



Groot personeelstekort in de horeca: opleiden en het bieden van doorgroeimogelijkheden van groot belang

Het onderzoeksrapport 'Arbeidsmarkt en Opleidingsbehoefte Horeca' van Stichting Vakbekwaamheid Horeca (SVH) en KHN dat onlangs is verschenen, biedt het nodige inzicht in wat al langer werd gezegd: er is een tekort aan vakbekwaam personeel in de horeca. Het onderzoek laat zien hoeveel mensen er nu in de horeca werken, hoeveel nieuwe, extra medewerkers er de komende tijd nodig zijn en wat voor oplossingen dat vergt.

Voorheen werd dit onderzoek door het Bedrijfschap Horeca en Catering gedaan. Sinds het laatste onderzoek in 2013 is er geen nieuw onderzoek meer geweest. De bedrijfschappen zijn inmiddels opgeheven. SVH en KHN hebben nu de verantwoordelijkheid op zich genomen om arbeidsmarktonderzoek weer op te starten. De uitkomsten worden gedeeld met de branche.

‘Stijging van de vraag naar arbeid zorgt voor een tekort aan medewerkers’

Uit het onderzoek blijkt dat – door de sterke groei van de branche – het aantal horecamedewerkers met 15% stijgt: van 407.000 in 2016 tot 467.000 in 2021. En de vraag is al sterk gestegen in de afgelopen periode. Wat nu ook duidelijk is, is dat de horeca kansen krijgt om de uitstroom uit de branche tegen te gaan. Jaarlijks verlaten zo'n 90.000 medewerkers namelijk de branche.

‘MBO kan het niet alleen oplossen’

Het mbo doet het goed. Al jaren zijn de instroomcijfers in de horecaopleidingen stabiel of licht stijgend. We hebben nu inzichtelijk dat het mbo het arbeidsmarktprobleem niet in zijn eentje kan oplossen. Jaarlijks zijn er in totaal 11.000 jongeren die een mbo-horecadiploma halen: van kok niveau 2 tot manager ondernemer horeca niveau 4. Wanneer we dit afzetten tegenover de vraag naar arbeid, jaarlijks ruim 95.000 nieuwe medewerkers, dan is duidelijk dat het mbo deze vraag naar arbeid nooit kan oplossen. Ricardo Eshuis, initiatiefnemer van het onderzoek en directeur SVH: “We moeten keihard werk maken van alternatieve opleidingsroutes naast de route van het mbo-diploma. Branchediploma's zijn daarvoor de oplossing. In dat licht spelen particuliere opleidingen een belangrijke rol in het opleiden van nieuwe vakbekwame medewerkers. Het bieden van opleidingsmogelijkheden voor deze specifieke horecafuncties om mensen voor de branche te behouden en het verhogen van de instroom van opgeleide, vakbekwame medewerkers zijn dé belangrijkste succesfactoren voor de horeca.”

Doorgroeimogelijkheden, toekomstperspectief en dus opleiding zijn het meest cruciaal

Robèr Willemsen, voorzitter van KHN: "We hebben met z'n allen een grote uitdaging. Als je als horecaondernemer wilt groeien, moet je niet alleen de mensen vervangen die bij je weggaan, maar ook nog extra medewerkers aannemen. En dat is lastig op een krappe arbeidsmarkt, waar mensen ook kunnen kiezen voor een baan in bijvoorbeeld de zorg of de bouw. Ons advies is dan ook om te proberen medewerkers zoveel mogelijk 'vast te houden'. Door goede arbeidsvoorwaarden, een prettige werksfeer en door te zorgen voor een goede balans tussen werk en vrije tijd. En door medewerkers op te leiden en te kijken naar doorgroeimogelijkheden. De investeringen die je hier als horecaondernemer voor doet, wegen al snel op tegen de hoge kosten voor het werven en inwerken van nieuwe medewerkers."

Eshuis: "Naast het behoud van personeel, is het ook belangrijk om ervoor te zorgen dat meer mensen worden opgeleid voor specifieke horecafuncties. En dat werken in de horeca echt gezien wordt als een carrière. Horeca is veel meer dan een bijbaan: het is werk, een loopbaan. Doorgroeimogelijkheden, toekomstperspectief en dus opleiding zijn daarvoor cruciaal. Daarnaast is het belangrijk dat leerlingen tijdens hun opleiding voldoende geïnspireerd en begeleid worden, door zowel school als leerbedrijven. Want dan zullen ongetwijfeld minder leerlingen direct na hun diploma kiezen voor een ander beroep. Iets dat nu wel gebeurt."

Als horecaondernemers bijvoorbeeld gastcolleges geven, krijgen jongeren een beter beeld van hoe het er op de werkvloer aan toegaat. Daarnaast verdient het belang van goede leermeesters meer aandacht. Daarom wil SVH, in samenwerking met FNV Horeca en andere partners, met een jaarlijkse leermeesterdag de veelal ouwe rotten in het vak op een leuke manier bijscholen.

Ook ziet Eshuis een deel van de oplossing in een betere aansluiting van opleidingen op het bedrijfsleven. "Wij werken daarom aan een infrastructuur die beide partijen duidelijkheid biedt. Door kort, cursorisch onderwijs behalen mensen branchediploma's die echt waarde hebben op de werkvloer. De werkgever weet dan bij het aannemen van een basiskok of barista precies wat die persoon in huis heeft. Daarnaast is het bieden van opleidingsmogelijkheden aan eigen personeel ook van belang, ook kleinere ondernemingen moeten werknemers een opleiding kunnen laten volgen. Met de infrastructuur die wij nu opzetten, gaat hen dat relatief weinig kosten. Dat mes snijdt aan 2 kanten: zowel de ondernemer als werknemer profiteert daarvan."

Belangrijkste resultaten

Het onderzoek bestond naast een bronnenonderzoek uit een enquête die door 861 horecaondernemers is ingevuld. De belangrijkste resultaten op een rij:

- De horeca groeide de afgelopen jaren sterk. In de periode vanaf 2008 nam het aantal fte's in de horeca met 16% toe. De groei is vooral zichtbaar in Amsterdam, Flevoland en Brabant. In de noordelijke provincies is de groei minder groot.
- Binnen de branche zijn grote verschillen te zien. Restaurants (+32%) en lunchrooms en snackbars (+24%) kenden de sterkste groei in fte's, terwijl de werkgelegenheid in cafés (-9%) afnam.
- Meer dan de helft van alle medewerkers is jonger dan 35 jaar. Door vergrijzing groeit de categorie boven 55 jaar.
- Ruim een derde van alle medewerkers werkt in de bediening. Het aantal koks is met 15% ook een grote groep.

- De horeca kent een grote in- en uitstroom van personeel. In 2016 moest 39% van de horecamedewerkers ingewerkt worden. Voor een groot deel van hen is horeca de eerste werkgever.
- Uit het onderzoek blijkt dat er op dit moment circa 37.000 vacatures zijn; waarvan 21.000 moeilijk vervulbaar (langer dan 3 maanden open). De meeste vacatures zijn er in bediening (22.000). Daarnaast zijn er circa 6000 vacatures voor koks, waarvan 80% moeilijk vervulbaar. Veel horecaondernemers ervaren de arbeidsmarktsituatie als knelpunt voor het functioneren en/of de groei van hun bedrijf.
- Driekwart van de horecabedrijven investeerde de afgelopen drie jaar in opleidingen en cursussen. Dat draagt volgens hen bij aan het succes van hun bedrijf en helpt om personeel aan zich te binden.
- Sociale vaardigheden zijn in de horeca van groot belang. Voor medewerker bediening, medewerker fastfood en ondersteunend personeel worden deze vaardigheden volgens de respondenten de komende jaren nog belangrijker. Zij vinden dat hier een duidelijke verbeteringsslag moet worden gemaakt; een opgave voor de beroepsopleiders en voor de (leer)bedrijven zelf.

Brancheopleiding

SVH en KHN maken zich hard voor branche-erkende diploma's. In het voorjaar van 2018 zal er met opleiders en andere belanghebbenden een ronde tafel gestart worden om de mogelijke oplossingen uit te werken met als doel meer brancheopleidingen te organiseren. Hierdoor moeten er meer mensen met een vakbekwaamheidsdiploma in de horeca aan de slag kunnen.

Ricardo Eshuis
Directeur SVH

Oktober 2017