Deze aandelen zijn in de jaren 2014 tot en met 2017 stabiel gebleven. De algehele tevredenheid van personen over hun werk laat hetzelfde beeld zien. In 2017 is 72% (zeer) tevreden en 10% (zeer) ontevreden over hun werk.

FIGUUR 5.9: tevredenheid over arbeidsomstandigheden van werkzame personen, 2014-2017



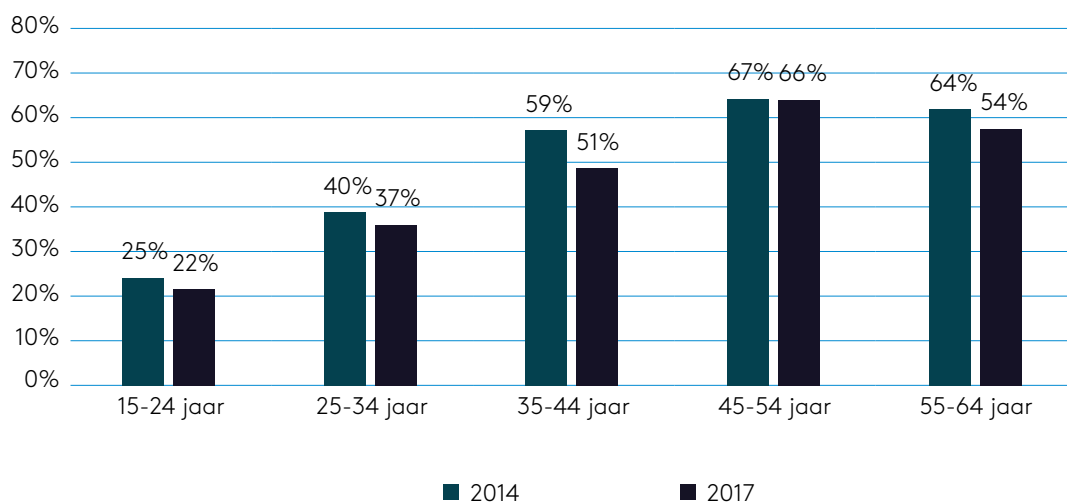
Ongeveer een kwart van de personen in de horeca heeft de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus voor zijn werk gevolgd, zie Figuur 5.10. Dit kan variëren van een korte biercursus tot een volwaardige opleiding. Met 63% is het belangrijkste doel van de gevolgde opleiding of cursus om het huidige werk beter te kunnen uitvoeren. Ruim één vijfde zegt de opleiding te hebben gevolgd om de kans op werk in de toekomst te vergroten.

FIGUUR 5.10: Aandeel werkzame personen dat de afgelopen twee jaar een opleiding/cursus gevolgd heeft voor werk en bijbehorende doel van de opleiding/cursus, 2017



Het aandeel personen in de horecasector dat verwacht over vijf jaar nog bij zijn huidige werkgever te werken is in de periode van 2014 tot en met 2017 gedaald van 38% naar 34%. Dit aandeel verschilt tussen de subbranches. In de subbranche kantine en contractcatering verwacht met 59% een relatief groot aandeel over vijf jaar nog bij hetzelfde bedrijf te werken. In de subbranches restaurants en cafetaria's ligt dit aandeel met minder dan één derde van de personen een stuk lager. In deze twee subbranches is de gemiddelde leeftijd ook het laagst en werken relatief veel personen minder dan 12 uur per week. Figuur 5.11 laat zien dat naarmate een persoon ouder wordt, de kans toeneemt dat hij of zij over vijf jaar nog bij hetzelfde bedrijf werkt. In de leeftijdsklasse 55-64 jaar daalt dit aandeel weer. Deze groep bevat personen die zullen uitstromen naar hun pensioen.

FIGUUR 5.11: aandeel werkzame personen dat over vijf jaar bij hetzelfde bedrijf verwacht te werken naar leeftijdsklasse, 2014, 2017



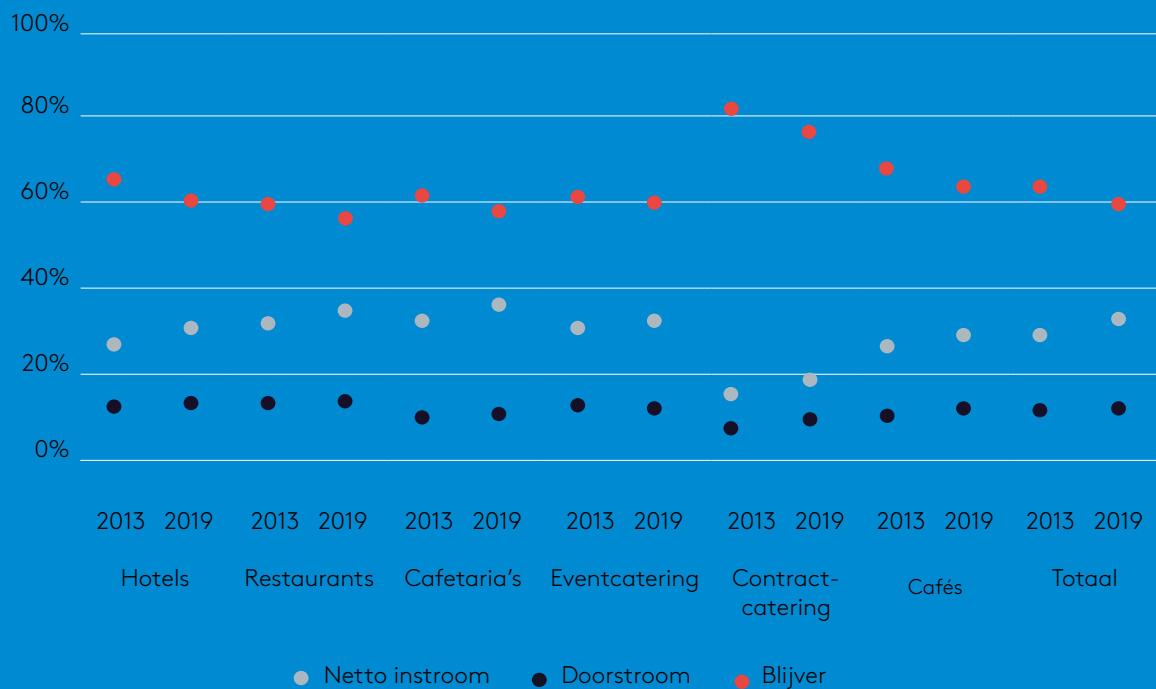
# 6. DYNAMIEK & VACATURES IN DE HORECA

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

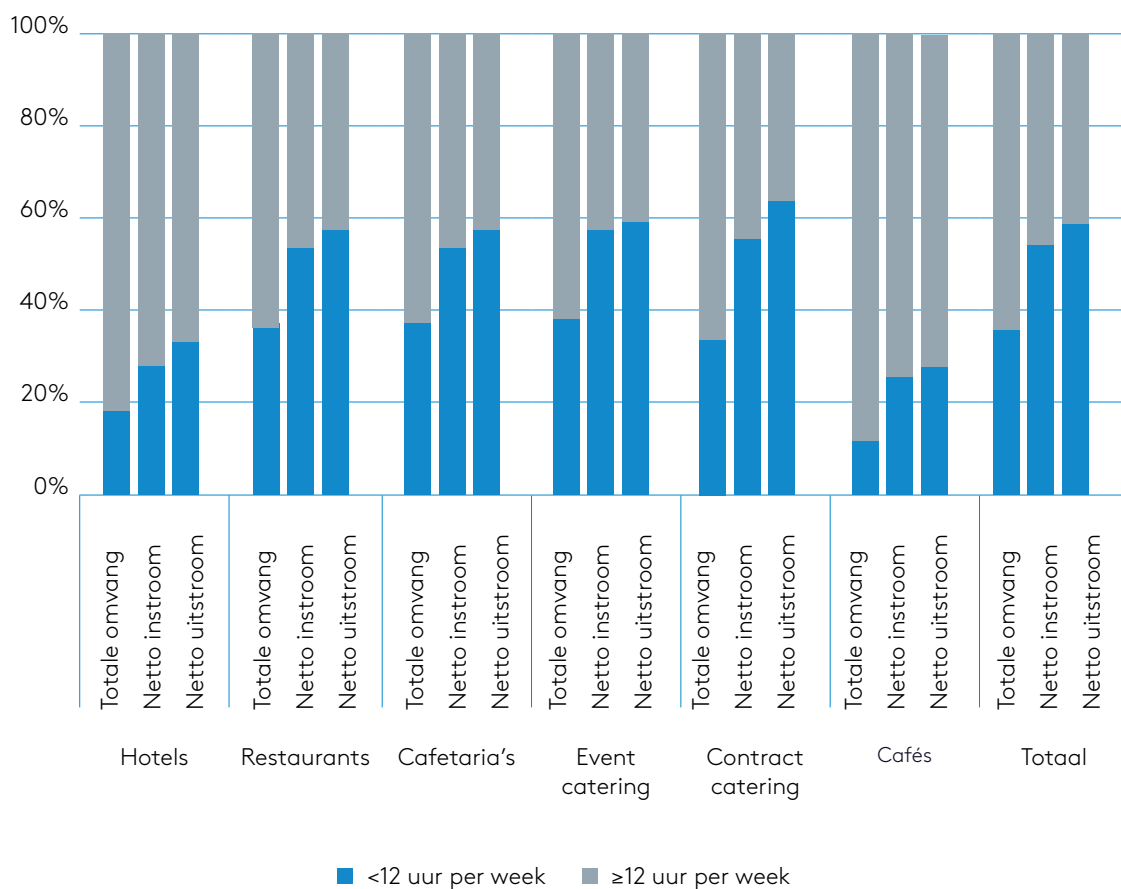
De horecasector kent traditioneel een hoge arbeidsdynamiek. Jaarlijks kan 40% van het totale personeelsbestand in de horeca tot de bruto instroom gerekend worden. Deze bruto instroom bestaat uit personen die het voorgaande jaar nog helemaal niet in de horecasector werkzaam waren (netto instroom, 30%) 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, 10%). 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 6.1 is te zien, is het personeelsverloop, dat wil zeggen het totaal van instroom en doorstroom, bij de restaurants het hoogst. Van de werkzame personen in deze subbranche is in 2019 ongeveer 33% netto instroom en nog eens 11% doorstroom, dus moet jaarlijks 44% ingewerkt worden. Bij contractcatering is minder verloop. Iets minder dan 80% van de werkzame personen in deze subbranche werkte vorig jaar al bij hetzelfde bedrijf.

FIGUUR 6.1: aandeel werkzame personen in de totale horecasector naar dynamiek per subbranche, 2013, 2019



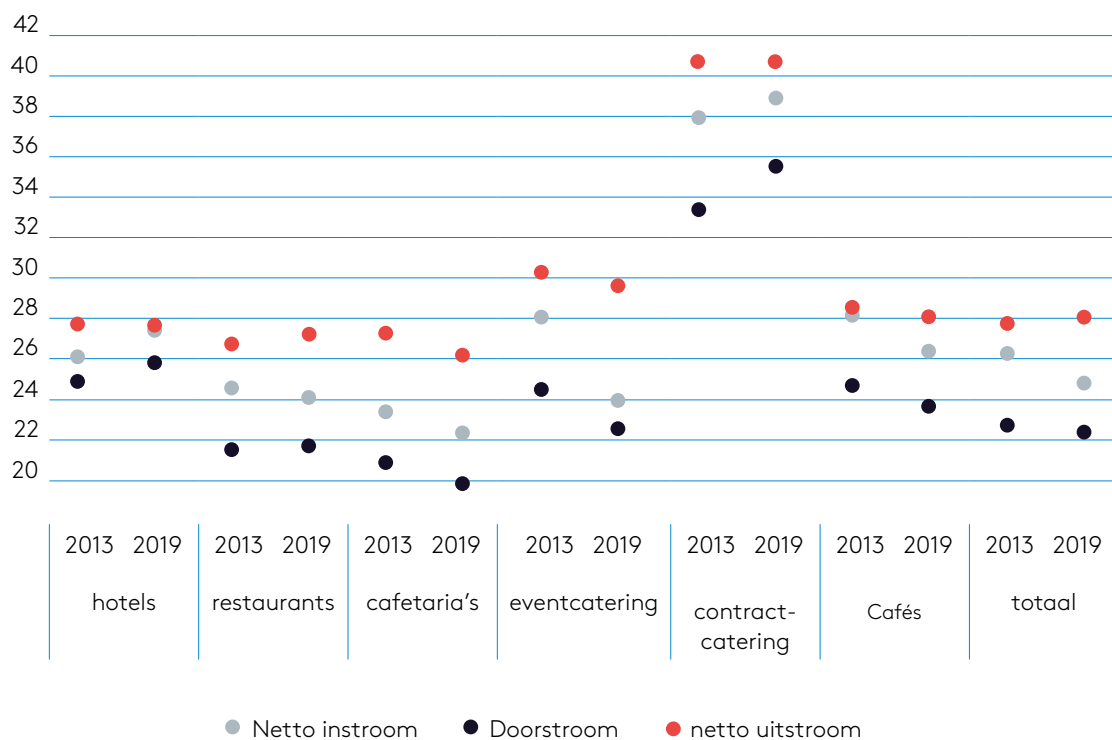
In de horecasector werkt 33% minder dan 12 uur per week (zie paragraaf 2.1). Voor instromers en uitstromers ligt dit aandeel op rond de 50%. In de subbranches contractcatering en hotels is de instroom met personen die minder dan 12 uur per week werken met respectievelijk 25% en 28% het laagst, zie Figuur 6.2. In de overige subbranches ligt de netto instroom van deze groep rond de 55%.

FIGUUR 6.2: aandeel werkzame personen dat minder of meer dan 12 uur per week werkt per subbranche voor de netto instroom en netto uitstroom, 2019



In Figuur 6.3 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.

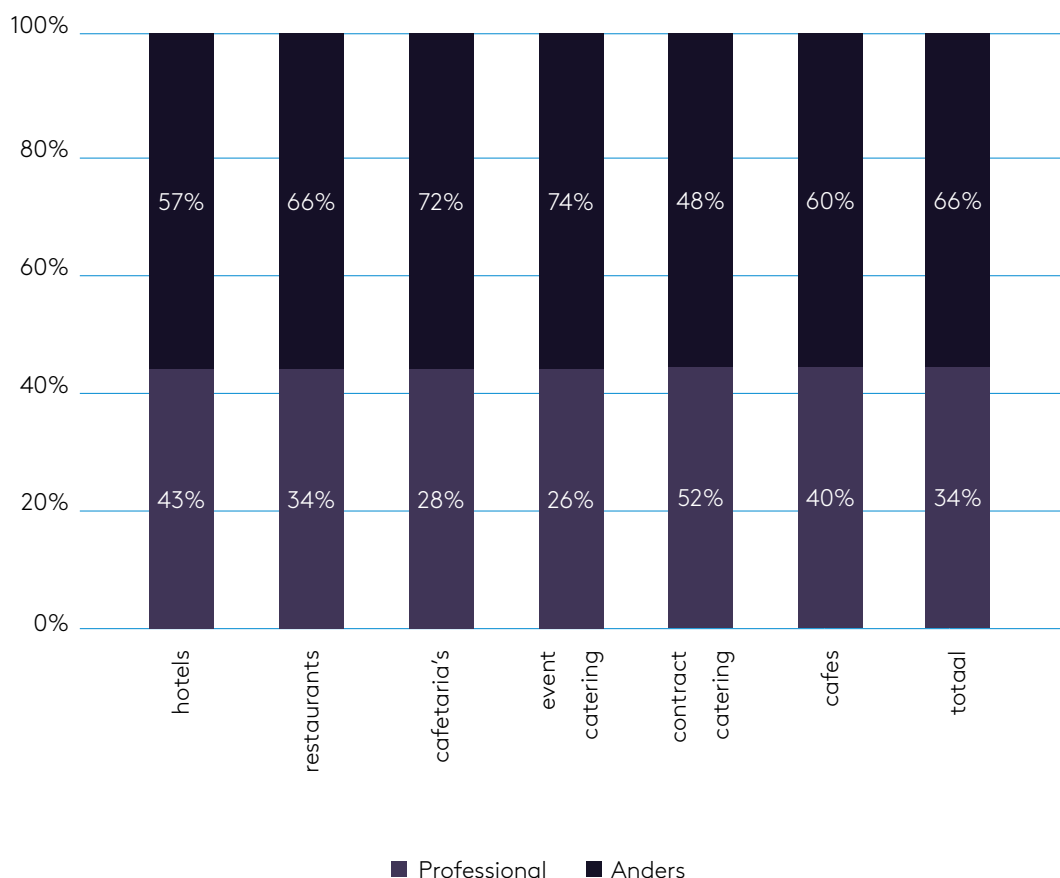
FIGUUR 6.3: gemiddelde leeftijd per subbranche bij netto instroom, doorstroom en netto uitstroom, 2013, 2019



**Professionals**

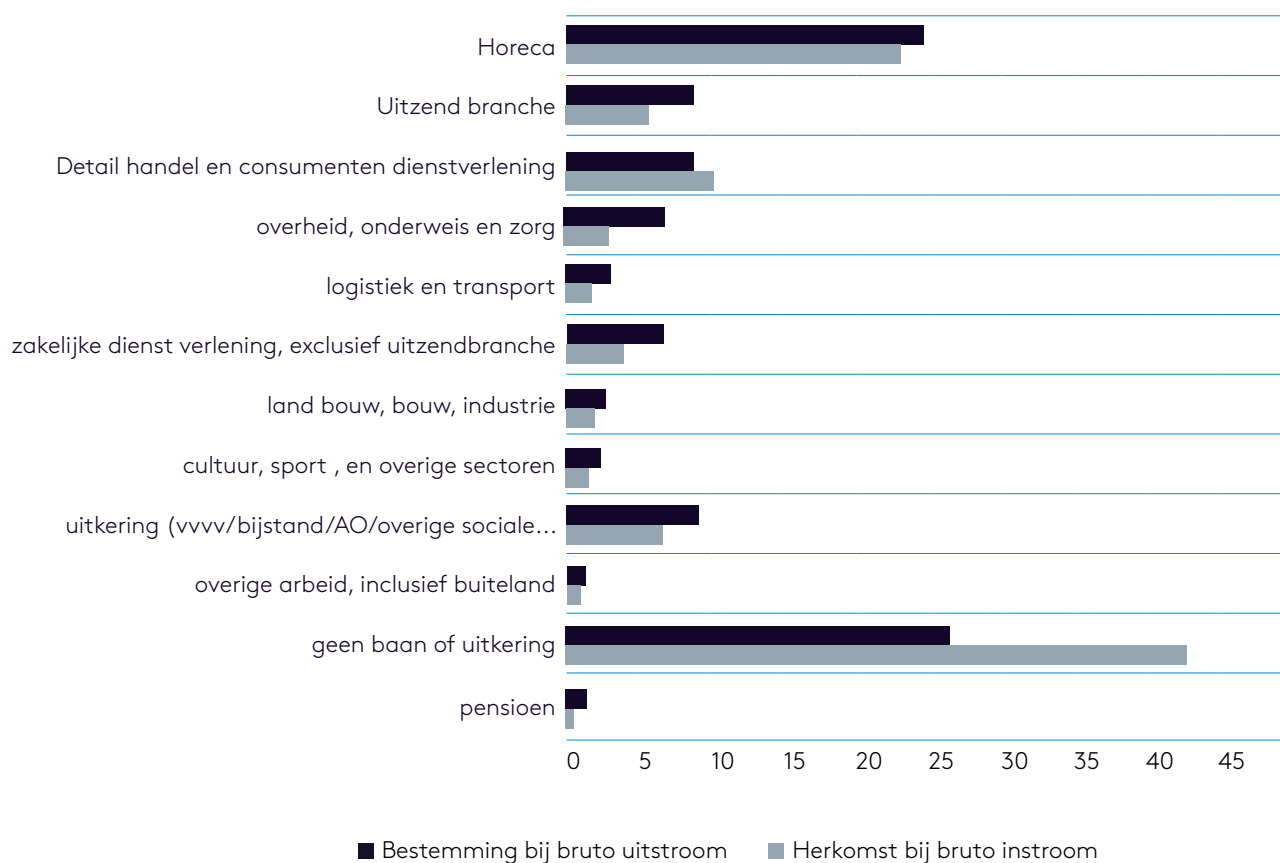
In het kader van behoud van kennis en vaardigheden is het van belang om de uitstroom van ervaren horecacrachten te beperken. Een werkzaam persoon is in dit kader gedefinieerd als professional als deze als hoogst behaalde opleiding een diploma heeft behaald aan een horeca beroepsopleiding of gedurende de afgelopen 6 jaar ten minste 5 jaar in de sector heeft gewerkt. Voor de horeca als totaal is het aandeel professionals 45% terwijl het aandeel in de uitstroom 34% bedraagt. Eén op de drie uitstromers kan derhalve worden gezien als professional. Figuur 6.4 toont voor elke subbranche het aandeel uitstromers dat wordt gezien als professional. Dit aandeel is in de uitstroom van de subbranche contractcatering het hoogst. Ruim één op de twee uitstromers uit deze subbranche kan worden gezien als professional. In de subbranche eventcatering is dit één op de vier personen

FIGUUR 6.4: gemiddelde leeftijd per subbranche bij netto instroom, doorstroom en netto uitstroom, 2019



In Figuur 6.5 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 22% van de bruto instroom betreft doorstroom vanuit de horecasector. Verder vormt de uitzendbranche een belangrijke leverancier voor horecapersoneel. Ook met de sector detailhandel en consumentendienstverlening vindt veel uitwisseling plaats. Een groot deel van de bruto instroom (42%) stroomt in vanuit geen baan (42%), 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.

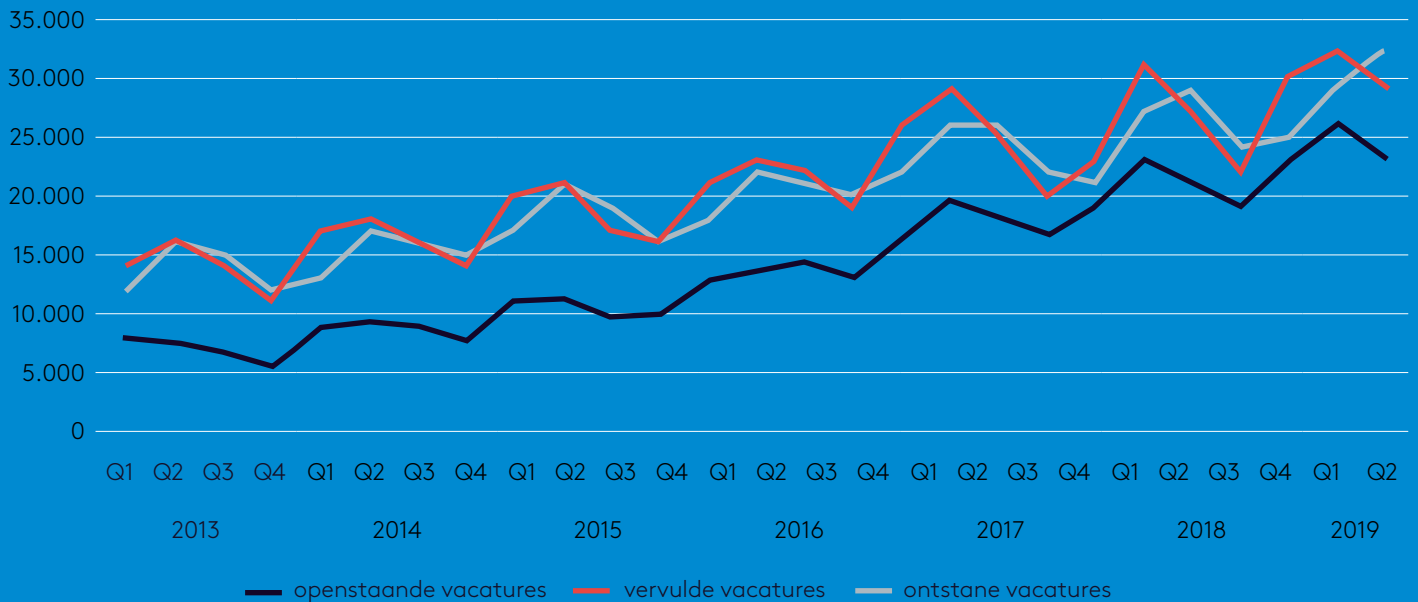
FIGUUR 6.5: herkomst bij instroom naar de horecasector en bestemming bij uitstroom vanuit de horecasector



## 6.2 VACATURES EN SPANNING

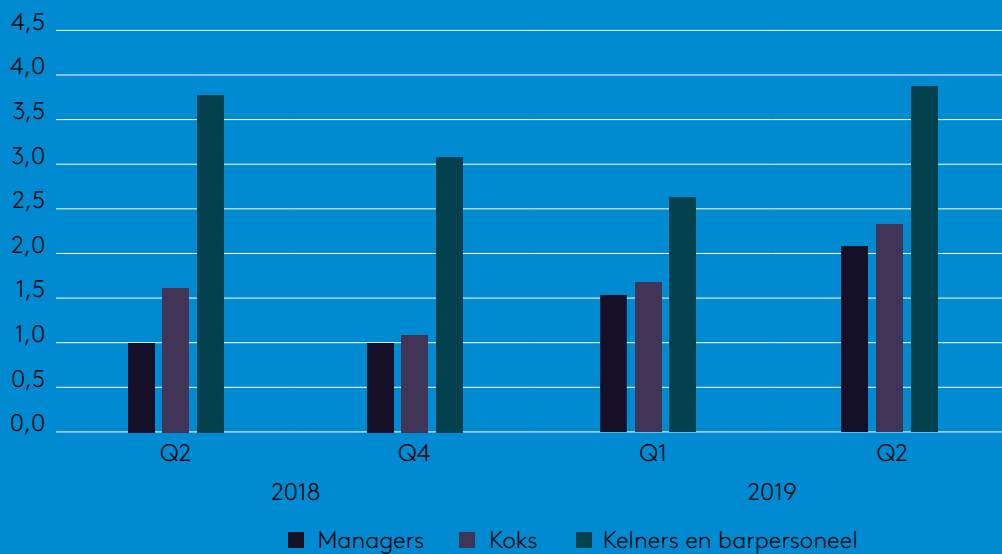
Het CBS presenteert via Statline kwartaaldata met betrekking tot het aantal vacatures per sector. Onderscheid wordt gemaakt tussen openstaande, ontstane en vervulde vacatures. Openstaande vacatures zijn vacatures waar nog geen personeel voor is gevonden. Ontstane vacatures zijn vacatures die tijdens 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 6.6. Vanaf 2014 is duidelijk een stijgende trend waar te nemen in het aantal openstaande vacatures.

FIGUUR 6.6: openstaande, ontstane en vervulde vacatures in de horecasector, 2013-2019



Op basis van gegevens van het UWV kan voor een drietal beroepen in de horecasector een spannings-indicator 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. In de eerste helft van 2019 is in alle drie de beroepsgroepen een krappe arbeidsmarkt. De krapte is voor kelners en barpersoneel het grootst, zie Figuur 6.7.

FIGUUR 6.7: spanningsindicator UWV voor managers horeca, koks en kelners & barpersoneel, 2018-2019





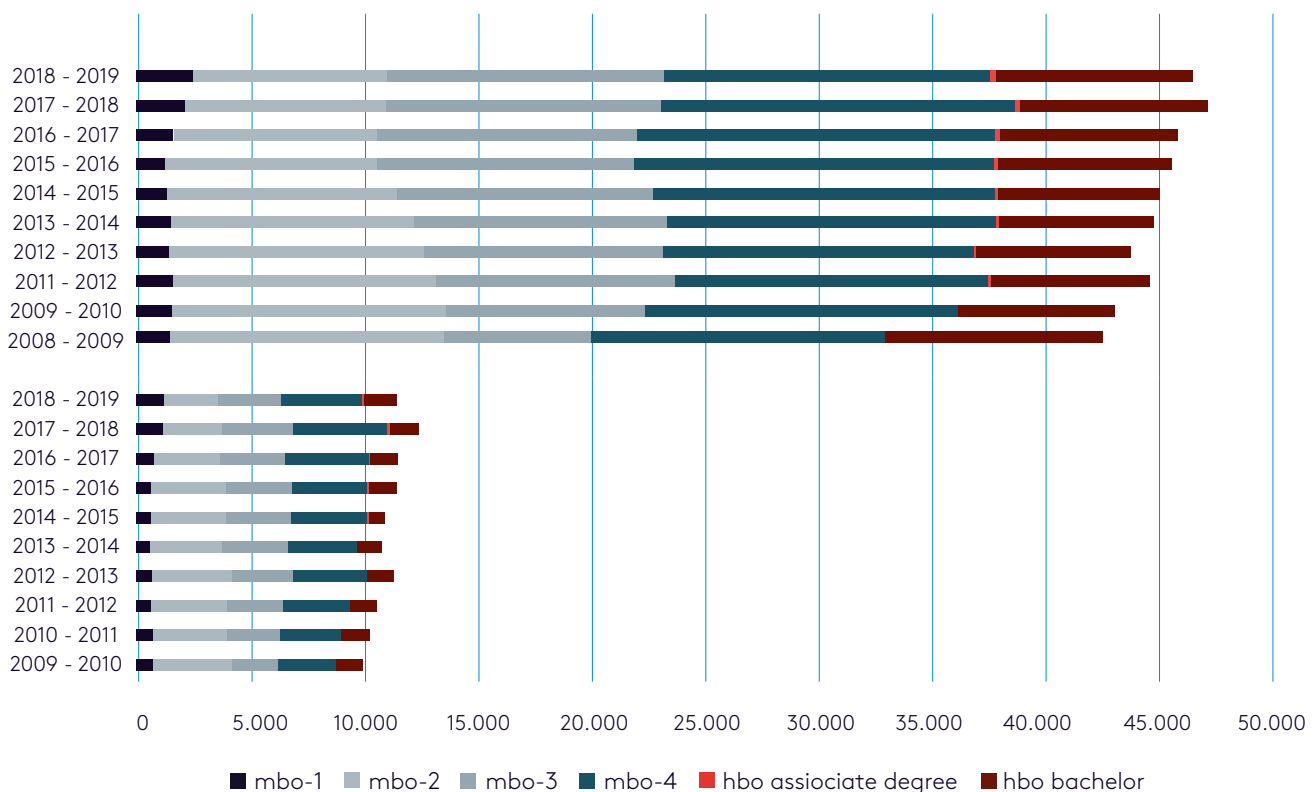
# 7. OPLEIDINGEN

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 KHN en SVH afgebakend middels de crebo (mbo) en croho (hbo) codes die in de bijlage zijn opgenomen.

## 7.1 STUDENTEN EN GEDIPLOMEERDEN

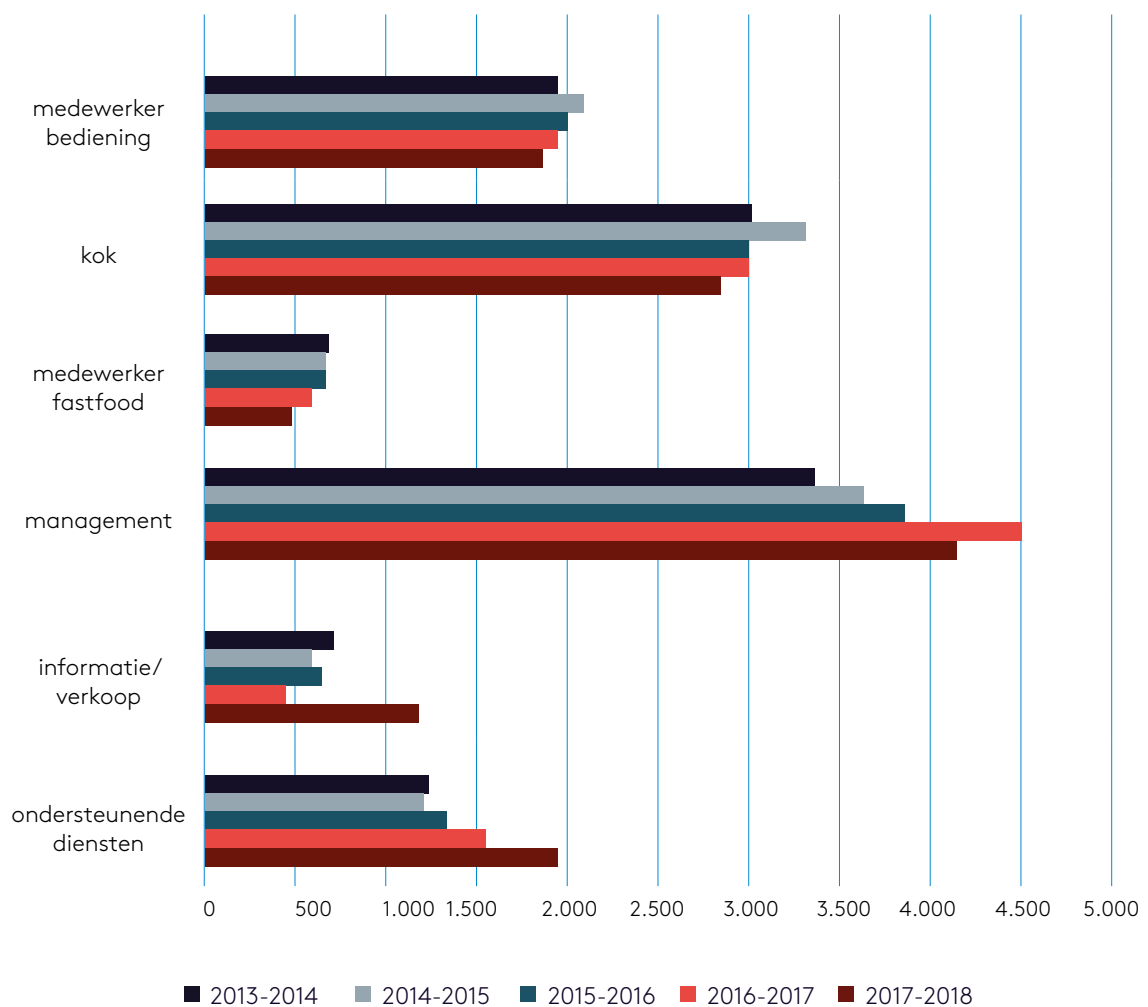
Het aantal studenten in de opleidingen is in 10 jaar tijd gegroeid van 39.900 naar 46.500. De registraties van neveninschrijvingen en mbo extranei zijn voor schooljaar 2018-2019 nog niet compleet, maar naar verwachting zal het aantal studenten in 2018-2019 ongeveer op hetzelfde niveau uitkomen als in schooljaar 2017-2018. 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 7.1 laat een sterke stijging van het aantal studenten in mbo niveau 3 opleidingen zien. Ook neemt het aantal mbo niveau 1 opleidingen de laatste jaren toe. Dat gaat met name ten koste van de studentenaantallen in de mbo niveau 2 opleidingen. Diplomaregistraties zijn bekend tot en met schooljaar 2017-2018. Het aantal gediplomeerden is het afgelopen jaar iets gedaald en bedraagt ongeveer 11.700 in schooljaar 2017-2018.

FIGUUR 7.1: studenten en gediplomeerden aan horeca-opleidingen naar niveau, schooljaren 2007-2008 tot en met 2018 2019



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 en ondersteunende diensten met respectievelijk 23% en 56% gestegen. Daartegenover staat een daling van aantal gediplomeerden in de andere functiegroepen. De functiegroepen informatie/verkoop en medewerker fastfood laten met respectievelijk 38% en 32% de grootste percentuele daling zien.

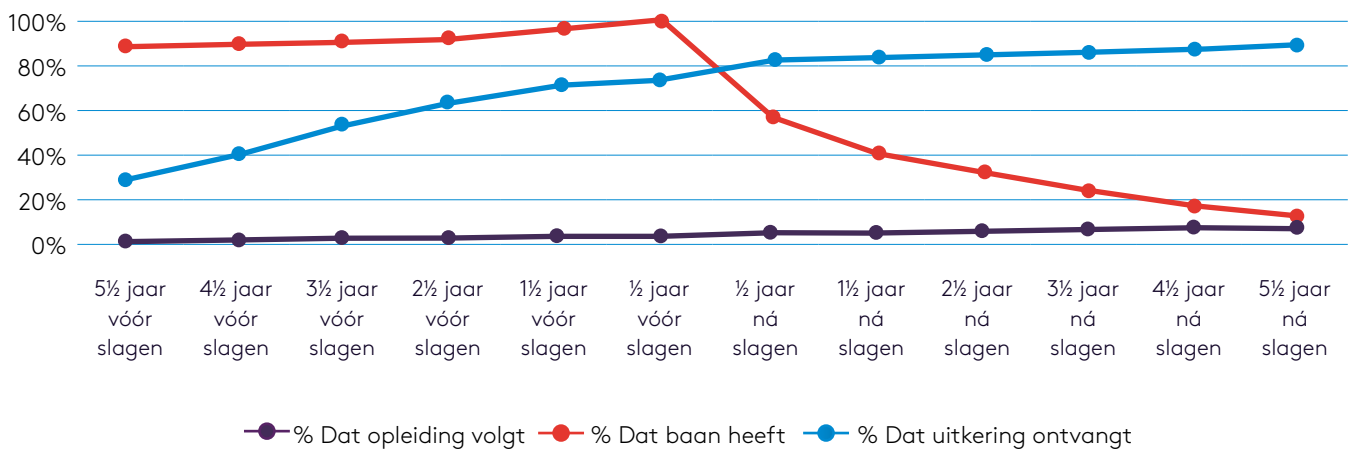
FIGUUR 7.2: Gediplomeerden naar functiegroep, schooljaren 2013-2014 – 2017-2018



## 7.2 ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN GEDIPLOMEERDEN

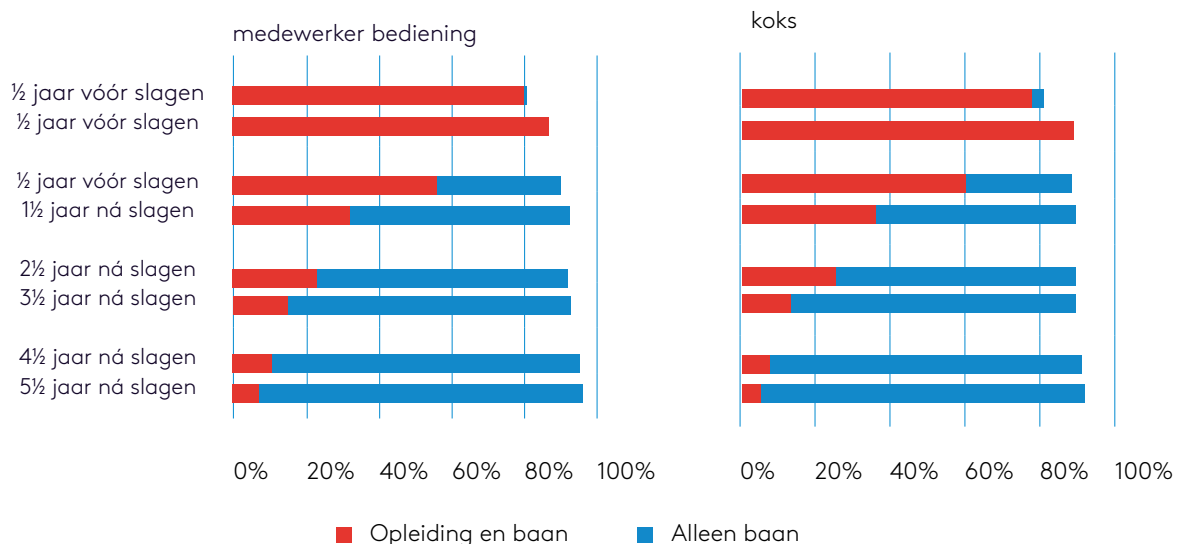
Door de cohorten van gediplomeerden in de horeca-opleidingen door de tijd te volgen kan worden nagegaan welk deel van de gediplomeerden op verschillende momenten vóór en ná slagen werkzaam zijn, een bekostigde opleiding volgen of een uitkering ontvangen. Figuur 7.3 laat zien dat 5½ jaar vóór slagen 86% van het cohort onderwijs volgt. Dit percentage loopt op tot 100% een halfjaar vóór slagen (de student volgt dan immers de opleiding waar hij/zij binnen een half jaar voor slaagt) en daalt vervolgens tot 13% 5½ jaar ná slagen (vervolgstudie). Wat betreft de positie op de arbeidsmarkt heeft 29% van de geslaagden 5½ jaar vóór slagen al een baan. Dat percentage loopt op tot 72% een half jaar vóór slagen (dit betreft veelal mbo BBL-trajecten) en verder tot 87% op het moment 5½ jaar ná slagen.

FIGUUR 7.3: arbeidsmarkt- en onderwijspositie vóór en ná slagen, alle functiegroepen



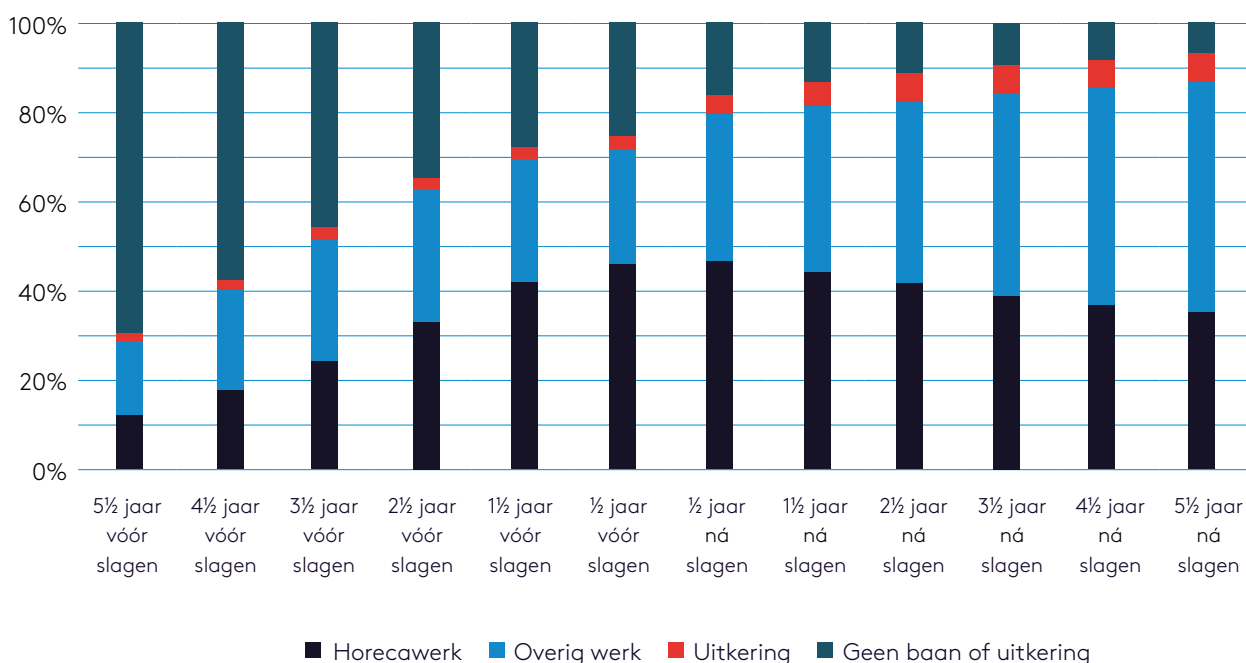
De arbeidsmarktvooruitzichten voor gediplomeerden aan de opleidingen voor medewerker bediening en kok zijn goed. In Figuur 7.4 is weergegeven welk aandeel van gediplomeerden aan de beroepsopleidingen voor medewerking bediening en kok vóór en ná slagen een baan heeft. Anderhalf jaar na slagen hebben meer dan 4 van de 5 gediplomeerden aan deze beroepsopleidingen een baan (meer dan 80%). Dit aandeel neemt in de daarop volgende jaren verder toe.

FIGUUR 7.4: aandeel gediplomeerden aan beroepsopleidingen medewerker bediening en kok dat vóór en ná slagen een baan heeft



In Figuur 7.5 wordt ingezoomd op de arbeidsmarktpositie van gediplomeerden. Werkt 5½ jaar vóór slagen nog 12% in de horecasector, een halfjaar ná slagen is dit gestegen tot 46%, om vervolgens te dalen naar 35%. Verder is 52% van de horeca gediplomeerden 5½ 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 7.5: arbeidsmarktpositie vóór en ná slagen, alle functiegroepen



Tussen de verschillende functiegroepen doen zich grote verschillen voor. Zo werkt van de gediplomeerden in de functiegroep koks 5½ jaar ná slagen nog 51% binnen de horecasector en van de gediplomeerden in functiegroep medewerker bediening slechts 32%. Figuur 7.6 laat daarnaast zien dat gediplomeerde medewerkers bediening op termijn vaker (55%) in een andere sector dan de horecasector terecht komen dan koks (38%).

FIGUUR 7.6: 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 465.600 in 2019 naar 559.100 in 2025. Tussen 2015 en 2019 is sprake geweest van een sterke groei. In 2019 betreft de groei 4,7% ten opzichte van 2018. Voor de komende jaren wordt een iets lagere en dalende toename van het aantal werkzame personen verwacht van 4,2% in 2020 tot 2,0% in 2025. De groei van de sector komt daarmee op termijn in lijn met de economische groei in Nederland.

FIGUUR 8.1: Prognose benodigde netto instroom voor de horecasector naar functiegroep, 2019-2025

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Medewerker bediening	150,000	142,300	136,200	140,600	148,600	157,200	162,600
Kok	51,500	49,200	53,200	56,100	59,500	62,800	64,000
Medewerker fastfood	15,000	26,700	35,400	40,400	40,700	42,100	45,400
Management	38,400	34,300	31,600	25,800	22,900	20,200	25,300
Informatie/verkoop	21,600	19,700	18,900	19,000	18,500	19,500	20,000
Ondersteunende diensten	64,300	64,800	72,100	81,100	88,300	93,300	98,600
Overig	30,100	36,300	40,700	45,700	48,800	49,900	49,700
<b>Totaal</b>	<b>370,900</b>	<b>373,300</b> 0.6%	<b>388,100</b> 4.0%	<b>408,700</b> 5.3%	<b>427,300</b> 4.6%	<b>444,900</b> 4.1%	<b>465,600</b> 4.7%

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 2020 en 2025 jaarlijks 148.700 tot 153.200 nieuwe personeelsleden nodig zijn om aan de gecombineerde vervangings- en uitbreidingsvraag te voldoen. De jaarlijkse benodigde netto instroom van koks wordt in komende jaren op ongeveer 17.000 geschat. Naar verwachting zijn verder jaarlijks 62.700 tot 66.700 nieuwe medewerkers in de bediening nodig.

2020	2021	2022	2023	2024	2025
167,900	173,100	177,600	181,700	185,100	188,100
66,300	68,400	70,300	72,000	73,400	74,600
47,900	50,200	52,300	54,200	55,700	57,100
28,000	30,500	32,700	34,700	36,400	37,800
21,200	22,300	23,300	24,200	24,900	25,600
102,900	107,000	110,700	114,000	116,800	119,200
51,200	52,600	53,900	55,000	56,000	56,800
<b>485,300</b> 4.2%	<b>504,100</b> 3.9%	<b>520,800</b> 3.3%	<b>535,600</b> 2.8%	<b>548,300</b> 2.4%	<b>559,100</b> 2.0%

FIGUUR 8.2: Prognose gediplomeerden per functiegroep, 2019-2025

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Medewerker bediening	11,400	10,800	12,700	13,900	15,100	16,400
Kok	5,000	8,800	12,800	15,200	15,600	16,700
Medewerker fastfood	8,400	7,500	7,600	6,400	5,800	5,400
Management	6,000	5,400	5,600	5,900	5,800	6,300
Informatie/verkoop	14,400	14,400	17,300	20,300	22,500	24,700
Ondersteunende diensten	6,700	8,000	9,800	11,400	12,200	12,800
<b>Totaal</b>	<b>102,000</b>	<b>102,300</b>	<b>114,900</b>	<b>126,100</b>	<b>133,400</b>	<b>143,800</b>

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.

TABEL 8.3: prognose gediplomeerden per functiegroep, 2019-2025

subbranche	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Medewerker bediening	1,930	1,940	2,070	1,990	1,940	1,850
Kok	3,150	3,000	3,300	2,990	3,000	2,810
Medewerker fastfood	720	680	640	610	570	450
Management	3,560	3,380	3,640	3,860	4,520	4,150
Informatie/verkoop	740	710	580	600	640	430
Ondersteunende diensten	1,330	1,230	1,310	1,530	1,870	1,940
<b>Totaal</b>	<b>11,420</b>	<b>10,930</b>	<b>11,520</b>	<b>11,580</b>	<b>12,530</b>	<b>11,620</b>



2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
16,000	17,100	17,200	17,200	17,200	17,100	17,100
17,200	17,600	18,200	18,500	18,800	19,000	19,100
6,500	5,500	5,700	5,300	5,100	4,800	4,600
6,300	7,000	6,900	6,800	6,600	6,500	6,400
25,100	24,900	25,400	25,500	25,600	25,600	25,500
12,300	13,900	14,000	14,000	13,900	13,900	13,800
<b>144,700</b>	<b>148,700</b>	<b>151,500</b>	<b>152,300</b>	<b>152,900</b>	<b>153,200</b>	<b>153,200</b>

2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1,860	1,870	1,870	1,860	1,840	1,810	1,790
2,830	2,840	2,840	2,820	2,790	2,760	2,720
460	470	470	470	460	460	460
3,920	3,990	4,020	4,030	4,030	3,990	3,940
450	450	450	450	450	440	430
1,950	1,950	1,950	1,930	1,910	1,890	1,870
<b>11,470</b>	<b>11,570</b>	<b>11,600</b>	<b>11,560</b>	<b>11,470</b>	<b>11,340</b>	<b>11,200</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.

<p><b>SVH Sociale Hygiëne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Academie Sociale Hygiëne</li> <li>✓ Algemene Stichting Horeca Onderwijs (SHO)</li> <li>✓ Horeca Opleidingscentrum (HOC)</li> <li>✓ Horeca Stichting Nederland (HSN)</li> <li>✓ Picabia Opleidingen</li> <li>✓ Sociale Hygiënediploma</li> </ul> <p><b>SVH Leermeester</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Academie Sociale Hygiëne</li> <li>✓ Algemene Stichting Horeca Onderwijs (SHO)</li> <li>✓ Horeca Opleidingscentrum (HOC)</li> <li>✓ Horeca Stichting Nederland (HSN)</li> <li>✓ Picabia Opleidingen</li> <li>✓ Sociale Hygiënediploma</li> <li>Horeca Vakcollege</li> <li>Kookpodium</li> <li>WTOL Academy</li> </ul> <p><b>SVH Horecaportier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Algemene Stichting Horeca Onderwijs (SHO)</li> <li>✓ Picabia Opleidingen</li> </ul> <p><b>SVH Keukenassistent</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ron Blaauw College</li> <li>Robert Kranenburg Academie</li> <li>Horeca Academie</li> <li>Horeca Vakcollege</li> </ul> <p><b>SVH Pizzaiolo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ De Pizza Academy</li> </ul> <p><b>SVH Bedieningsassistent</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Horeca Vakcollege</li> </ul>	<p><b>SVH Kok en zelfstandig werkend kok</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Culinair Centrum Beverwijk</li> <li>✓ Horeca Vakcollege</li> <li>Deltion College</li> <li>De Rooi Pannen</li> <li>Horeca Academie (Engels)</li> <li>Kookpodium</li> <li>ROC Midden Nederland</li> <li>Summa College</li> <li>SVO</li> <li>WTOL Academy</li> </ul> <p><b>SVH Gastheer/-vrouw</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De Gastvrijheidscoach</li> <li>WTOL Academy</li> </ul> <p><b>SVH Gastronomie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>WTOL Academy</li> </ul> <p><b>SVH Wijn 2, 3 en Vinoloog/Sommelier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Wijntraining online</li> <li>✓ WTOL Academy</li> </ul> <p><b>Advanced Bartending Course (cocktails)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ BOLS Bartending Academy</li> </ul> <p><b>SVH Bier 1 en 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Biertraining.nl</li> </ul> <p><b>Barista</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ International Tea and Coffee Academy (ITC)</li> </ul> <p><b>Theesommelier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ International Tea and Coffee Academy (ITC)</li> </ul>
---	---

✓ = branche-erkende opleider.

Kijk voor meer informatie op [horeca.nl](http://horeca.nl) of [svh.nl](http://svh.nl)



# 10. Bijlage

## BEGRIPPENLIJST

Beroep	Functiegroep
Bijbaan	Baan van minder dan 12 uur per week.
Bruto instroom	Het aantal personen dat in het afgelopen jaar een baan heeft aanvaard bij een nieuw bedrijf. Hierin zitten ook personen die binnen de sector van baan zijn gewisseld.
Bruto toegevoegde waarde (basisprijzen)	De waarde van alle geproduceerde goederen en diensten (de productiewaarde of output) minus de waarde van goederen en diensten die tijdens deze productie zijn opgebruikt (het intermediair verbruik). De output is gewaardeerd tegen basisprijzen, dit is de verkoopprijs exclusief de handels- en vervoersmarge en exclusief de afgedragen productgebonden belastingen en de ontvangen productgebonden subsidies. Het intermediair verbruik is gewaardeerd tegen aankoopwaarde exclusief niet-afrekbare btw.
Bruto uitstroom	Het aantal personen van wie een dienstbetrekking in het afgelopen jaar is beëindigd. Hierin zitten ook personen die binnen de sector van baan zijn gewisseld.
Doorstroom	Het aantal personen die binnen de sector van baan wisselen.
Flexibele arbeidsovereenkomst	Hieronder vallen de aanstellingen stagiar, wsw-er voor bepaalde tijd, uitzendkracht, oproepkracht, zelfstandige, werknemer in loondienst voor bepaalde tijd.
Netto uitstroom	Het aantal personen van wie een dienstbetrekking in het afgelopen jaar is beëindigd en daarna niet meer werkzaam zijn binnen dezelfde sector
Professional	Persoon die gediplomeerd is aan een beroepsopleiding in de horecasector of tenminste 5 jaar werkervaring in de horecasector heeft gedurende de afgelopen 6 jaar.
Secundair onderwijs, geen startkwalificatie	Hieronder vallen opleidingen aan het vmbo, mbo niveau 1 en onderbouw havo en vwo.
Vaste arbeidsovereenkomst	Hieronder vallen de aanstellingen directeur groot aandeelhouder, werknemer in loondienst voor onbepaalde tijd en wsw-er voor onbepaalde tijd
Zelfstandige zonder personeel (arbeid)	Zzp'ers die arbeid of diensten aanbieden die veelal ook door een werknemer in loondienst gedaan zouden kunnen worden
Zelfstandige zonder personeel (producten)	De klassieke zzp'er die altijd al ondernemer zonder personeel was (zoals slager)

## 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
94160	Niet gespecificeerd naar beroep	Medewerker bediening/café-bar
25170	Leidinggevende bediening	Bediening
90686	Leidinggevende bediening	Medewerker bediening/café-bar
94161	Leidinggevende bediening	Medewerker bediening/café-bar
25169	Gastronoom/sommelier	Bediening
94163	Gastronoom/sommelier	Medewerker bediening/café-bar
10494	Niet gespecificeerd naar beroep	Brood en banket
90680	Niet gespecificeerd naar beroep	Medewerker bediening/café-bar
10394	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
25171	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw	Bediening
90752	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
94152	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
94153	Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
90751	Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
94151	Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
25353	Zelfstandig medewerker leisure en hospitality	Travel, Leisure & Hospitality
25354	Zelfstandig medewerker travel en hospitality	Travel, Leisure & Hospitality
94120	Zelfstandig medewerker leisure en hospitality	Leisure & hospitality
10399	Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
10401	Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
25168	Gastheer/-vrouw	Bediening
90740	Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar

Niveau mbo	Leerweg MBO	Functiegroep naam
4	BO BB	Medewerker bediening
4	BO BB	Medewerker bediening
4	BO BB	Medewerker bediening
4	BO BB	Medewerker bediening
4	BO BB	Medewerker bediening
4	BO BB	Medewerker bediening
4	BO BB	Medewerker bediening
4	BO BB	Medewerker bediening
4	BO BB	Medewerker bediening
3	BB	Medewerker bediening
3	BO BB	Medewerker bediening
3	BO BB	Medewerker bediening
3	BO BB	Medewerker bediening
3	BO BB	Medewerker bediening
3	BO BB	Medewerker bediening
3	BO BB	Medewerker bediening
3	BO BB	Medewerker bediening
3	BO BB	Medewerker bediening
3	BO BB	Medewerker bediening
3	BO BB	Medewerker bediening
2	BO BB	Medewerker bediening
2	BO	Medewerker bediening
2	BO BB	Medewerker bediening
2	BO BB	Medewerker bediening

## 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



Beroep	Functiegroep
Beveiligingspersoneel	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Sporttrainers en zweminstructeurs	Ondersteunende diensten, inclusief keukenassistent
Administratief medewerkers, 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

CREBO Code	Beroep naam SSB	Kwalificatiedossier naam
90742	Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
94140	Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
22178	Niet gespecificeerd naar beroep	Medewerker bediening/café-bar
23081	Niet gespecificeerd naar beroep	Bediening
95100	Niet gespecificeerd naar beroep	Kok
10389	Gespecialiseerd kok	Kok
10390	Gespecialiseerd kok	Kok
25179	Gespecialiseerd kok	Keuken
95101	Gespecialiseerd kok	Kok
25181	Leidinggevende keuken	Keuken
90687	Leidinggevende keuken	Kok
93360	Leidinggevende keuken	Kok
95102	Leidinggevende keuken	Kok
10395	Zelfstandig werkend kok	Kok
25182	Zelfstandig werkend kok	Keuken
90770	Zelfstandig werkend kok	Kok
90771	Zelfstandig werkend kok	Kok
90772	Zelfstandig werkend kok	Kok
94950	Zelfstandig werkend kok	Kok
94951	Zelfstandig werkend kok	Kok
94952	Zelfstandig werkend kok	Kok
95420	Zelfstandig werkend kok	Kok
10400	Kok	Kok
25180	Kok	Keuken
90760	Kok	Kok
22177	Niet gespecificeerd naar beroep	Kok
23085	Niet gespecificeerd naar beroep	Keuken

Niveau mbo	Leerweg mbo	Functiegroep naam
2	BO BB	medewerker bediening
2	BO BB	medewerker bediening
	BO BB	medewerker bediening
	BO BB	medewerker bediening
4	BO BB	kok
4	BB	kok
4	BB	kok
4	BO BB	kok
4	BO BB	kok
4	BO BB	kok
4	BO BB	kok
4	BO BB	kok
4	BO BB	kok
3	BB	kok
3	BO BB	kok
3	BO BB	kok
3	BO BB	kok
3	BO BB	kok
3	BO BB	kok
3	BO BB	kok
3	BO BB	kok
3	BO BB	kok
2	BO BB	kok
2	BO BB	kok
2	BO BB	kok
	BO BB	kok
	BO BB	kok

CREBO Code	Beroep naam SSB	Kwalificatiedossier naam
95430	Niet gespecificeerd naar beroep	Fastservice
25176	1e Medewerker fastservice	Fastservice
94200	1e Medewerker fastservice	Fastservice
90750	Niet gespecificeerd naar beroep	Medewerker bediening/café-bar
94150	Niet gespecificeerd naar beroep	Medewerker bediening/café-bar
10402	Medewerker fastservice	Fastservice
10856	Medewerker fastservice	Fastservice
25178	Medewerker fastservice	Fastservice
94190	Medewerker fastservice	Fastservice
90741	Gastheer/-vrouw	Medewerker bediening/café-bar
22176	Niet gespecificeerd naar beroep	Fastservice
23084	Niet gespecificeerd naar beroep	Fastservice
25177	Manager/bedrijfsleider fastservice	Fastservice
90682	Manager/bedrijfsleider fastservice	Fastservice
90683	Manager/bedrijfsleider fastservice	Fastservice
94162	Manager/bedrijfsleider fastservice	Fastservice
94210	Manager/bedrijfsleider fastservice	Fastservice
95431	Manager/bedrijfsleider fastservice	Fastservice
95432	Manager/bedrijfsleider fastservice	Fastservice
10385	Leidinggevende bediening	Medewerker bediening/café-bar
10387	Leidinggevende bediening	Medewerker bediening/café-bar
90300	Niet gespecificeerd naar beroep	Ondernemer horeca/bakkerij
90689	Niet gespecificeerd naar beroep	Medewerker bediening/café-bar
10388	Manager/ondernemer horeca	Ondernemer horeca/bakkerij
25184	Manager/ondernemer horeca	Ondernemer horeca/bakkerij
90303	Manager/ondernemer horeca	Ondernemer horeca/bakkerij
10386	Meewerkend horeca ondernemer	Ondernemer horeca/bakkerij
25185	Meewerkend horeca ondernemer	Ondernemer horeca/bakkerij
90301	Meewerkend horeca ondernemer	Ondernemer horeca/bakkerij
90302	Meewerkend horeca ondernemer	Ondernemer horeca/bakkerij

Niveau mbo	Leerweg mbo	Functiegroep naam
4	BO BB	Medewerker fastfood
3	BO BB	Medewerker fastfood
3	BO BB	Medewerker fastfood
3	BO BB	Medewerker fastfood
3	BO BB	Medewerker fastfood
2	BO BB	Medewerker fastfood
2	BO BB	Medewerker fastfood
2	BO BB	Medewerker fastfood
2	BO BB	Medewerker fastfood
2	BO BB	Medewerker fastfood
	BO BB	Medewerker fastfood
	BO BB	Medewerker fastfood
4	BO BB	Management
4	BO BB	Management
4	BO BB	Management
4	BO BB	Management
4	BO BB	Management
4	BO BB	Management
4	BO BB	Management
4	BO BB	Management
4	BO BB	Management
4	BO BB	Management
4	BO BB	Management
4	BO BB	Management
4	BO	Management
4	BO BB	Management
4	BO BB	Management
4	CO CB	Management
4	BO BB	Management
4	BO BB	Management
4	BO BB	Management

CREBO Code	Beroep naam SSB	Kwalificatiedossier naam
90302	Meewerkend horeca ondernemer	Ondernemer horeca/bakkerij
10875	Manager/bedrijfsleider fastservice	Fastservice
22179	Niet gespecificeerd naar beroep	Ondernemer horeca/bakkerij
23087	Niet gespecificeerd naar beroep	Ondernemer horeca/bakkerij
25186	Niet gespecificeerd naar beroep	Ondernemer horeca/bakkerij
90304	Niet gespecificeerd naar beroep	Ondernemer horeca/bakkerij
94070	Niet gespecificeerd naar beroep	Frontofficemedewerker
90620	Niet gespecificeerd naar beroep	Frontofficemedewerker
90622	Zelfstandig medewerker travel en hospitality	Frontofficemedewerker
10398	Zelfstandig medewerker travel en hospitality	Frontofficemedewerker
22184	Niet gespecificeerd naar beroep	Frontofficemedewerker
10438	Facilitair leidinggevende	Facilitaire dienstverlener
10892	Facilitair leidinggevende	Facilitaire dienstverlener
25175	Facilitair leidinggevende	Facilitair leidinggeven
91320	Facilitair leidinggevende	Facilitaire dienstverlener
94180	Facilitair leidinggevende	Facilitaire dienstverlener
95750	Facilitair leidinggevende	Facilitaire dienstverlener
10403	Assistent horeca, voeding(sindustrie)	Horeca-assistent
25252	Assistent horeca, voeding(sindustrie)	Entree
90660	Assistent horeca, voeding(sindustrie)	Horeca-assistent
95774	Assistent horeca, voeding(sindustrie)	Entree
22175	Assistent horeca, voeding(sindustrie)	Horeca-assistent

Niveau mbo	Leerweg MBO	Functiegroep naam
4	BO BB	Management
3	BO BB	Management
	BO BB	Management
	BO BB	Management
4	BO BB	Management
4	BO BB	Management
4	BO BB	Informatie/Verkoop
3	BO BB	Informatie/Verkoop
3	BO BB	Informatie/Verkoop
2	BO BB	Informatie/Verkoop
	BO BB	Informatie/Verkoop
4	BO	Ondersteunende diensten
4	BO BB	Ondersteunende diensten
4	BO BB	Ondersteunende diensten
4	BO BB	Ondersteunende diensten
4	BO BB	Ondersteunende diensten
4	BO BB	Ondersteunende diensten
4	BO BB	Ondersteunende diensten
1	BO BB	Ondersteunende diensten
1	BO BB	Ondersteunende diensten
1	BO BB	Ondersteunende diensten
1	BO BB	Ondersteunende diensten
	BO BB	Ondersteunende diensten



Staat achter de  
Nederlandse horeca