

Sectorplan recreatie 2014 - 2016

Op weg naar een nieuwe arbeidsmarkt

Sectorplan in het kader van de Regeling Cofinanciering sectorplannen



**Samen sterk,
in recreatiewerk**



**Tegemoetkoming
opleiding- en
cursuskosten**



**Arbeidsmarkt
arbeidsvoorwaarden**



**Opleiden
en ontwikkelen**

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
1.1 Aanleiding: het Sociaal Akkoord	4
1.2 Context: De recreatiesector	5
1.3 Regionale context.....	6
1.4 Intersectoraal	6
1.5 Leeswijzer	6
2. Sociaalmaatschappelijke en economische infrastructuur recreatiesector	7
2.1 De recreatiesector en kwantitatieve ontwikkelingen	7
2.2 De recreatiesector en kwalitatieve ontwikkelingen	8
2.3 De bedrijven	9
2.3.1 Hoofdactiviteiten en grootteklasse	9
2.3.2 Geografische spreiding	10
2.4 Werkenden in de recreatiesector	11
2.4.1 Kenmerken werken in de recreatiesector	12
2.4.2 Baan je toekomst	13
2.4.3 HR-beleid in de sector	14
3. Arbeidsmarkt: Instroom, doorstroom en uitstroom	15
3.1.1 Instroom	15
3.1.2 Doorstroom (horizontale en verticale mobiliteit)	15
3.1.3 Uitstroom	16
3.1.4 Stageplaatsen	16
3.1.5 Instroom arbeidsbelemmerden en WSW	17
3.2.1 Scholing werkgevers en werknemers; BBL.....	21
3.2.2 Cursussen en trainingen	23
4. Knelpunten in de recreatiesector	26
5. Maatregelen	28
Maatregel 1: Arbeidsmarktadvies (A5).....	28
Maatregel 2: Training ondernemers (B3).....	31
Maatregel 3: Congres Duurzame Inzetbaarheid (C2)	34
Maatregel 4: Behoud oudere vakkrachten (A2)	37
Maatregel 5: Ontwikkelen van instrumenten en hulpmiddelen ten behoeve van duurzame inzetbaarheid (A1)	40
Maatregel 6: In dienst nemen van arbeidsbelemmerden en WSW-ers.....	43
Maatregel 7: Promotie EVC en EVC trajecten (B6 + B13.1)	47
Maatregel 8: Toekomstgerichte scholing (B13.2).....	50
Maatregel 9: (Alternatief voor) BBL trajecten (B13.3).....	53

Maatregel 10: Stageplaatsen voor niveau 2 leerlingen	57
5. Uitvoering van het sectorplan, een omschrijving van de organisatie en een tijdpad.....	60
5.1 Uitvoering van de maatregelen	60
5.2 Omschrijving van de organisatie.....	60
5.3 Tijdpad	60
6. Begroting sectorplan recreatie 2014-2016	61

1. Inleiding

1.1 Aanleiding: het Sociaal Akkoord

In het Sociaal akkoord dat in 2013 werd bereikt, zijn door het kabinet en sociale partners afspraken gemaakt om te zorgen dat Nederland op sociaaleconomisch terrein gezond blijft, zowel op de korte als lange termijn. In het Sociaal Akkoord staat beschreven dat sociale partners hun verantwoordelijkheid nemen en maatregelen gaan ontwikkelen, zodat op:

korte termijn:

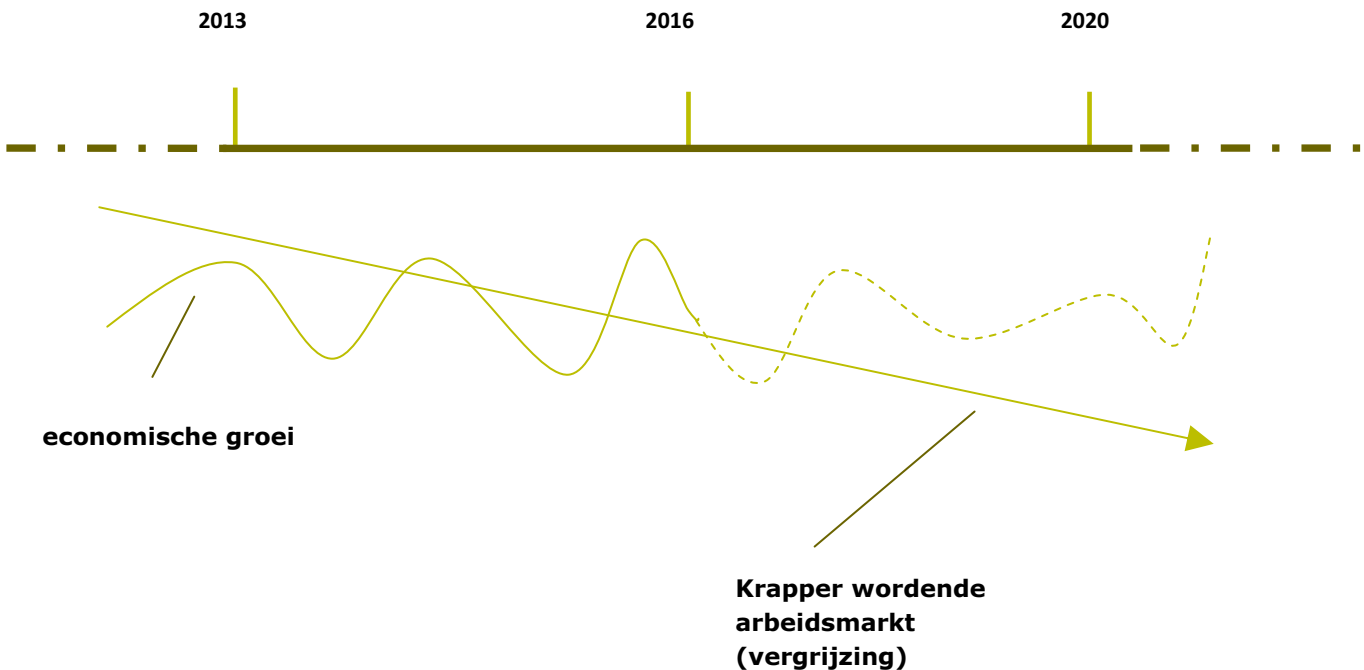
- de crisis aangepakt wordt;

lange termijn:

- verantwoordelijkheden worden herordend;
- beter van-werk-naar-werk begeleid wordt;
- duurzame inzetbaarheid van arbeidskrachten wordt verbeterd.

Om bovenstaande doelstellingen te bereiken is een financiële Regeling Cofinanciering Sectorplannen ontwikkeld waar sociale partners een beroep op kunnen doen, zodat:

1. uitval van arbeidskrachten door de huidige crisis niet tot definitieve uitval uit het arbeidsproces leidt. Deze arbeidskrachten zijn in de toekomst hard nodig om de huidige maatstaf van productiviteit te behouden. Het aantal arbeidskrachten krimpt immers door de vergrijzing.
2. werkenden duurzaam inzetbaar blijven, zodat zij in de toekomst productief, gemotiveerd en gezond willen en kunnen blijven werken binnen en/of buiten het bedrijf, de sector en/of de maatschappij.



Met inachtneming van bovenstaande hebben sociale partners in de recreatiesector –FNV Recreatie, CNV Vakmensen, Abvakabo FNV en RECRON- zich in samenwerking met het O&O-fonds SFRecreatie ingespannen om te investeren in het bevorderen van de instroom van kwalitatief goed geschoolde medewerkers, het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en het verbeteren van de slagkracht, ervaring en deskundigheid van kleine ondernemers op het gebied van Human Resource Management. Concrete maatregelen zijn opgenomen in dit sectorplan, met als doel de het versterken van de recreatiesector op sociaal economisch gebied, zowel op korte als lange termijn.

1.2 Context: De recreatiesector

De Stichting Sociaal Fonds Recreatie (SFRecreatie) is een Opleidings- & Ontwikkelingsfonds dat de sectoren *verblijfsrecreatie* (campings, bungalowparken en groepsaccommodaties) en *particuliere zwembaden* vertegenwoordigt. Sociale partners in de recreatiesector hebben een arbeidsvoorwaarden-cao (cao Recreatie 1 juli 2013 – 1 juli 2014) en een fonds-cao (fonds cao Recreatie 1 juli 2013 – 1 juli 2018) afgesloten. Beide cao's zijn algemeen verbindend verklaard. De maatregelen uit het sectorplan komen hierdoor ten goede aan alle werkgevers en werknemers die onder de werkingssfeer vallen van de cao's. Bij SFRecreatie zijn 1.600 bedrijven aangesloten waar in het hoogseizoen ongeveer 28.000 werknemers werken. In het laagseizoen werken 18.000 werknemers in de branche. De verblijfsrecreatie en de zwembadbranche vertegenwoordigt daarmee 0,35% van het totaal aantal banen in Nederland. Al sinds 1996 spant SFRecreatie zich in voor de bedrijven en hun medewerkers op het gebied van arbeidsmarkt-, arbeidsomstandigheden-, beroepsonderwijs- en loopbaanbegeleidingsvraagstukken.

De recreatiesector is zeer divers, qua activiteiten en qua personeelssamenstelling. Zo werken er bij zwembaden relatief veel ouderen, terwijl het personeelbestand in de verblijfsrecreatie zich juist kenmerkt door de aanwezigheid van veel jongeren. Ook wordt de sector gekenmerkt door de aanwezigheid van veel kleine MKB-bedrijven met weinig personeel.

Op korte termijn ondervindt de sector last van de crisis. Reserveringen en boekingen op bungalowparken en groepsaccommodaties lopen terug of vinden steeds later plaats. Bestedingen op campings nemen af, er is concurrentie van prijsaanbieders met goedkope buitenlandse vliegvakanties. Zwembaden ondervinden last van de crisis door een gestage afname van het aantal bezoeken en bestedingen.

Op lange termijn ontstaan knelpunten door vergrijzing en ontgroening van de bevolking. Het is daardoor ook voor de recreatiesector onzeker of in de toekomst voldoende (gekwalificeerd) personeel beschikbaar is om alle vacatures te vervullen. Dit risico wordt versterkt door het seizoensmatige karakter van de sector, wat de sector erg gevoelig maakt voor personeelsverloop. Bij de start van een nieuw recreatieseizoen is het voor werkgevers altijd weer de vraag of er voldoende aanbod van gekwalificeerde medewerkers is. Dit risico wordt groter naarmate de arbeidsmarkt krappere wordt. Daarnaast zijn de vele kleine werkgevers in de sector door gebrek aan tijd en kennis nauwelijks in staat om op professionele wijze geschikte kandidaten te werven en selecteren.

Met het langer duren van de crisis lopen investeringen in personeel en organisatie terug; veel bedrijven zijn momenteel terughoudend met het investeren in medewerkers. Om medewerkers in de sector gezond, duurzaam inzetbaar en gekwalificeerd te houden zijn specifieke maatregelen en financiële steun nodig. Met het nemen van deze maatregelen beogen sociale partners haar medewerkers een goede basis en perspectief te bieden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarnaast worden door het nemen van specifieke maatregelen kansen en continuïteit geboden aan medewerkers van kwetsbare doelgroepen. Nieuwe instroom wordt gerealiseerd en voortijdige uitstroom wordt voorkomen zodat verlies van kennis en kunde voorkomen wordt. Het sectorplan biedt ook ondersteuning aan kleine

werkgever die weinig kennis en kunde hebben om zelfstandig personeelsbeleid te ontwikkelen.

De maatregelen zoals opgenomen in dit sectorplan zorgen al met al voor verbetering van het kennisniveau, de competenties en vaardigheden van medewerkers en ondernemers in de recreatie.

1.3 Regionale context

De diversiteit van de recreatiesector en specifieke regionale arbeidsmarktproblematiek kan om maatwerkoplossingen vragen in de vorm van regionale sectorplannen. Daar waar het landelijke sectorplan en de regionale plannen elkaar kunnen ondersteunen, kan samenwerking worden gezocht, zodat de plannen elkaar kunnen versterken. De middelen van de sector zijn echter beperkt, vanuit de sociale partners, verenigd in het O&O-fonds SFRecreatie wordt met voorliggend plan een verantwoorde investering gedaan. Het mede financieren van grootschalige regionale plannen is echter niet mogelijk.

1.4 Intersectoraal

De recreatiebranche omvat meer dan de bedrijven die vallen onder de reikwijdte van SFRecreatie (verblijfsrecreatie en particuliere zwembaden). Door het beter kwalificeren van medewerkers in de sector, zijn medewerkers beter duurzaam inzetbaar op de Nederlandse arbeidsmarkt. Maatregelen uit dit sectorplan zullen dan ook door baanwisselingen doorwerken in andere delen van de recreatiebranche zoals dagrecreatie, fitnesscentra, gemeentelijke zwembaden, jachthavens, golfbanen, wellnesscentra, bowlingcentra, bioscopen, attractieparken, gemeentelijke zwembaden, kinderspeelparadijzen, kartbanen, skihallen en outdoorbedrijven. De effecten werken ook door in aanpalende sectoren in de dienstensector, zoals bijvoorbeeld de horeca, catering en schoonmaak.

1.5 Leeswijzer

De knelpunten zoals die voortkomen uit de sociaalmaatschappelijke en economische infrastructuur van de Recreatie en de arbeidsmarktanalyse (hoofdstuk 1 & 2) worden nader beschreven in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 treft u het plan van aanpak aan, waarin de maatregelen worden omschreven waarmee de arbeidsmarktknelpunten door de recreatiesector worden aangepakt.

2. Sociaalmaatschappelijke en economische infrastructuur recreatiesector

In dit hoofdstuk wordt op hoofdlijnen een beeld geschetst van de recreatiesector.

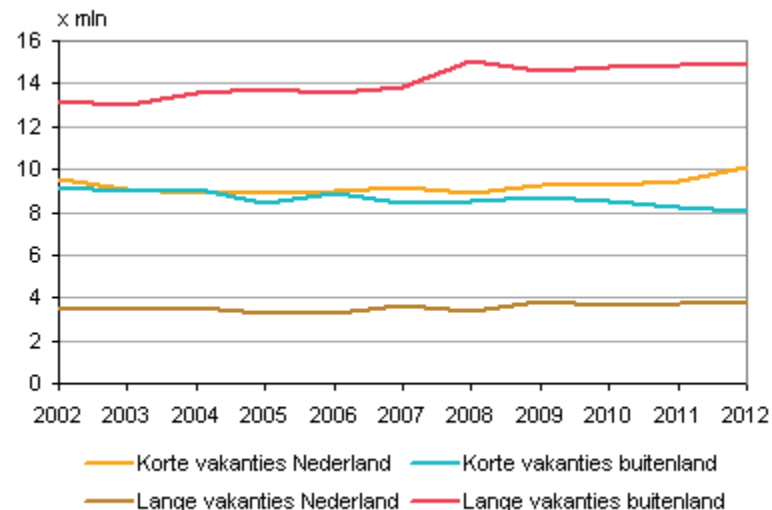
2.1 De recreatiesector en kwantitatieve ontwikkelingen

Een analyse van de arbeidsmarktsituatie in de recreatiesector begint met een analyse van de economische verwachtingen. Groei of afname van de werkgelegenheid wordt in deze sector voor een groot gedeelte bepaald door de ontwikkeling van de vraag naar recreatie.

Factoren zoals technologische innovatie of trends als outsourcing, waarbij (productie)processen worden verplaatst naar andere regio's, hebben in de recreatiesector nauwelijks tot geen invloed op de personeelsvraag. Het leveren van diensten vraagt om *persoonlijk* contact met de klant, een aspect van werk dat niet gemakkelijk goedkoper of op afstand kan worden georganiseerd.

De ontwikkeling van vakanties van Nederlanders sinds 1980 – bijgehouden in het ContinueVakantieOnderzoek - laat een onafgebroken groei zien in de binnenlandse vakanties (zie figuur 1.1). Hoewel er de laatste jaren geen sprake meer is van zeer sterke groei in de vakantiemarkt blijft er sprake van een positieve ontwikkeling. Deze trend zal zich naar verwachting ook in de komende jaren voortzetten volgens advies- en onderzoeksbureau NRIT. Er blijven hierdoor arbeidskrachten nodig in de sector.

Figuur 1.1 Vakanties van Nederlanders naar duur, bestemming en seizoen



Naast de binnenlandse groei, zorgt ook een geleidelijk groeiende stroom van toeristen uit het buitenland voor een toenemende vraag in de recreatiesector. Met uitzondering van de eerste crisisjaren (2008 en 2009) is er jaarlijks sprake van een lichte toename van het aantal buitenlandse toeristen en het aantal overnachtingen van deze groep. Ook de verblijfsrecreatie profiteert van deze ontwikkeling. Naar verwachting zal deze ontwikkeling zich de komende jaren voortzetten.

Tabel 1.1: Kerncijfers Nederlands toerisme, x mln

	2012	2013	Mutatie
Gasten	33,4	34,1	2,2%
w.v. uit Nederland	21,2	21,3	0,7%
w.v. uit Buitenland	12,2	12,8	4,8%
Overnachtingen	93,0	96,2	3,6%
w.v. uit Nederland	63,3	64,4	1,7%
w.v. uit Buitenland	29,6	31,8	7,6%

Bron: CBS bewerking NRIT, 2014

Dit betekent dat de vraag naar diensten van de recreatiesector zich de komende jaren in licht positieve zin gaat ontwikkelen. De vraag naar arbeid in de sector zal daarmee gelijk blijven of eventueel een lichte stijging kennen.

2.2 De recreatiesector en kwalitatieve ontwikkelingen

Naast de constatering dat de vraag naar diensten van de recreatiesector in de komende jaren licht zal blijven stijgen en daarmee de arbeidsvraag in absolute zin, is het relevant om te bezien waar de behoefte van de klant zich op zal richten. Met andere woorden: wat vraagt de klant van de sector en wat vraagt de klant aan vaardigheden van medewerkers in de sector? Er zijn verschillende relevante trends te ontdekken.

Demografische ontwikkelingen

Nederland vergrijsst en ontgroent. De generatie geboren tussen 1945 en 1960 gaat de komende jaren met pensioen. Dit leidt tot een grote uitstroom van medewerkers en daarmee van kennis en ervaring. Tegelijkertijd is er een ontwikkeling gaande dat minder jongeren de arbeidsmarkt betreden en pas op latere leeftijd aan het werk gaan. Deze vergrijzing en ontgroening treft de recreatiesector op een serieuze manier. Niet alleen wordt het voor bedrijven in de sector moeilijker om geschikte werknemers te vinden, verwacht wordt ook dat de vraag naar recreatieve activiteiten door de vergrijzing zal toenemen. De "nieuwerwets" gepensioneerden (financieel draagkrachtig en langer gezond) kunnen en willen meer recreëren. Daarnaast is deze doelgroep in toeristisch-recreatief opzicht interessant omdat zij vragen om verandering in het productaanbod en dienstverlening. Wat hen in dit opzicht vooral bijzonder maakt is dat zij niet meer gebonden zijn aan de reguliere vakantieperiodes (schoolvakanties en bouwvakvakanties) en aan vrijetijdsbesteding in de weekenden.

Verder staat de recreatiesector voor de uitdaging om zorg te integreren in het recreatieaanbod. De gestage groei van het aantal eenpersoonshuishoudens en de toename van deelname van Nederlanders met een andere culturele achtergrond aan recreatieve activiteiten verplicht de recreatie tot het ontwikkelen en aanbieden van innoverende producten en diensten voor verschillende doelgroepen.

Toekomstige trends in de recreatie

- Consument wil alles goedkoper (maximale beleving voor minimale prijs);
- Kwaliteit, gastvrijheid en beleving worden steeds belangrijker;
- Het gebruik van internet neemt toe bij het zoeken en boeken van vrijetijdsactiviteiten;
- Toenemende aandacht voor maatschappelijke thema's als obesitas, alcoholmisbruik en duurzaamheid;
- Bij de groeiende groep welvarende ouderen heeft gezond zijn en blijven een grote invloed op hun vrijetijdsbesteding. De groep heeft veel vrije tijd en wil daarvan in steeds grotere mate genieten.

Bron: Rabobank Cijfers & Trends, jaargang editie 2013/2014

Sociaalmaatschappelijke ontwikkelingen

De vergrijzing in combinatie met een terugtrekkende overheid vraagt om een participerende samenleving. Ook de economische situatie vraagt om samenwerking tussen burgers die samen initiatieven oppakken of in stand houden. Een belangrijke ontwikkeling hierbij is dat wordt verlangd naar een minder individualistische samenleving waar saamhorigheid en kwaliteit van leven voorop staat. Voor de recreatie betekent dit een sterkere focus op beleving, menselijke maat, soberder leven, minder eenzijdig gericht op consumeren en het maken van weloverwogen keuzes op het gebied van recreëren. Voorbeelden hierbij zijn kamperen bij de boer, natuurcampings, familiecampings, naturistencampings en thematische vakantieparken. Zwembaden spelen in op deze ontwikkelingen en bieden steeds vaker gevarieerde belevingen en lessen aan zoals babyzwemmen, aquaspinning en zwemmen voor oudere doelgroepen.

Economische ontwikkelingen

Volgens de sectoromschrijving Horeca, Catering en Verblijfsrecreatie (2013) van het UWV had de crisis tot voor kort geen grote consequenties voor de verblijfsrecreatie. Sinds 2007 schommelt het aantal binnenlandse vakanties in bungalows en campings rond hetzelfde niveau. Een langere periode van economische neergang heeft doorgaans een bezuinigingsdrift tot gevolg. Vakantie en vrijetijdsbesteding zijn de eerste activiteiten die worden genoemd als post om op te bezuinigen. Mogelijk is een positief neveneffect van de crisis dat recreanten die doorgaans kozen voor een verblijf in het buitenland, er nu voor kiezen om dichterbij huis op vakantie gaan. Volgens het *Trendrapport toerisme recreatie en vrije tijd 2013 van het NRIT* zit 60% van de Nederlanders in de laatste fase van bezuinigungsstrategieën en zal dit uiteindelijk ook effect hebben op de recreatiebranche. Ondernemers in de sector voelen op dit moment de effecten van de lang aanhoudende crisis omdat er minder bestedingen gedaan worden tijdens het recreëren.

2.3 De bedrijven

2.3.1 Hoofdactiviteiten en grootteklasse

De meeste bedrijven in de recreatiesector zijn campings 41%, gevolgd door bungalowparken / groepsaccommodaties (23%) en particuliere zwembaden (21%) (tabel 1.2).

Tabel 1.2 Bedrijfssegmenten recreatie

Hoofdonderneming	Percentage
Bungalowpark, groepsaccommodatie	23
Camping	41
Zwembad	21
Buitensport	4
Gemengde bedrijven	9*
Anders	2
Geen info	-

* Gemengde bedrijven hebben twee of meer hoofdactiviteiten, zoals bungalows en een camping

Bron: SFRecreatie Arbeidsmarkt recreatie, 2012

Bedrijven in de sector zijn doorgaans klein: slechts 12% van de bedrijven heeft meer dan 20 medewerkers in dienst (tabel. 1.3). Er zijn veel kleine bedrijven in de sector, 43% van de bedrijven heeft vijf of minder medewerkers in dienst.

16% van de recreatiebedrijven zijn zogenaamde ketenbedrijven. Ketenbedrijven hebben vestigingen verspreid over Nederland en zijn onderdeel van een groter geheel. Ketenbedrijven kennen grote verschillen in de mate van zelfstandigheid van de vestigingen. De grootte van de bedrijven hangt samen met deze bedrijfsstructuur. Ketenbedrijven treffen we vooral aan bij particuliere zwembaden en bungalowparken.

Tabel. 1.3 Grootteklasse bedrijven recreatie

Grootteklasse	Percentage
5 medewerkers of minder	43
6 t/m 9 medewerkers	27
10 t/m 19 medewerkers	18
20 medewerkers of meer	12
Geen info	1

Bron: SFRecreatie Arbeidsmarkt recreatie, 2012

De meeste bedrijven (66%) zijn het hele jaar geopend. De overige bedrijven zijn gemiddeld vijf maanden per jaar gesloten. Dit zijn vooral campings. Dit geldt ook voor openluchtwembaden, ook deze zijn open in het voorjaar en de zomer.

Tabel. 1.4 Gemiddelde personeelsomvang

Personeelsomvang	Totaal	Bungalowpark	Camping	Zwembad	Gemengd bedrijf
Aantal medewerkers in loondienst	16	46	7	15	16
Hulp-, seizoenskrachten, leerlingen	6	10	7	4	5
Uitzendkrachten en payroll	1	1	1	-	3
Buitenlandse medewerkers	1	1	2	-	1

Bron: SFRecreatie Arbeidsmarkt recreatie, 2012

Gemiddeld hebben recreatiebedrijven 16 medewerkers in loondienst (tabel 1.4). Het gemiddeld aantal personeelsleden bij bungalowparken is groter (46 medewerkers) en bij campings lager (7 medewerkers). Verder is uit de tabel 1.4 af te lezen dat veel gewerkt wordt met hulpkrachten, seizoenskrachten en leerlingen. Bij de meeste bedrijven fluctueert het aantal medewerkers daarom sterk gedurende het kalenderjaar. Deze medewerkers worden vooral in het hoogseizoen (voorjaar en zomer) ingezet. In de verblijfsrecreatie werken veel jongeren: vaak studenten die dit werk naast hun studie doen. Zij zijn onervaren in het recreatievak en moeten opgeleid en begeleid worden.

2.3.2 Geografische spreiding

Bijna een derde van de recreatiebedrijven bevindt zich in Zuid-Nederland (tabel 1.5). Over het algemeen is te concluderen dat verblijfsrecreatiebedrijven vooral gesitueerd zijn in dunbevolkte landelijke gebieden en langs de kust. Daarnaast geldt dat de bedrijven over het algemeen gelegen zijn in afgelegen gebieden die slecht bereikbaar zijn met openbaar vervoer en de fiets. Voor de concurrentiepositie op de arbeidsmarkt is dit geen goede uitgangssituatie. Drijfveren voor potentiële medewerkers liggen dan ook in andere factoren/kenmerken van het werk. Uiteraard geldt dit niet voor zwembaden. Deze zijn verspreid over het land te vinden, ook in de grote steden.

Tabel. 1.5 Geografische spreiding

Regio	Percentage
Drie grote steden, randgemeenten	2
Noord-Nederland (Groningen, Friesland en Drenthe)	19
Oost-Nederland (Overijssel, Flevoland en Gelderland)	24
West-Nederland (Utrecht, Noord-Holland, Zuid-Holland en Zeeland)	18
Zuid-Nederland (Noord-Brabant en Limburg)	30
Geen informatie	7

Bron: SFRecreatie Arbeidsmarkt recreatie, 2012

2.4 Werkenden in de recreatiesector

In de recreatiesector werken gemiddeld 28.000 medewerkers, waarvan ongeveer 10.000 mensen in zwembaden werkzaam zijn.

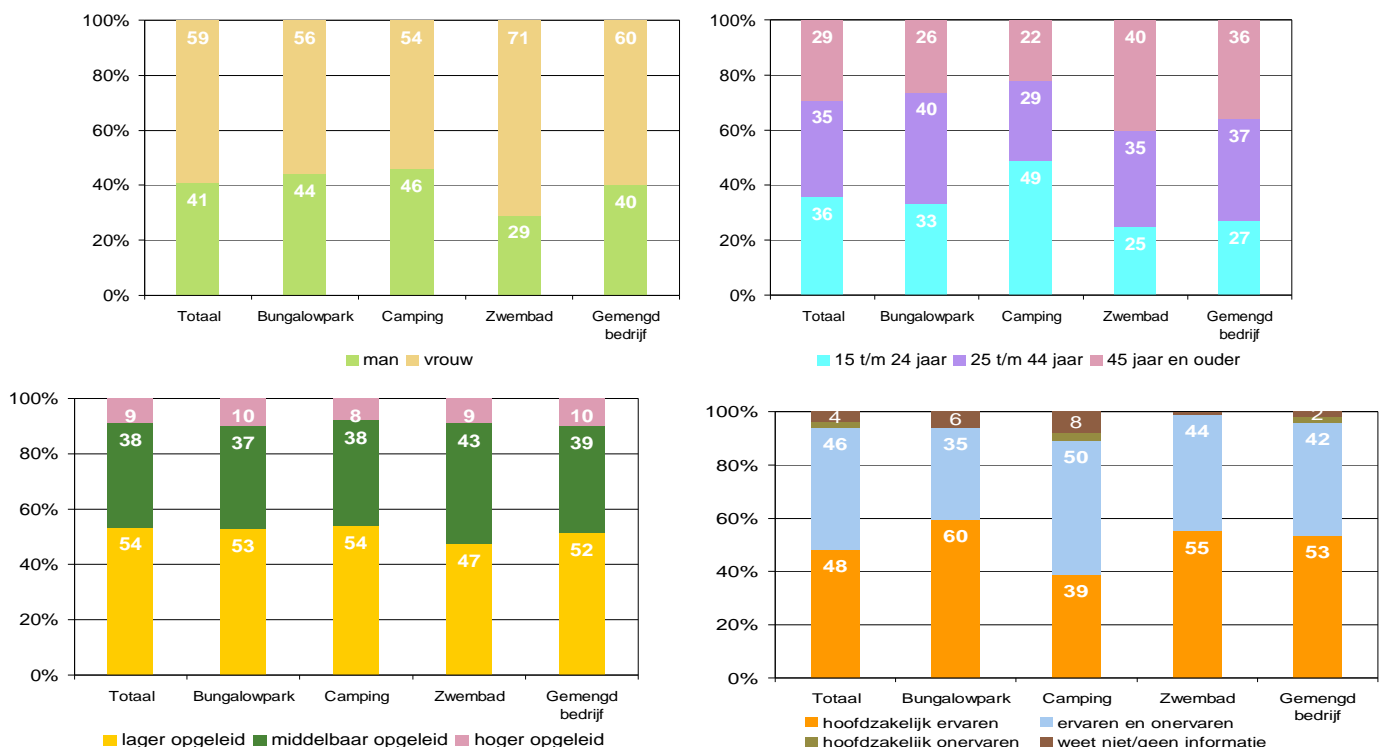
Figuur 1.2 bevat resultaten van een in 2012 door SFRecreatie uitgevoerd arbeidsmarktonderzoek. De meest opvallende kenmerken van het personeelsbestand zijn:

- Een meerderheid van de medewerkers in de sector bestaat uit vrouwen (59%);
- Bij zwembaden is het percentage vrouwen zelfs nog groter (71%);
- Medewerkers zijn overwegend lager opgeleid (54%) en een groot aantal bedrijven (46%) maakt gebruik van onervaren krachten. Voor de continuïteit van de bedrijfsvoering is het daarom noodzakelijk om deze medewerkers goed op te leiden.
- Bij campings is een hoog percentage jongeren (49%) en laag percentage ouderen (22%) werkzaam. Bij zwembaden is dit juist het tegenovergestelde, waar weinig jongeren (25%) en relatief veel ouderen (40%) werkzaam zijn.

Gelet op de samenstelling van het personeel en de ontwikkelingen in de sector is er voor de groep oudere werknemers behoefte aan onderzoek over hoe zij gezond en vitaal hun pensioen kunnen halen. Algemeen geldt dat werknemers langer moeten doorwerken. Vooral bij zwembaden vormen fysieke omstandigheden als warmte, vocht, lawaai een risico. Door de huidige bezuinigingen bij gemeenten zullen steeds meer zwembaden worden geprivatiseerd. Volgens de kerncijfers van RECRON (2014) is van de vrij toegankelijke zwembaden 32% van gemeenten (% neemt af) en 68% is geprivatiseerd (% neemt toe). Hierdoor vergrijsst het werknemersbestand in toenemende mate, aangezien in zwembaden, gemeentelijke en geprivatiseerde zwembaden, het percentage medewerkers van 45 jaar en ouder relatief groot is (figuur 1.2, rechtsboven).

Daarnaast vormt langdurig staan en de eis van flexibele inzetbaarheid een knelpunt (zie paragraaf 3.2; psychische belasting). Dit laatste geldt niet alleen voor zwembaden maar ook voor de verblijfsrecreatie. Door bovenstaande factoren lopen met name de oudere werknemers het risico onvoldoende inzetbaar te blijven. Sociale partners willen maatregelen inzetten om de duurzame inzetbaarheid van deze groep beter te kunnen waarborgen (vitaliteit scan, scholing en onderzoek).

Figuur 1.2 Geslacht, leeftijd, opleiding en werkervaring van de medewerkers



Bron: SFRecreatie Arbeidsmarkt recreatie, 2012

Uit het genoemde onderzoek is tevens naar voren gekomen welke functiegroepen het meest voorkomen. Dit betreffen de functiegroepen schoonmaak en logistiek (68%), techniek en groen, administratie (64%) en management (61%). Gevolgd door de voor de recreatiespecifieke functiegroepen recreatie en vermaak (52%) en ontvangst (en veiligheid) (50%). Er zijn verschillen tussen de verschillende subsectoren in de recreatie te onderscheiden. Zie figuur 1.3.

Figuur 1.3 Functiegroepen in de recreatie



Bron: SFRecreatie Arbeidsmarkt recreatie, 2012

Binnen de sector en ook binnen bedrijven is een grote variatie aan functiegroepen te onderscheiden. Dit maakt het voor medewerkers mogelijk tijdens hun carrière te switchen tussen verschillende functies binnen de sector of het bedrijf (horizontale doorstroom). Het bieden van voldoende scholingsmogelijkheden is wel een vereiste om invulling te kunnen geven aan deze horizontale doorstroom.

2.4.1 Kenmerken werken in de recreatiesector

Uit het arbeidsmarktonderzoek van SFRecreatie, 2012 blijkt dat werknemers een baan in de recreatiesector als afwisselend ervaren. Veel contact met mensen, teamwerk, veel mogelijkheden om parttime te werken en een prettige werksfeer worden als positieve kanten van het werk in de sector gezien. Natuurlijk zijn er ook aspecten die

voor een deel van de werkenden minder aantrekkelijk of haalbaar zijn. De recreatiesector kent veelal onregelmatige werktijden (vaak in de avond en het weekend). Daarnaast kan het werk als fysiek zwaar of stressvol worden ervaren. Ook worden aan medewerkers vaak tijdelijke contracten voor een beperkt aantal uur aangeboden. Bovendien vergt het werk goede sociale vaardigheden. Bedrijven werven dan ook voornamelijk op basis van de potentie van de werknemer om gastgerichtheid te ontwikkelen, onafhankelijk van hun opleiding en vakvaardigheden. Omdat de nadruk ligt op de persoonlijke eigenschappen van potentiële medewerkers, dient er eenmaal in dienst te worden geïnvesteerd in de

Toekomstige trends in de recreatie

- Consument wil alles goedkoper (maximale beleving voor minimale prijs);
- Kwaliteit, gastvrijheid en beleving worden steeds belangrijker;
- Het gebruik van internet neemt toe bij het zoeken en boeken van vrijetijdsactiviteiten;
- Toenemende aandacht voor maatschappelijke thema's als obesitas, alcoholmisbruik en duurzaamheid;
- Bij de groeiende groep welvarende ouderen heeft gezond zijn blijven een grote invloed op hun vrijetijdsbesteding. De groep heeft veel vrije tijd en wil daarvan in steeds grotere mate genieten.

Bron: Rabobank Cijfers & Trends, jaargang editie 2013/2014

vakvaardigheden van medewerkers om ze volwaardig in te kunnen zetten binnen een functie.

2.4.2 Baan je toekomst

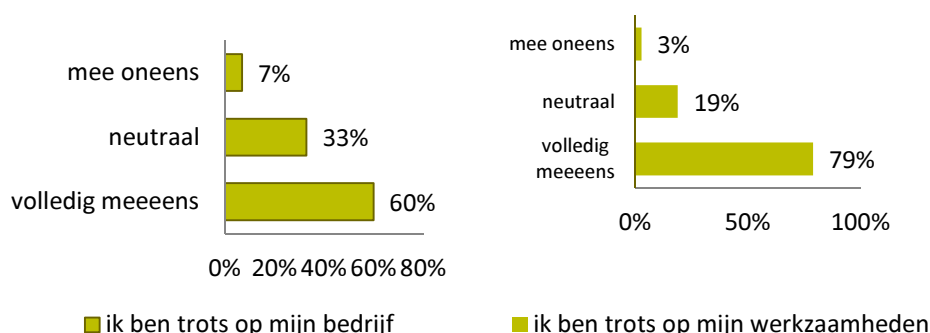
Vanwege de veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt, is SFRecreatie in 2014 gaan deelnemen aan het project Baan je Toekomst. Dit project biedt sectoren, medewerkers en bedrijven een leidraad om te werken aan duurzame inzetbaarheid en bewustwording. Het project is met name gestart om invulling te kunnen geven aan de behoeften op langere termijn. Centraal onderdeel van het project is het onderzoeken van motieven en drijfveren van medewerkers en de wijze waarop werkgevers hierop in kunnen spelen. Het doel van de deelname aan Baan je Toekomst is informatie te krijgen die ondernemers kan helpen beleid te ontwikkelen en praktische maatregelen te nemen.

In januari 2014 is gestart met een onderzoek naar de wensen en behoeften van medewerkers in de recreatiesector. Medewerkers is gevraagd hoe zij denken over hun mogelijkheden ten aanzien van duurzame inzetbaarheid. Daarnaast zijn werkgevers geïnterviewd. Uit de aan werknemers gestelde vragen kwamen interessante uitkomsten naar voren ten aanzien van trots en waardering, scholing en vitaliteit. Zo blijkt 79% van de medewerkers trots te zijn op zijn werkzaamheden en 60% op hun bedrijf (figuur 1.4). De meeste medewerkers vinden het een goed idee om afspraken te maken over hun ontwikkeling met hun werkgever, maar 42% van hen ervaart dat daar in de praktijk niets van komt (figuur 1.5). De te maken afspraken moeten volgens de werknemers gaan over:

- volgen van cursussen (40%);
- coaching op de werkvloer (37%);
- loopbaanplanning, -check, -advies (31%);
- ervaring op doen in andere functie (19%).

Een voorlopige conclusie uit het project Baan je Toekomst is dat werkgevers en werknemers op een gestructureerde manier afspraken moeten maken over opleiden en ontwikkelen.

Figuur 1.4 Trots op mijn werkzaamheden en trots op mijn bedrijf



Bron: Baan je Toekomst (scan medewerkers), Atrium groep 2014

Figuur 1.5 Afspraken maken met de werkgever



Bron: Baan je Toekomst (scan medewerkers), Atrium groep 2014

2.4.3 HR-beleid in de sector

SFRecreatie neemt de uit Baan je Toekomst naar voren gekomen aanbeveling ter harte en heeft een aantal maatregelen ontwikkeld die er aan kunnen bijdragen dit te realiseren.

Een deel van deze maatregelen zal in het reguliere beleid van het fonds zijn uitwerking krijgen. Ten aanzien van een bepaald kenmerk van de sector wordt echter een knelpunt voorzien. Er wordt om intensivering en professionalisering van het HR-beleid van bedrijven gevraagd. Zoals uit de beschrijving van de sector naar voren is gekomen, bestaat de sector met name uit kleine bedrijven (70% van de bedrijven heeft minder dan 10 medewerkers). En bedrijven van een dergelijke beperkte omvang missen de slagkracht om eigen HR-beleid te voeren (HRM in het MKB, EIM (Panteia) 2008). Het zal dus niet vanzelfsprekend zijn dat bedrijven de stap naar een professioneler HR-beleid zetten. Wanneer op dit vlak geen beweging wordt ingezet, verwacht SFRecreatie op langere termijn echter problemen. Bedrijven die zich niet mee ontwikkelen met de arbeidsmarkt en de vraag van medewerkers verliezen op een bepaald moment de aansluiting.

Knelpunt A

Kleine ondernemers hebben weinig slagkracht en deskundigheid op gebied van Human Resource Management.

Om dit knelpunt aan te pakken, wil SFRecreatie een aantal maatregelen nemen. SFRecreatie gaat adviesgesprekken voeren met werkgevers. Daarnaast willen sociale partners trainingen voor managers en ondernemers ontwikkelen en uitvoeren. Een congres met als thema duurzame inzetbaarheid moet verder een bijdrage leveren op dit punt.

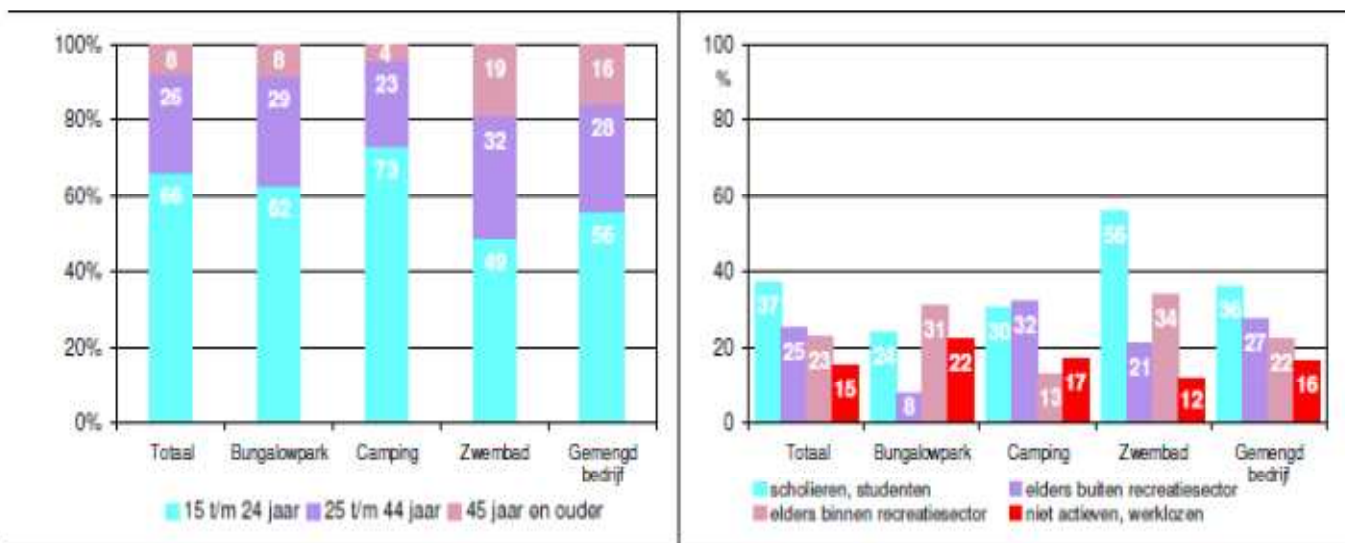
In het project 'Excelleren.nu' van MKB-Nederland, waaraan werkgeversvereniging RECRON deelnam, is ervaring opgedaan met de genoemde adviesgesprekken. Dit project is als succesvol uit de evaluatie ervan naar voren gekomen. SFRecreatie kan bij het ontwikkelen en voeren van de adviesgesprekken voortbouwen op de kennis en ervaring van het project 'Excelleren.nu'. Gelet op deze ervaringen worden 20 adviesgesprekken gedurende de looptijd van het sectorplan realiseerbaar geacht.

3. Arbeidsmarkt: Instroom, doorstroom en uitstroom

3.1.1 Instroom

In het arbeidsmarktonderzoek Recreatie van SFRecreatie (2012) zijn de kenmerken van instroom in de recreatiesector in kaart gebracht. Deze kenmerken staan in figuur 2.1. Uit dit figuur blijkt het seizoensmatige karakter van de sector. Het zijn vooral scholieren en studenten die tijdens het seizoen instromen bij bungalowparken, campings en zwembaden. 53% van de bedrijven rapporteert instroom in 2011. In dit jaar bestaat de instroom van medewerkers uit jongeren in de leeftijd van 15 tot en met 24 jaar (66%). Dit zijn vooral studenten die nog een (niet recreatie gerelateerde) opleiding volgen. Dit geldt het sterkst voor campings (73%) en het minst voor zwembaden (49%).

Figuur 2.1 Kenmerken van de instroom: leeftijd en herkomst, 2011



Bron: SFRecreatie Arbeidsmarkt recreatie, 2012

De instroom van medewerkers naar de sector bestaat uit relatief weinig mensen van buiten de sector. Dit geldt zeer sterk voor bungalowparken (8%). Campings trekken vaker mensen aan van buiten de sector. Voor 37% bestaat de instroom uit scholieren en studenten zonder specifieke recreatieve beroepsopleiding of ervaring in de sector. Verwacht wordt dat door de ontgroening en vergrijzing van de Nederlandse beroepsbevolking, in samenhang met de lichte groei van de recreatie en het arbeidsintensieve dienstverlenende karakter van de sector, op de langere termijn tekorten aan arbeidskrachten zullen ontstaan. Dit zal als eerste te merken zijn aan het niet kunnen vinden van voldoende seizoenskrachten. Dit is nu al te merken in de dunbevolkte landelijke gebieden en langs de kust.

3.1.2 Doorstroom (horizontale en verticale mobiliteit)

De mogelijkheden voor doorstroom naar hogere functies zijn in de recreatiesector beperkt. Vooral bij kleine bedrijven ondervinden medewerkers beperkingen in de mogelijkheden tot doorstroom. Dit komt door de beperkte beschikbaarheid van hogere functies. Vanwege gebrek aan carrièreperspectief, onregelmatige diensten en avond- en weekenddiensten zijn het vooral dertigers die uitstromen. Horizontale mobiliteit is wel mogelijk doordat de sector een veelheid aan verschillende soorten functies kent. (Zie functies vermeld in figuur 1.3). Om de doorstroom van medewerkers te stimuleren, is het noodzakelijk om medewerkers intern breed vakgericht op te leiden, voor de eigen sector en aanpalende sectoren. Hiermee wordt de duurzame inzetbaarheid van werknemers vergroot. Sociale partners stimuleren daarom al jaren toekomstgerichte scholing aan via cursorisch brancheonderwijs en BBL-trajecten.

3.1.3 Uitstroom

In het arbeidsmarktonderzoek Recreatie van SFRecreatie geven werkgevers aan dat uitstroom vooral te maken heeft met beëindiging van tijdelijk contracten (36%). Het seizoensmatig karakter van de sector is hier mede oorzaak van. In 34% van de gevallen vertrekt de medewerker zelf naar een andere werkgever en gedwongen ontslag zorgt voor 16% van de uitstroom.

Uit de scan in het kader van Baan je Toekomst (2014) blijkt dat 19% van de werknemers op dit moment actief zoekt naar een andere banen oriënteert zich op andere mogelijkheden op de arbeidsmarkt. De uitstroomredenen staan in het kader rechts genoemd. Gebrek aan carrièreperspectief is een belangrijke reden. Behoud van arbeidskrachten en het binden van seizoenskrachten aan de sector heeft prioriteit. Maatregelen (zoals het breed opleiden, EVC, BBL) in het sectorplan richten zich op het verbeteren van carrièreperspectieven, zodat horizontale mobiliteit mogelijk is binnen de eigen sector en eventueel aanpalende sectoren.

Redenen om te zoeken naar andere baan

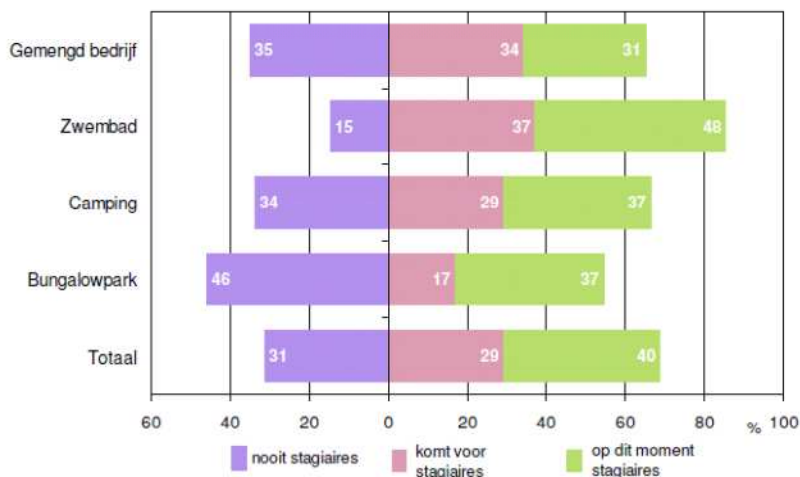
- salaris (41%)
- weinig carrière-/doorgroeimogelijkheden (30%)
- werksfeer (25%)
- inhoud van het werk (taken) (20%)
- werktijden (18%)
- lichamelijke belasting (14%)
- privé-werk balans moeilijk (13%)
- werkdruk (11%)
- reistijd (10%)

Bron: Baan je toekomst, Atrium groep 2014

3.1.4 Stageplaatsen

Ruim twee derde van de recreatiebedrijven biedt mogelijkheden aan studenten voor een stageplek 69%. Bungalowparken bieden het minst vaak een leerwerkplek aan. Bij zwembaden wordt dat het meest gedaan, zoals in figuur 2.2 te zien is.

Figuur 2.2 De mate waarin bedrijven leerwerkplekken aanbieden



Bron: SFRecreatie Arbeidsmarkt recreatie, 2012

Volgens Kenwerk (Trends en Cijfers recreatie, Zicht op arbeidsmarkt en onderwijs 2013 - 2014) is er vanuit het bedrijfsleven veel vraag naar zelfstandig werkende stagiaires/medewerker in de recreatie. Bij een stage of het werven van personeel geven bedrijven vaak de voorkeur aan leerlingen van niveau 3 boven een niveau 2-leerling. Voor de sector is dit op de lange termijn een knelpunt. Ten eerste worden niveau 2 leerlingen gestimuleerd zich verder te ontwikkelen naar niveau 3 en 4. Niveau 2 leerlingen zijn dus maar beperkt inzetbaar bij bedrijven op dit niveau. Sociale partners verwachten dat er in de

toekomst mensen nodig blijven voor uitvoerende taken in de sector. Daarnaast is het blijven aanbieden van recreatieopleidingen op MBO niveau 2 belangrijk om de doorstroom van leerlingen uit het vmbo naar mbo niveau 3 en 4 opleidingen te kunnen garanderen. Sociale partners hebben daarom behoefte aan een onderzoek naar de vraag waarom bedrijven onvoldoende stageplaatsen beschikbaar stellen en hoe het bevorderd kan worden dat er meer stageplekken beschikbaar worden gesteld voor niveau 2 leerlingen.

3.1.5 Instroom arbeidsbelemmerden en WSW

De recreatiesector wil de participatie van arbeidsbelemmerden en WSW'ers in de sector promoten. Bedrijven in de sector zijn over het algemeen doordrongen van de wens om maatschappelijk verantwoord te ondernemen en vanuit die instelling ook mensen met een arbeidsbelemmering in dienst nemen. Veel functies (groen, techniek, voedselbereiding, schoonmaak) in de sector lenen zich daar goed voor. De ervaring leert dat medewerkers uit deze doelgroepen over het algemeen zeer gemotiveerd hun werkzaamheden verrichten en daarmee zeer gewaardeerde werknemers zijn. Sociale partners willen bedrijven ondersteuning bieden door zoveel mogelijk belemmeringen voor het plaatsen van werknemers met een afstand op de arbeidsmarkt weg te nemen. Daarnaast vinden sociale partners het belangrijk om kandidaten met groeimogelijkheden een passend dienstverband te bieden, zodat zij blijvend en duurzaam inzetbaar blijven. Hiervoor is goede voorlichting voor werkgevers en potentiële werknemers van essentieel belang

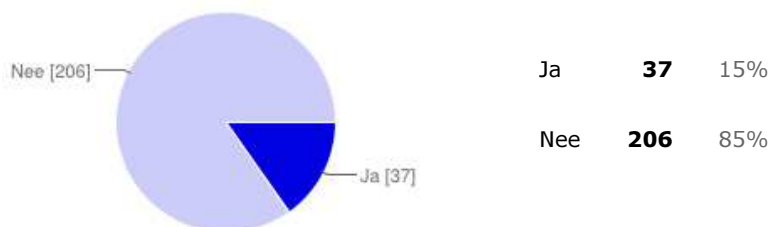
Sociale partners hebben onderzocht waar er behoefte aan ondersteuning is. SFRecreatie heeft in dat kader eind 2013 door middel van een korte vragenlijst ondernemers gevraagd of ze arbeidsbelemmerden of WSW'ers in dienst hebben en of ze bereid zijn deze in dienst te nemen. Uit de vragenlijst blijkt dat 15% van de werkgevers in de recreatiesector arbeidsbelemmerden in dienst heeft en 20% van de werkgevers heeft een samenwerkingsovereenkomst in het kader van WSW afgesloten. Van de werkgevers die nog geen arbeidsbelemmerden of WSW'ers in dienst heeft is 49% (arbeidsbelemmerden) en 47% (WSW'ers) van de werkgevers wel bereid om deze op termijn in dienst nemen. Zie hiervoor figuur 2.3 a t/m d.

In de praktijk blijkt dat werkgevers praktische problemen ondervinden bij het aannemen van arbeidsbelemmerden en WSW'er. Administratieve rompslomp bij UWV, onduidelijkheid over (loon)kosten en beperkt zicht op subsidiemogelijkheden en begeleidingsmogelijkheden zijn enkele van deze problemen. De beperkte kennis van en inzicht in mogelijkheden om arbeidsbelemmerden en WSW'ers in dienst te nemen weerhoudt werkgevers ervan om deze groep daadwerkelijk een kans te bieden op de arbeidsmarkt. Sociale partners willen werkgevers en werknemers nader ondersteunen bij het in dienst nemen van arbeidsbelemmerden en WSW'ers. Werkgevers hebben vooral behoefte aan het verkrijgen van informatie. Daarnaast moeten ook de commerciële kanten en het rendement worden getoond.

Het ontwikkelen en aanbieden van deze informatie aan werkgevers neemt beperkingen weg voor het aannemen van arbeidsbelemmerden en WSW'ers. Daarnaast willen sociale partners extra inspanningen leveren om 20 arbeidsbelemmerden en WSW'ers te plaatsen door een convenant af te sluiten met een re-integratiebedrijf en UWV. Het re-integratiebedrijf kan de werkgever extra ondersteunen door een individuele bedrijfsanalyse te maken om te bekijken welke persoon het beste binnen het bedrijf past. Voor de individuele bedrijfsanalyse stelt het UWV budget beschikbaar, hiervoor wordt geen cofinanciering gevraagd. Hiermee wordt niet toegestaan samenloop van financieringsstromen voorkomen. Om extra instroom te realiseren zullen bedrijven in de recreatiesector een loonkostensuppletie kunnen aanvragen voor de begeleidingskosten van de werkgever. Alleen voor deze incentive wordt cofinanciering aangevraagd.

Het betreft een nieuw project voor de sector. Verwacht wordt dat 15 tot 40 bedrijven willen deelnemen. Omdat de match tussen een arbeidsbelemmerden/WSW'er en een bedrijf een langdurig en gecompliceerd proces is (zo wordt slechts 1 op de 10 kandidaten daadwerkelijk geplaatst bij het bedrijf) en interventie nodig is met het re-integratiebedrijf en UWV zetten sociale partners in op het daadwerkelijk plaatsen van 20 extra medewerkers met een arbeidsbeperking.

Figuur 2.3 a Heeft u arbeidsbelemmerden in dienst?



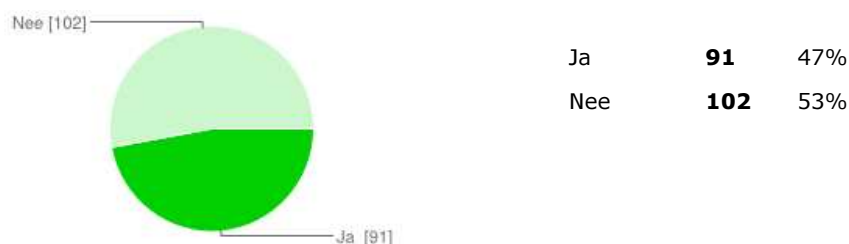
Figuur 2.3 b Heeft u een samenwerkingsovereenkomst in het kader van de WSW in bijvoorbeeld de schoonmaak of groenvoorziening afgesloten?



Figuur 2.3c Bent u eventueel bereid om een arbeidsbelemmerde in dienst te nemen?



Figuur 2.3 d Bent u eventueel bereid om gebruik te maken van WSW diensten?



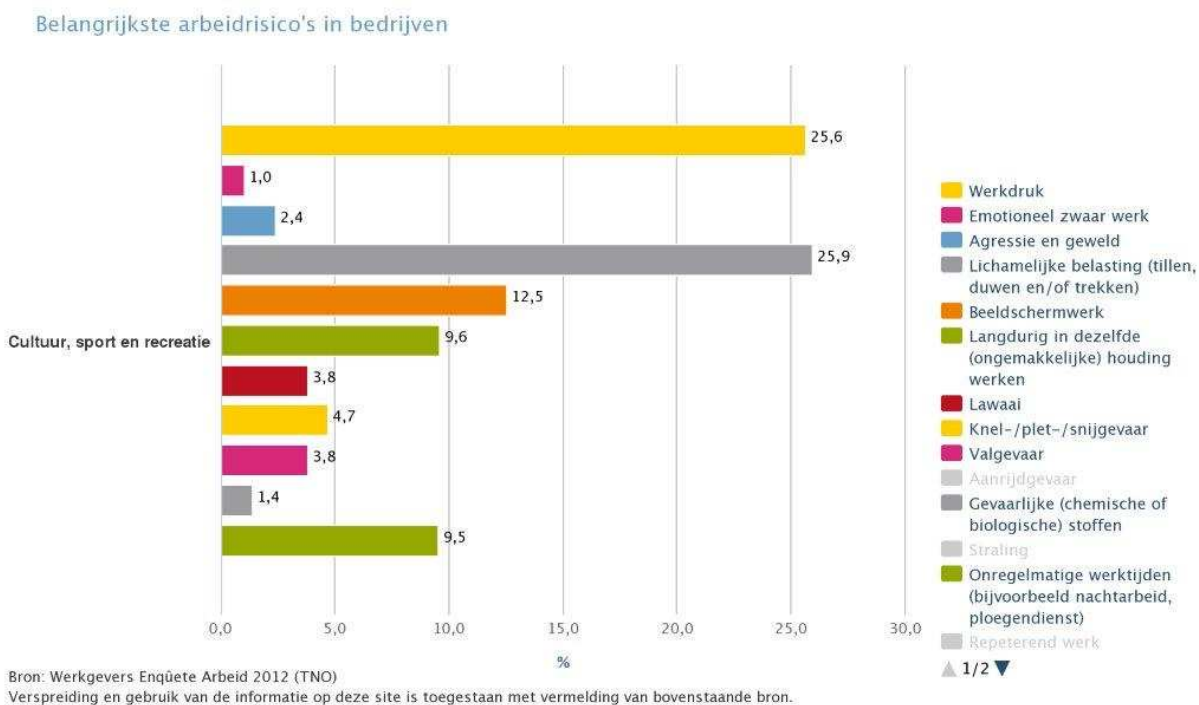
Bron: Onderzoek naar behoefte arbeidsbelemmerden en WSW, SFRecreatie 2013

3.2 Duurzame inzetbaarheid

In de sector cultuur, sport en recreatie zijn de grootste arbeidsrisico's volgens werkgevers (WEA 2012) respectievelijk lichamelijke belasting (genoemd door 25,9% van de bedrijven), werkdruk (25,6%) en beeldschermwerk (12,5%). Zie hiervoor figuur 2.4.

In het verleden hebben sociale partners voor haar werkgevers en werknemers al hulpmiddelen en instrumenten ontwikkeld om de lichamelijke belasting zo veel mogelijk te beperken. Voor de thema's werkdruk /privé – werk balans en beeldschermwerk zijn nog geen hulpmiddelen en modules ontwikkeld.

Figuur 2.4 belangrijkste arbeidsrisico's in de sectoren cultuur, sport en recreatie



In het project Baan je toekomst (Atrium groep, 2014) is aan medewerkers gevraagd of en in hoeverre het werk psychische belasting met zich mee brengt. Hieronder de resultaten.

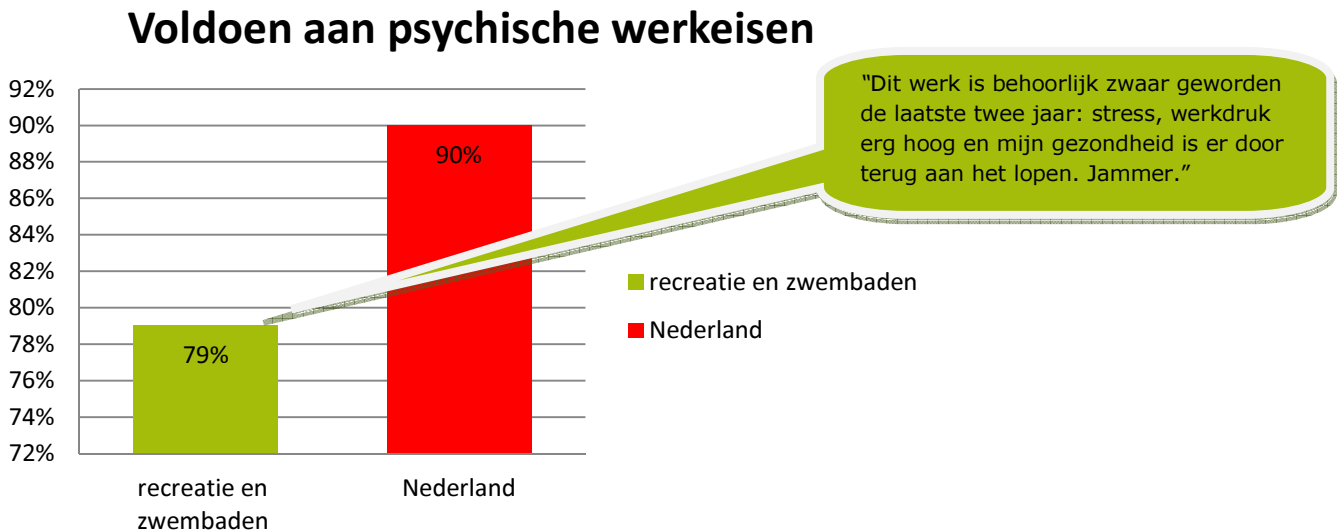
Psychische belasting

21% van de medewerkers in de recreatiesector ondervindt psychische klachten van het werk (figuur 2.5). Dit percentage is hoog; landelijk gegevens laten zien dat 10% van de beroepsbevolking psychische klachten van het werk ondervindt. Gelet op de hoge percentage heeft de recreatiesector de behoefte aan het aanpakken van dit probleem. Door het terugdringen van de psychische belasting zal een hoger percentage van de medewerkers in de sector aan de psychische werkeisen voldoen.

Ouderen en medewerkers tussen 25-45 jaar ondervinden meer psychische belasting van het werk dan jongeren: 26% van de 45-plussers, 27% van de medewerkers tussen de 25 en 45 jaar en 8% van de medewerkers onder de 25 jaar (gemiddeld 21%).

Sociale partners willen kleine bedrijven ondersteunen bij de aanpak van verantwoord werken met de computer (voorkomen van stress en rsi) en psychische belasting van hun medewerkers. Dit zijn namelijk in de sector gesignaleerde arbeidsrisico's waar nog geen specifiek voor de recreatie ontwikkelde hulpmiddelen zijn ontwikkeld door de sector. Dit komt mede omdat kleine bedrijven een beperkte kennis van hr-beleid hebben en niet zelf een aanpak kunnen ontwikkelen. Sociale partners willen kleine bedrijven hierin scholen en ondersteunen door onder andere het maken van instrumenten en hulpmiddelen voor de werk / privé balans en beeldschermwerk.

Figuur 2.5 Voldoen aan psychische werkeisen



Bron: Baan je toekomst, Atrium groep 2014 en Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2012 (TNO/CBS)

Oudere medewerkers verwachten significant vaker in de toekomst last te krijgen van lichamelijke en/of psychische belasting: 21% van de 45-plussers, 14% van de medewerkers tussen 25 en 44 jaar en 4% van de jongeren onder de 25 jaar.

Sociale partners willen daarom ondersteuning bieden bij het duurzaam inzetbaar maken en houden van medewerkers en voorkomen dat medewerkers vroegtijdig uitvallen. Bij het ontwikkelen van instrumenten en hulpmiddelen wordt rekening gehouden met de behoeften van de verschillende leeftijdscategorieën. Niet alleen curatief, maar ook preventief zullen maatregelen en voorlichting inzet worden. SFRecreatie is voornemens een congres over duurzame inzetbaarheid te organiseren. Verwacht wordt dat meer dan 100 bezoekers hier aan zullen deelnemen. Voor specifiek de groep van ouderen willen sociale partners onderzoek doen naar de behoeften en benodigdheden om langdurig te kunnen blijven werken. Daarnaast wil de sector 30 vitaliteit scans aanbieden aan 55-plussers zodat zij in een goede privé- werkbalans de eindstreep halen.

Op basis van ervaring in het verleden waarin een loopbaanscan is ontwikkeld en aangeboden aan medewerkers in de sector achten sociale partners het reëel dat er 30 vitaliteit scans in 2 jaar worden afgenomen. Vitaliteit scans zijn nog niet eerder ingezet door de sector.

Sociale partners gaan in vervolg op het project excelleren.nu van MKB-Nederland 20 adviestrajecten doorlopen om werkgevers en werknemers te informeren en te adviseren over hoe planmatig personeels- en opleidingsbeleid kan worden opgezet. Daarnaast wordt geadviseerd op welke wijze de door de sector ontwikkelde instrumenten en trainingen op gebied van duurzame inzetbaarheid en persoonlijk effectiviteit gebruikt kunnen worden.

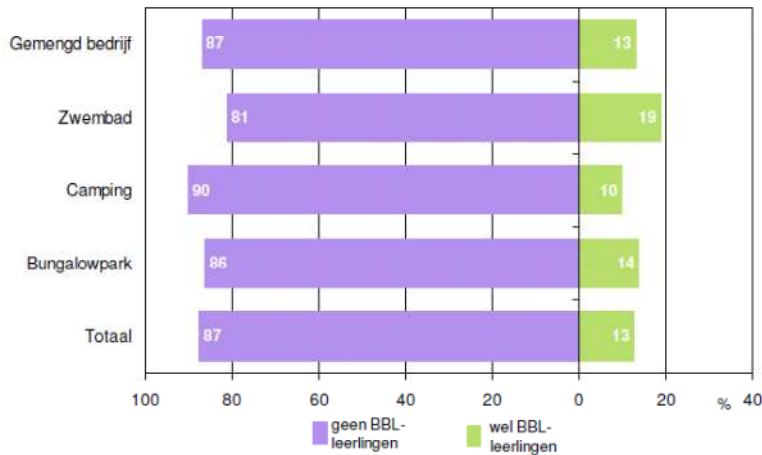
Knelpunt B

Medewerkers zijn onvoldoende duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt wat ertoe leidt dat ervaren medewerkers vroegtijdig uitstromen. Hierdoor gaat kennis en kunde verloren voor de sector.

3.2.1 Scholing werkgevers en werknemers; BBL

In vergelijking met andere sectoren zijn er in de recreatiesector nauwelijks leerlingen die voor de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) kiezen, zie figuur 2.6.

Figuur 2.6 De mate waarin in bedrijven BBL-leerlingen werkzaam zijn



Bron: SFRecreatie Arbeidsmarkt recreatie, 2012

In 2012 gaf 87% van de bedrijven aan dat er geen BBL-leerlingen/medewerkers werkzaam zijn. In de sector worden BBL-trajecten vooral gebruikt voor het bijscholen/opscholen van medewerkers die al in de sector werkzaam zijn. De BBL-route is voor de sector een aantrekkelijke leerweg voor volwassenen. Vooral de grote ketenbedrijven maken gebruik van BBL.

Tabel 2.1 Aantal tegemoetkoming uitgekeerd aan BBL-trajecten door het sociaal fonds Recreatie in 2012 en 2013 naar opleidingsrichting, bedrijfsgrootte en mbo niveau

2012 en 2013	
Opleidingsrichting	
Leisure & Hospitality	61
Aqua & Leisure	12
AKA	1
artiest	21
Front office medewerker	41
groentechnisch	70
kok	13
voedsel en leefomgeving	15
verkoper	2
medewerker bediening	3
totaal	267

Bedrijfsgrootte

kleine werkgevers	2
Landal GreenParks (keten)	19
Center Parcs (keten)	246
totaal	267

Mbo niveau

AKA	1
niv 2	37
niv 3	176
niv 4	53
totaal	267

Bron: administratie Sociaal Fonds Recreatie, 2013

Door de invoering van Focus op vakmanschap (OCW) gaat de urennorm voor een BBL-opleiding omhoog. Deze wordt 850 uur, waarvan 200 contacttijd (school) en 650 uur BPV. Voor bedrijven in de verblijfrecreatie/zwembaden is het daardoor ondoenlijk om hun medewerkers met kleine contracten (van 12-20 uur per week) een BBL-opleiding te laten volgen (tabel 2.1).

Om bovenstaande redenen geven ketenbedrijven aan te stoppen met de BBL-opleidingen voor hun medewerkers. Feit blijft dat de medewerkers adequaat toegerust moeten zijn/blijven voor de uitvoering van hun werkzaamheden.

Om dit knelpunt beter in kaart te krijgen laten sociale partners een onderzoek uitvoeren naar de vraag waarom bedrijven stoppen, waar de problemen zich precies voordoen en welke oplossingsrichtingen mogelijk zijn om de medewerkers duurzaam inzetbaar te maken en te houden. Ook wordt onderzoek gedaan naar alternatieven voor BBL. Voor de bedrijven, medewerkers of leerlingen die nog wel gaan bijscholen/opscholen willen sociale partners 10 extra BBL-trajecten stimuleren die zonder deze extra inspanning niet zouden starten.

De voorwaarden van de tegemoetkomingsregeling opleidingskosten is vastgelegd in een reglement van de fonds-cao Recreatie (bijlage 7 van de cao). Werkgevers declareren in een digitaal portal van SFRecreatie hun gemaakte begeleidingskosten. SFRecreatie betaalt daarna rechtstreeks de tegemoetkoming naar de werkgever. Voor de uitvoering van maatregel 8 zullen de reglementen en het digitale portal aangepast worden.

Tijdens de adviesgesprekken die de sector gaat voeren bij 20 bedrijven zal de mogelijkheid van BBL ter sprake komen.

3.2.2 Cursussen en trainingen

Medewerkers

Naast scholing door het bekostigd onderwijs worden kennis en vaardigheden in de sector ook verkregen en verbeterd door cursussen die medewerkers volgen.

Volgens het arbeidsmarktonderzoek van SFRecreatie 2012 wordt bij 63% van de bedrijven door medewerkers cursussen gevolgd. Op campings wordt aan medewerkers minder vaak een cursus aangeboden, namelijk bij 55% van de bedrijven. Bij zwembaden wordt het meest cursorisch geschoold. Bij 82% van de zwembaden volgen medewerkers cursussen. 42% van de bedrijven geeft aan dat er geen cursussen gevolgd worden omdat de medewerkers hier geen behoefte aan hebben.

SFRecreatie heeft een tegemoetkomingsregeling in de cursuskosten voor medewerkers die een cursus volgen. Hiervan kunnen zowel werkgevers –krijgen tegemoetkoming als zij hun werknemers een cursus laten volgen- als werknemers gebruik maken. De voorwaarden van tegemoetkomingsregeling is vastgelegd in een reglement van de fonds-cao Recreatie (cao bijlagen 3, 4 en 5). Werkgevers en werknemers declareren in een digitaal portal van SFRecreatie hun gemaakte kosten. SFRecreatie betaalt daarna rechtstreeks de tegemoetkoming naar werkgever of werknemer. Voor de uitvoering van maatregel 8 zullen de reglementen en het digitale portal aangepast worden. SFRecreatie ziet dat individuele medewerkers tot nog toe maar weinig gebruik maken van deze regeling. In onderstaande tabel 2.2 staat het aantal gevolgde cursussen in 2013 waarvoor bij het sociaal fonds een tegemoetkoming aangevraagd is.

Tabel 2.2 aantal cursussen waarvoor een tegemoetkoming is aangevraagd bij het Sociaal Fonds Recreatie, 2013

Verdeling bedrijfsgrootte	Aantal aanvragen	Startjaar
Kleine werkgevers (loonsom < 140.000,-)	164	2013
Middelgrote werkgevers (loonsom tussen 140.000,- en 450.000,-)	943	2013
Grote werkgevers (loonsom > 5.000.000,-)	3475	2013
tegemoetkoming cursuskosten		
Totaal	4582	2013

Bron: administratie Sociaal Fonds Recreatie, 2013

In de tabel wordt ook onderscheid gemaakt in de bedrijfsgrootte. Hieruit blijkt dat kleine werkgevers op beperkte schaal gebruik maken van het aanbod aan cursussen om hun medewerkers te scholen. SFRecreatie geeft nu al maximaal € 400,- tegemoetkomingen in de kosten die door de werkgever of –nemer gemaakt worden aan ongeveer 150 vakgerichte en/of cursussen op het gebied van persoonlijke effectiviteit. De budgetten zijn gescheiden. Dit betekent dat enerzijds de werkgever een tegemoetkoming kan aanvragen voor een medewerker die een cursus volgt, anderzijds kan een medewerker ook op eigen initiatief een cursus volgen en hier een tegemoetkoming voor aanvragen. In het totaal wordt bij SFRecreatie jaarlijks voor meer dan 4.500 cursussen een tegemoetkoming in de kosten aangevraagd.

Sociale partners willen cursussen die bijdragen aan het kwalificeren en het duurzaam inzetbaar maken en/of houden van medewerkers de komende twee jaar extra stimuleren door de maximale vergoeding te verhogen tot maximaal €800,- voor 2.200 cursussen, voor de cursusclusters:

1. Vakgerichte cursussen (538 in 2 jaar gevolgd)
2. Cursus (self)management & leidinggeven (712 in 2 jaar gevolgd)
3. Cursus praktijkbegeleider (86 in 2 jaar gevolgd)
4. Cursus generatiemanagement (10 in 2 jaar gevolgd)
5. Cursus loopbaanoriëntatie (4 in 2 jaar gevolgd)
6. Cursus veilig en duurzaam werken (886 in 2 jaar gevolgd)

Deze aantallen zijn gebaseerd op de werkelijk gevolgde cursussen in het jaar 2012 en 2013. Verwacht wordt dat in de komende 2 jaar minimaal hetzelfde aantal gevolgd wordt.

Deze scholing leidt tot verbetering van de duurzame inzetbaarheid omdat, de kennis en vaardigheden, het inzicht in de eigen loopbaan, het carrièreperspectief, de arbeidsmobiliteit en het belang van veilig en verantwoord werken wordt vergroot.

Managers en ondernemers

In april 2014 heeft SFRecreatie managers en ondernemers gevraagd of zij zélf behoefte hebben aan trainingen en hoe sociale partners hen hierbij kunnen ondersteunen. Hieruit blijkt dat 70% van de managers behoefte heeft aan scholing/training (figuur 2.7). De behoeften zijn zeer divers. Leidinggeven en persoonlijke effectiviteit scoren het hoogst. Zie voor de volledige opsomming tabel 2.3.

Figuur 2.7 Moet SFRecreatie een scholingsaanbod maken voor managers en ondernemers?



Bron: Scholingsbehoefte managers en ondernemers, SFRecreatie, april 2014

Tabel 2.3 Op welke gebieden/onderwerpen zou u uw kennis en vaardigheden willen bevorderen, zodat u uw bedrijf nog beter kunt leiden?

leidinggeven/persoonlijke effectiviteit	10%
wet- en regelgeving (regionaal, nationaal, Europees)	9%
marketing	8%
financiën (incl. subsidies)	8%
maken van bedrijfsplannen/ondernemingsplannen	8%
trends en innovaties (duurzaamheid, gastgerichtheid, doelgroepenbeleid etc.)	8%
communicatie met gasten/klanten (incl. social media)	7%
communicatie met medewerkers en medezeggenschap (t.b.v. bijvoorbeeld functioneringsgesprekken)	7%
regionaal kennis uitwisselen met collega's (binnen de recreatie sector)	7%
arbeidsomstandigheden (arbo)	6%
personeelsbeleid (incl. duurzaam inzetbaarheid, fitprogramma's, cao, medezeggenschap)	5%

doelgroep profilering/herkennen van marktkansen	5%
coaching on the job/individueel advies	4%
regionaal kennis uitwisselen met scholen, andere sectoren	3%
maken van opleidingsplannen	2%
begeleiding bij bedrijfsoverdracht	2%
Overig	1%
begeleiding bij start bedrijf	0%

Bron: Scholingsbehoefte managers en ondernemers, SFRecreatie, april 2014

Door het geven van deze trainingen aan managers worden de medewerkers in de sector beter gefaciliteerd op gebied van personeelsbeleid, opleidingen en duurzame inzetbaarheid. Sociale partners gaan voor het eerst voor 8 groepen met managers en ondernemers trainingen aanbieden. De groepen zullen 12 à 15 deelnemers bevatten.

3.2.3 EVC

In de branche bestaat een tekort aan gekwalificeerde medewerkers. Op pagina 11 in figuur 1.1 (grafiek linksonder) is te zien dat 52% van de medewerkers in de sector laag zijn opgeleid. Hierdoor is EVC van extra toegevoegde waarde voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. EVC (Eerder Verworden Competenties) is niet nieuw in de sector maar hiervan wordt zeer weinig gebruik gemaakt ondanks het feit dat hiervoor een tegemoetkoming van € 750 kan worden ontvangen. De laatste 2 jaar is slechts voor 2 EVC trajecten een tegemoetkoming aangevraagd bij SFRecreatie. Sociale partners willen EVC promoten. Door EVC wordt de arbeidsmarktpositie van de werknemers vergroot. Omdat de sector een grote hoeveelheid aan functies kent, komen alle door het Kenniscentrum EVC erkende EVC-trajecten in aanmerking voor een tegemoetkoming.

Voor de zwembadbranche bestond nog geen erkend EVC-traject. Dit is nieuw ontwikkeld en per 15 april 2014 beschikbaar. Deze EVC kan ook voor zwembadmedewerkers in de verblijfsrecreatie worden ingezet. Een aantal grote bedrijven binnen de sector heeft serieuze intentie om EVC trajecten in te gaan zetten. Op basis van deze gegevens acht de recreatiesector het reëel dat 30 EVC-trajecten zullen worden gerealiseerd. Door het promoten van deze EVC wil de sector best practices opdoen en de regeling zal ook na de looptijd van de uitvoering van het sectorplan worden gecontinueerd.

Knelpunt C

Er is een te kort aan gekwalificeerde medewerkers. Dit is een probleem voor de sector omdat de bedrijven op deze manier nu en in de toekomst onvoldoende kunnen inspelen op de marktvraag, trends en ontwikkelingen. Medewerkers in de sector zijn onvoldoende gekwalificeerd om arbeidsinzetbaar te blijven (binnen of buiten de sector).

4. Knelpunten in de recreatiesector

Uit de analyse in hoofdstuk 2 en 3 blijkt dat de crisis zowel op korte termijn als de vergrijzing en ontgroening op de langere termijn zijn weerslag heeft op de recreatiesector. De consequenties van de lang aanhoudende laagconjunctuur worden pas nu in volle omvang gevoeld in de sector. Uit de analyse blijkt dat recreatie ook de komende jaren een belangrijke rol blijft spelen in de Nederlandse economie. Dit is een positieve ontwikkeling, tegelijkertijd blijkt dat zodra de economie aantrekt het voor recreatiebedrijven en zwembaden moeilijk wordt om goed opgeleide vakmensen te vinden. Het aanbod van gekwalificeerde en duurzaam inzetbare medewerkers is op dit moment beperkt. Daarnaast heeft de verblijfsrecreatie haar structuur niet mee; er zijn grote verschillen in vraag en aanbod door fluctuaties in hoog- en laagseizoen, een groot aantal kleine MKB-bedrijven met beperkte kennis van personeelsbeleid draagt niet bij aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en het feit dat veel recreatieve bedrijven in relatief dunbevolkte buitengebieden is ook niet bevorderlijk voor het oplossen van de huidige knelpunten.

Voor de zwembaden geldt dat het personeelsbestand aan het vergrijzen is. Dit betreft fysiek zwaar werk. De toenemende vergrijzing en de verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd zorgt voor een steeds grotere groep oudere werknemers bij zwembaden. Preventieve en curatieve maatregelen moeten worden ontwikkeld en ingezet.

De recreatie branche vraagt om energieke en gastgerichte medewerkers die kunnen inspelen op de – mede door de vergrijzing en ontgroening- veranderende vraag naar recreatie en ontspanning. Hierdoor is verandercapaciteit van bedrijven en dus ook van hun medewerkers essentieel.

Als de medewerkers niet beschikken over de capaciteit om te leren, te veranderen, gezond te leven en te werken heeft dit direct invloed op hun duurzame inzetbaarheid. Veel werkgevers en medewerkers in de sector zijn zich bewust van het belang om duurzaam inzetbaar te moeten blijven. De recreatiesector heeft behoefte aan maatregelen om dit bewustzijn te concretiseren in doelgerichte acties. Sociale partners hebben maatregelen opgesteld om werkgevers en werknemers in de sector te ondersteunen met het vormgeven van beleid op duurzame inzetbaarheid. Deze maatregelen gaan sociale partners via een campagne breed communiceren via het congres Duurzame inzetbaarheid (maatregel 3) en andere communicatiekanalen: individuele contacten met werkgevers en werknemers, websites van SFRecreatie, werkgevers- en werknemersorganisaties, twitter, (digitale) nieuwsbrieven en vaktijdschriften.

De maatregelen in het sectorplan zijn dan ook gericht op oplossen van de geanalyseerde knelpunten. De knelpunten en de daarbij behorende maatregelen zijn hier samengevat:

Knelpunt A

Kleine ondernemers hebben weinig slagkracht en deskundigheid op gebied van Human Resource Management.

Het verbeteren van de slagkracht, ervaring en deskundigheid van kleine ondernemers op gebied van HRM beleid door het inzetten van:

Maatregel 1:

Arbeidsmarktadvies (20)

Maatregel 2:

Training ondernemers (8 trainingen met 12 à 15 deelnemers)

Maatregel 3:

Organiseren van netwerk en voorlichtingscongres over duurzame inzetbaarheid (100 deelnemers)

Knelpunt B

Medewerkers zijn onvoldoende duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt wat ertoe leidt dat ervaren medewerkers vroegtijdig uitstromen. Hierdoor gaat kennis en kunde verloren voor de sector.

Het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid door het inzetten van:

Maatregel 4:

Doelgroepenbeleid; Ouderen en Vitaliteitscan (30)

Maatregel 5:

Ontwikkelen van instrumenten en hulpmiddelen ten behoeve van duurzame inzetbaarheid

Maatregel 3:

Organiseren van netwerk en voorlichtingscongres over duurzame inzetbaarheid (100 deelnemers)

Knelpunt C

Er is een tekort aan gekwalificeerde medewerkers. Dit is een probleem voor de sector omdat de bedrijven op deze manier nu en in de toekomst onvoldoende kunnen inspelen op de marktvraag, trends en ontwikkelingen. Medewerkers in de sector zijn onvoldoende gekwalificeerd om arbeidsinzetbaar te blijven (binnen of buiten de sector).

Het bevorderen instroom van kwalitatief goed geschoolde medewerkers door het inzetten van:

Maatregel 6:

Doelgroepenbeleid; Arbeidsbelemmerden en WSW'ers (20) (maatregel 2.1 en 2.2)

Maatregel 7:

Promotie EVC en EVC trajecten (30)

Maatregel 8:

Toekomstgerichte scholing voor 2.200 medewerkers

Maatregel 9:

Alternatief bedenken voor BBL trajecten; en uitvoeren 10 trajecten 10 nieuwe reguliere BBL-trajecten

Maatregel 10:

Stageplaatsen voor niveau 2 leerlingen

5. Maatregelen

Om de acute knelpunten aan te pakken komt de recreatiesector met een 9-tal concrete maatregelen. Aan elk van deze maatregelen is één of een aantal activiteiten gekoppeld. In het navolgende zijn de maatregelen nader uitgewerkt.

Maatregel 1: Arbeidsmarktadvies (A5)

Maatregel 1: Arbeidsmarktadvies (A5)	
Thema regeling	Goed werkgeverschap en goed werknemerschap
Menukaart	Overige maatregelen (voorlichting)
Uitvoeringsniveau	Sectorniveau (er vindt geen directe geldstroom naar ondernemers plaats). Het gaat om een proactieve benadering vanuit het samenwerkingsverband richting werkgevers.
Knelpunt	Kleine ondernemers hebben te weinig slagkracht en deskundigheid om als individuele ondernemer zelfstandig Human Resource Management beleid te voeren.
Doel	<p>De recreatiebranche wordt gekenmerkt door een groot aantal kleine bedrijven. Zoals uit de sectoranalyse naar voren is gekomen, heeft ruim 40% van de bedrijven vijf of minder medewerkers in dienst. Het is een gegeven dat bedrijven van een dergelijk kleine omvang weinig tot geen ruimte hebben om specifiek personeels- en arbeidsmarktbeleid te voeren. Echter, ook kleine bedrijven worden geconfronteerd met veranderende behoeften van medewerkers en veranderend aanbod op de arbeidsmarkt. Sociale partners vinden het belangrijk dat ook kleine bedrijven en medewerkers in de sector kunnen profiteren van de aanwezige kennis op het gebied van personeel en arbeidsmarkt. Binnen deze maatregel wordt hier invulling aan gegeven.</p> <p>SFRecreatie adviseert werkgevers en werknemers over het opzetten en voeren van een planmatig en gestructureerd personeels- en opleidingsbeleid. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het reeds bestaande instrumentarium. Met deze advisering worden bedrijven in staat gesteld in te spelen op veranderende omstandigheden. Medewerkers in de sector kunnen profiteren van de ontwikkelkansen die uit het gevoerde personeels- en opleidingsbeleid voortvloeien.</p>
Omschrijving van de uit te voeren maatregel	<p>Er worden adviesgesprekken gevoerd met:</p> <ol style="list-style-type: none">1. individuele werkgevers, P&O-medewerkers of leidinggevenden (managers) van recreatiebedrijven en zwembaden; en2. groepen, zoals OR/PV's, P&O-ers en leidinggevenden van recreatiebedrijven en zwembaden. <p>Via de communicatiekanalen van SFRecreatie worden bedrijven geïnformeerd over de maatregel. Bedrijven kunnen zelf bij het secretariaat van SFRecreatie aangeven dat zij behoefte hebben aan een adviesgesprek.</p> <p>SFRecreatie gaat hierbij pro-actief te werk en benadert werkgevers die in aanmerking komen voor uitvoering van deze maatregel ook op eigen initiatief.</p> <p>Er wordt aan vertegenwoordigers van bedrijven voorlichting en</p>

	<p>advies geven op gebied van:</p> <ul style="list-style-type: none"> – cursussen en opleidingen: Subsidieregelingen SFRecreatie; voor cursussen en BBL-trajecten, (werkgevers, werknemers); – nieuwe medewerkers: stagebeleid en plaatsing – loopbaanontwikkeling: loopbaanontwikkelingstraject (RoutePlanner), EVC; – HRM: uitleg gebruik instrumenten Beter Beoordelen, Belonen en Professioneel met Personeel en generatiemanagement; – het voeren van gesprekken met medewerkers; – achterhalen opleidingsbehoeften medewerkers en opzetten BedrijfsOpleidingsPlan (BOP); – overheidssubsidie/belastingvoordeel op gebied van scholing en arbeidsmarkt. <p>Hulpmiddelen die het adviesgesprek ondersteunen zijn door SFRecreatie ontwikkelde:</p> <ul style="list-style-type: none"> – vragenlijsten om tot de kern te komen van het probleem; – folders; – presentaties; – best practices. <p>Elk traject mondt uit in een adviesrapport voor de betreffende werkgever waarin zijn opgenomen de maatregelen en acties die de werkgever kan uitvoeren om aan het personeelsbeleid invulling te geven.</p>
Nieuwheid voor de sector	<p>Dit is een vervolg op het succesvolle project Excelleren.nu van MKB-Nederland dat in 2011/2012 via de werkgeversorganisatie RECRON is uitgevoerd. Het doel van het project was om het leren op de werkvloer in het MKB te versterken door middel van het op peil houden van kennis, kunde en vitaliteit van de werknemer, die daarmee duurzaam inzetbaar blijft / wordt. Het succes van dit project heeft de sector doen besluiten het project een vervolg te geven. Het nieuwe project richt zich nu op bedrijven die geholpen willen worden met leren op de werkvloer en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de medewerkers binnen deze bedrijven (verder) te versterken.</p> <p>In het verleden is in de sector ervaring opgedaan met het adviseren van bedrijven op het gebied van personeelsbeleid. Via dit actieplan ontstaat de mogelijkheid om hier een nieuwe impuls aan te geven. Dit project is nieuw voor de sector. Op korte en lange termijn is het van belang dat werkgevers en werknemers goed weten wat de carrièrekansen zijn, dat er instroom en doorstroom binnen de sector tot stand komt en dat nieuwe (seizoens)medewerkers goed ingewerkt worden en werknemers duurzaam inzetbaar blijven.</p>
Doelgroep	Kleine werkgevers.
Aantal toepassingen	Minimaal twintig adviestrajecten.
Resultaten	<p>Het resultaat van deze maatregel is per werkgever (minimaal twintig) een rapport met daarin advies en voorlichting op het gebied van:</p> <ul style="list-style-type: none"> – verbetering gebruik van door de sector ontwikkelde instrumenten; – verbetering arbeidsmarktpositie werknemer en zorgen voor instroom en doorstroom.

	Daarnaast biedt uitvoering van deze maatregel vraaggestuurde input voor beleidsontwikkeling voor de lange termijn voor de sector. Werkgevers worden in de vraaggesprekken expliciet gevraagd naar hun verwachtingen en wensen voor de toekomst.
Kosten	Voor de advisering is 140 uur begroot, tegen een uurtarief van € 120. De begrote kosten bedragen derhalve: 140 x € 120 = € 16.800.
Financiering	SFRecreatie financiert de helft van de kosten van de advisering. Voor de andere helft van de kosten wordt een beroep gedaan op de regeling cofinanciering sectorplannen. De financiering is daarmee als volgt: SFRecreatie: € 8.400 Cofinanciering Sectorplannen: € 8.400
Tijdspad	Deze maatregel geldt voor de gehele duur van het sectorplan.
Uitvoering	De adviesgesprekken worden uitgevoerd door SFRecreatie.
Voorwaarden	Geen specifieke voorwaarden van toepassing. Administratieve voorwaarden worden opgenomen in de AO/IB-beschrijving bij de aanvraag.
Continuïteit	Afhankelijk van de waardering die werkgevers hebben voor de uitkomsten van de gesprekken zal over continuering in de toekomst worden besloten. SFRecreatie heeft de intentie om deze vorm van dienstverlening ook na uitvoering van het sectorplan te blijven aanbieden.

Maatregel 2: Training ondernemers (B3)

Thema regeling	Scholing
Menukaart	Scholing
Uitvoeringsniveau	Sectorniveau (er vindt geen directe geldstroom naar ondernemers plaats). Het gaat om een proactieve benadering vanuit het samenwerkingsverband richting werkgevers.
Knelpunt	Kleine ondernemers hebben te weinig slagkracht en deskundigheid om als individuele ondernemer zelfstandig Human Resource Management beleid te voeren.
Doel	<p>De recreatiebranche wordt gekenmerkt door een groot aantal kleine bedrijven. Zoals uit de sectoranalyse naar voren is gekomen, heeft ruim 40% van de bedrijven vijf of minder medewerkers in dienst. Het is een gegeven dat bedrijven van een dergelijk kleine omvang weinig tot geen ruimte hebben om specifiek personeels- en arbeidsmarktbeleid te voeren. Echter, ook kleine bedrijven worden geconfronteerd met veranderende behoeften van medewerkers en veranderend aanbod op de arbeidsmarkt. SFRecreatie vindt het belangrijk dat ook kleine bedrijven en medewerkers in de sector kunnen profiteren van de aanwezige kennis op het gebied van personeel en arbeidsmarkt. Binnen deze maatregel wordt hier invulling aan gegeven.</p> <p>Deze maatregel zet in op het bevorderen van de scholingsgraad van werkgevers en managers, zodat zij kritisch leren kijken naar het eigen personeels- en opleidingsbeleid.</p>
Omschrijving van de uit te voeren maatregel	<p>Er is in de sector bij werkgevers en managers onderzocht aan welke trainingen zij behoefte hebben. Er is een vragenlijst uitgezet onder bedrijfstak- en regiomanagers van RECRON én onder de werkgevers zelf om te achterhalen welke thema's onderdeel zouden moeten vormen van het trainingsprogramma. Gevraagd wordt te prioriteren waar de inhoud van de uit te voeren cursussen/trainingen/masterclasses voor ondernemers/werkgevers over moet gaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> – maken van bedrijfsopleidingsplannen (BOP); – vormgeven personeelsbeleid (incl. duurzaam inzetbaarheid, fitprogramma's, cao, medezeggenschap); – leiding geven / persoonlijke effectiviteit; – communicatie met medewerkers en medezeggenschap (t.b.v. bijvoorbeeld functioneringsgesprekken); – regionaal kennis uitwisselen met collega's (kenniskring binnen en buiten de recreatie sector); – regionaal kennis uitwisselen met scholen en andere sectoren; – trends en innovaties (duurzaamheid, doelgroepenbeleid etc.); – arbeidsomstandigheden (arbo). <p>Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek worden acht trainingen ontwikkeld en uitgevoerd.</p>

Nieuwheid voor de sector	Het ontwikkelen en organiseren van trainingen voor ondernemers en werkgevers is nieuw. Doordat de sector vooral bestaat uit kleine ondernemingen, door de crisis en door een krappere wordende arbeidsmarkt is het ontwikkelen van competenties op HR-gebied noodzakelijk. Het beter faciliteren van ondernemers en managers verbetert de arbeidsmarktpositie van de medewerkers.
Doelgroep	Werkgevers/ondernemers/managers van kleine bedrijven.
Aantal toepassingen	Acht trainingen met 12 tot 15 deelnemers
Resultaten	Het resultaat van deze maatregel is dat ondernemers en managers van de deelnemende bedrijven de benodigde bagage ontvangen om binnen hun eigen organisatie invulling te geven aan personeelsbeleid gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers.
Kosten	<p>Uitsluitend de kosten die de geselecteerde opleider(s) besteden aan ontwikkeling en uitvoering van de opleiding worden als subsidiabele kosten ingebracht.</p> <p>Voor de ontwikkeling van de training is in totaal 44 uur begroot, tegen een uurtarief van € 120. De ontwikkelkosten bedragen daarmee: $44 \times € 120 = € 5.280$.</p> <p>Per training wordt een inzet van 12 uur verwacht (inclusief voorbereiding en nazorg). Uitgaande van 8 trainingen bedraagt de ureninzet voor de uitvoering: $8 \times 12 = 96$. Bij van een uurtarief van € 120, bedragen de uitvoeringskosten: $96 \times € 120 = € 11.520$.</p> <p>De totale kosten van de maatregel bedragen derhalve: $€ 5.280 + € 11.520 = € 16.800$.</p>
Financiering	<p>SFRecreatie financiert de helft van de kosten van de ontwikkeling en uitvoering van de training. Voor de andere helft van de kosten wordt een beroep gedaan op de regeling cofinanciering sectorplannen. De financiering is daarmee als volgt:</p> <p>SFRecreatie: € 8.400 Cofinanciering Sectorplannen: € 8.400</p>
Tijdspad	De trainingen worden ontwikkeld in 2014. In 2015 en 2016 worden de trainingen gegeven op de door de ondernemers en werkgevers aangegeven wensen ten aanzien van inhoud, tijdstip en locatie.
Uitvoering	<p>SFRecreatie onderzoekt behoefte bij managers en ondernemers, schrijft een pitch uit voor de door SFRecreatie erkende opleidingsinstituten, verzorgt de communicatie en evalueert in samenwerking met de opleidingsinstituten.</p> <p>De daadwerkelijke trainingen worden uitgevoerd door erkende opleidingsinstituten.</p>
Voorwaarden	De in te schakelen opleiders dienen erkend te zijn door de sector. Indien de werkzaamheden (uitvoeren van de trainingen) worden uitbesteed aan opleidingsinstituten die nog niet erkend zijn door

	<p>SFRecreatie dan moet de opdrachtnemer voldoen aan de voorwaarden uit het erkenningsreglement dat is opgenomen in artikel 2 bijlage 5 van de fonds-cao Recreatie.</p> <p>Administratieve voorwaarden worden opgenomen in de AO/IB-beschrijving bij de aanvraag.</p>
Continuïteit	<p>Het groepsgewijs trainen van werkgevers en managers op het gebied van personeelsbeleid is een voor SFRecreatie nieuwe activiteit. Met name het vraag gestuurde karakter van het programma zorgt ervoor dat goed kan worden ingespeeld op actuele behoeften. Dit stelt echter wel eisen aan de organisatie van de trainingen. Na afloop van het sectorplan zal worden nagegaan in hoeverre de trainingen aan de verwachtingen hebben voldaan. Bij een positieve evaluatie zal SFRecreatie zich inspannen om de trainingen in de toekomst voort te zetten, steeds gericht op actuele thema's op het gebied van personeelsbeleid.</p>

Maatregel 3: Congres Duurzame Inzetbaarheid (C2)

Thema regeling	Goed werkgeverschap en goed werknemerschap
Menukaart	Overige maatregelen (voorlichting)
Uitvoeringsniveau	Sectorniveau (er vindt geen directe geldstroom naar ondernemers plaats). Het gaat om een proactieve benadering vanuit het samenwerkingsverband richting werkgevers.
Knelpunt	<p>Medewerkers zijn onvoldoende duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt wat ertoe leidt dat ervaren medewerkers vroegtijdig uitstromen. Hierdoor gaat kennis en kunde verloren voor de sector.</p> <p>Kleine ondernemers hebben te weinig slagkracht en deskundigheid om als individuele ondernemer zelfstandig Human Resource Management beleid te voeren.</p>
Doel	<p>Duurzame inzetbaarheid is een thema dat in een branche met veel kleine werkgevers niet vanzelfsprekend onderdeel vormt van het personeelsbeleid van organisaties. Voor het gestructureerd voeren van personeelsbeleid ontbreekt het kleine werkgevers vaak aan deskundigheid en informatie, vandaar dat de sector een aantal maatregelen neemt om werkgevers voor te lichten en te adviseren op dit vlak.</p> <p>Met cofinanciering is het mogelijk voor sociale partners om begin 2015 een congres voor werknemers en werkgevers te organiseren rondom het thema duurzame inzetbaarheid. Dit congres moet gezien worden als een extra manier waarop de doelgroep van het sectorplan wordt bereikt; tijdens het congres zullen (uitkomsten van) verschillende onderdelen van dit sectorplan aandacht krijgen. Hierbij kan gedacht worden aan de presentatie van de (tussentijdse) resultaten van het onderzoek naar maatregelen om ouderen duurzaam inzetbaar te houden. Daarnaast kan aandacht worden gegeven aan specifieke instrumenten die nog niet voldoende worden benut, zoals EVC-trajecten.</p> <p>Het congres draagt, naast bewustwording, bij aan het verbinden van partijen in de sector op het vlak van personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid. Het is ook een netwerkbijeenkomst waar ervaringen en good practices uitgewisseld kunnen worden. Hierdoor worden werkgevers en werknemers gestimuleerd het onderwerp op te pakken. Ook voor de langere termijn.</p>
Omschrijving van de uit te voeren maatregel	<p>Er wordt een congres georganiseerd met als thema duurzame inzetbaarheid. Met dit congres wordt bewustwording vergroot en relevante informatie over het thema verstrekt. Er wordt een platform geboden voor kennisuitwisseling voor de deelnemers van het congres door middel van een interactieve werkvorm en de mogelijkheid om te netwerken.</p> <p>Bij deze maatregel zijn de onder andere de volgende stappen te onderscheiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vaststellen subthema's, onderwerpen, werkwormen, 'workshops'; - praktische organisatie zoals het vaststellen en vastleggen

	<p>locatie (bij een recreatiebedrijf of zwembad), sprekers etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - versturen aankondiging, uitnodiging en bevestiging; - uitvoeren congres dag; - evalueren congres; - publiceren presentaties en resultaten workshops (en eventuele andere werkvormen) met als communicatiemiddelen: individuele contacten met werkgevers en werknemers, websites van SFRecreatie, werkgevers- en werknemersorganisaties, twitter, (digitale) nieuwsbrieven en vaktijdschriften. <p>Mede door er uitgebreide communicatiecampagne die aan het congres en de te behalen resultaten is gekoppeld, wordt het bereik van de doelgroep vergroot. Door de bijdrage uit de regeling cofinanciering kan deze schaalgrootte worden bereikt.</p>
Nieuwheid voor de sector	Een congres organiseren rondom het thema "duurzame inzetbaarheid" is nieuw voor de sector. Er wordt geïnvesteerd in deze maatregel omdat de sociale partners van mening zijn dat een dergelijk congres bijdraagt aan de bewustwording binnen de sector.
Doelgroep	Werkgevers, (potentiële)werknemers, managers, P&O-medewerkers
Aantal toepassingen	1 congres (100 deelnemers).
Resultaten	<ul style="list-style-type: none"> - Goed geïnformeerde en geïnspireerde werkgevers en (potentiële) werknemers over de inzet van duurzame inzetbaarheid in de sector. - Inzet: 100 deelnemers aan het congres. - De informatie wordt beschikbaar gesteld op de website van SFRecreatie en websites van de betrokken organisaties en verder verspreid via digitale nieuwsbrieven.
Kosten	<p>Communicatiekosten : € 4.000</p> <p>Organisatiekosten: € 12.000</p> <p>Locatiekosten: € 8.000</p> <p>Spreker(s): € 8.000</p> <p>Catering: € 8.000</p> <p>Totaal: € 40.000</p>
Financiering	<p>SFRecreatie financiert de helft van de kosten van het congres. Voor de andere helft van de kosten wordt een beroep gedaan op de regeling cofinanciering sectorplannen.</p> <p>De financiering is daarmee als volgt: SFRecreatie: € 20.000 Cofinanciering Sectorplannen: € 20.000</p>
Tijdspad	Het congres vindt plaats in februari/maart 2015 (voor ingang hoogseizoen). In de periode september 2014 tot februari 2015 vindt de voorbereiding en organisatie van het congres plaats.
Uitvoering	De organisatorische uitvoering wordt gedaan door SFRecreatie met behulp van relevante deskundigen van binnen en buiten de branche.
Voorwaarden	<p>Er zijn geen specifieke voorwaarden aan de orde.</p> <p>Administratieve voorwaarden worden opgenomen in de AO/IB-</p>

	beschrijving bij de aanvraag.
Continuïteit	Indien het congres aan de verwachtingen van de sociale partners en de deelnemers voldoet, dan kan deze werkvorm ook in de toekomst worden benut om het thema duurzame inzetbaarheid op de agenda te houden en de kennis en ervaring op dit vlak in de sector op peil te houden en uit te breiden. SFRecreatie zal hieraan dan, onder voorwaarde van de beschikbaarheid van voldoende middelen, ook in de komende jaren uitvoering geven.

Maatregel 4: Behoud oudere vakkrachten (A2)

Thema regeling	Behoud oudere vakkrachten
Menukaart	Maatregelen om vakkrachten te behouden
Uitvoeringsniveau	Sectorniveau (er vindt geen directe geldstroom naar ondernemers plaats). Het gaat om een proactieve benadering vanuit het samenwerkingsverband richting werkgevers.
Knelpunt	Oudere medewerkers zijn onvoldoende duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt wat ertoe leidt dat ervaren medewerkers vroegtijdig uitstromen. Hierdoor gaat kennis en kunde verloren voor de sector.
Doel	<p>Binnen de recreatiesector is in de afgelopen jaren een aantal stappen gezet om generatiemanagement onder de aandacht te brengen. Om er voor te zorgen dat oudere werknemers op een goede manier tot aan hun pensioen in de sector kunnen blijven werken zijn echter aanvullende maatregelen nodig. Met deze maatregel neemt SFRecreatie het voortouw richting haar achterban om het belang van het behoud van oudere werknemers te onderstrepen.</p> <p>Ouderen Een belangrijk kenmerk van de sector zijn de beperkte carrièremogelijkheden. Hierdoor is loopbaanontwikkeling lastig, waardoor medewerkers na verloop van tijd hun heil zoeken in andere sectoren. Daarnaast kan gebrek aan doorstroommogelijkheden door gebrek aan uitdaging in het werk de kans op uitval vergroten. Fysieke en psychische belasting spelen ook een grote rol hierbij.</p> <p>Wanneer ouderen uitvallen of vertrekken gaat belangrijke kennis en ervaring voor de sector verloren. Dit risico is extra groot in een vergrijzende en ontgroenende arbeidsmarkt.</p>
Omschrijving van de uit te voeren maatregel	<p>Concreet bestaat de maatregel uit de volgende twee activiteiten:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Het opzetten van een onderzoeksproject om ouderen vitaal aan het werk te houden (duurzame inzetbaarheid).2. Het aan oudere werknemers aanbieden van een vitaliteitsscan. <p>Ad. 1. Onderzoek</p> <p>Zoals aangegeven is het gebrek aan doorstroommogelijkheden om meerdere redenen een risico voor de sector en de werknemers. In dit kader gaat de sector een onderzoek laten uitvoeren met de volgende centrale onderzoeksvraag: Op welke wijze kunnen ouderen in de recreatiesector vitaal inzetbaar blijven binnen de sector. Hierbij dient "op welke wijze" te worden opgevat als: welke <i>concrete maatregelen</i> kan de sector nemen om oudere werknemers vitaal inzetbaar te houden. De sector is voornemens de uit het onderzoek voortvloeiende maatregelen te implementeren.</p>

	<p>De onderzoeksoopdracht is nog niet verstrekt. Daarom is het nog niet mogelijk om de onderzoeksoopzet op deze plaats al nader toe te lichten.</p> <p>Ad. 2 Vitaliteitsscan</p> <p>De sector gaat vitaliteitsscans aanbieden voor werknemers van 55 jaar en ouder. Deze scan geeft de werknemer inzicht in behoeften en drijfveren in relatie tot de huidige werkomgeving. Vanuit deze analyse kan een plan worden gemaakt om het werk daar waar nodig beter aan te laten sluiten op de gesignaleerde behoeften en drijfveren. Vervolgens is het de bedoeling dat werkgever en werknemer samen invulling geven aan de gesignaleerde kansen om het werk interessant en uitdagend te houden.</p> <p>Bij deze maatregel zijn de volgende stappen te onderscheiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het vinden van een geschikte vitaliteitsscan voor de sector (indien mogelijk op basis van positieve ervaringen bij werkgevers en/of werknemers). - De vitaliteitsscan toevoegen aan het bestaande instrumentarium op het gebied van generatiemanagement. - Het communiceren en promoten van de scan via persbericht, tweets, website SFRecreatie, een congres, nieuwsbrief, communicatiekanalen van vakbonden en RECRON. - Het uitvoeren van de 30 vitaliteitsscans.
Nieuwheid voor de sector	<p>Het uitvoeren van een onderzoek naar passende maatregelen om ouderen vitaal aan het werk te houden moet de sector nieuwe inzichten geven die ook daadwerkelijk tot uitvoering kunnen komen.</p> <p>Tot op heden werden vitaliteitsscans niet door de branche gefinancierd. Met het vergoeden van de kosten ervan wil de branche werkgevers en werknemers stimuleren het instrument te gaan benutten. Hierdoor kan een eerste groep oudere werknemers profiteren van het instrument én doet de sector ervaring op met vitaliteitsscans, zodat kan worden bepaald of een duurzame investering in de toekomst zinvol is.</p>
Doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> - Oudere werknemers (55+).
Aantal Toepassingen	<ul style="list-style-type: none"> - 1 onderzoek - 30 vitaliteitsscans
Resultaten	<ol style="list-style-type: none"> 1 Rapport met onderzoeksresultaten, conclusies en aanbevelingen om ouderen (55+) vitaal aan het werk te houden. 2 Uitvoeren van 30 vitaliteitsscans.
Kosten	<p><u>1. Onderzoek</u> Voor het onderzoek is 400 uur begroot, tegen een uurtarief van € 100. De begrote kosten bedragen derhalve: 400 x € 100 = € 40.000.</p> <p><u>2. Vitaliteitsscan</u> De kosten per vitaliteitsscan bedragen naar verwachting € 800, bij een aantal van 30 scans. De begrote kosten bedragen derhalve:</p>

	30 x € 800 = € 24.000.
Financiering	<p>SFRecreatie financiert de helft van de kosten van het onderzoek en de helft van de kosten van de vitaliteitsscans. Voor de andere helft van de kosten wordt een beroep gedaan op de regeling cofinanciering sectorplannen. De financiering is daarmee als volgt:</p> <p><u>1. Onderzoek</u> SFRecreatie: € 20.000 Cofinanciering Sectorplannen: € 20.000</p> <p><u>2. Vitaliteitsscans</u> SFRecreatie: € 12.000 Cofinanciering Sectorplannen: € 12.000</p>
Tijdspad	Deze maatregelen gelden voor de gehele duur van het sectorplan. Het onderzoek vindt plaats begin 2015. De vitaliteitsscans zullen idealiter in de eerste twaalf projectmaanden worden uitgevoerd.
Uitvoering	<ol style="list-style-type: none"> 1. SFRecreatie in samenwerking met een onderzoeksbureau. 2. SFRecreatie in samenwerking met een bureau/organisatie die een vitaliteitsscan kan uitvoeren in de sector.
Voorwaarden	<p>Indien van toepassing zal een opdrachtnemer – een onderzoeksbureau en de uitvoerder van de vitaliteitsscan - voldoende ervaring moeten hebben met het uitvoeren van deze onderdelen en kennis moeten hebben van de sector.</p> <p>Administratieve voorwaarden worden opgenomen in de AO/IB-beschrijving bij de aanvraag.</p>
Continuïteit	<p>Het onderzoek wordt uitgevoerd met als doel het signaleren van passende maatregelen die de sector kan nemen om ouderen langer vitaal aan het werk te houden. De sector is voornemens de concrete aanbevelingen die het onderzoek moet opleveren te implementeren. Uiteraard onder voorbehoud van de mogelijkheid om maatregelen daadwerkelijk te financieren.</p> <p>De sector kiest voor het inzetten van de vitaliteitsscan om na te gaan of dit instrument ook in de toekomst positieve effecten heeft. Na afloop van het uitvoeren van de vitaliteitsscans wordt nagegaan welke effecten het uitvoeren van de scans hebben gehad. Mede op basis van de uitkomsten, wordt besloten over voortzetting van de subsidiering van vitaliteitsscans. Afhankelijk van de financiële mogelijkheden van het fonds zou een financiële bijdrage in de toekomst kunnen variëren van geheel of gedeeltelijke financiering van de scans voor werkgevers en werknemers.</p>

Maatregel 5: Ontwikkelen van instrumenten en hulpmiddelen ten behoeve van duurzame inzetbaarheid (A1)

Thema regeling	Medewerkers zijn onvoldoende duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt
Menukaart	Overige maatregelen (onderzoek en voorlichting in het kader van duurzame inzetbaarheid)
Uitvoeringsniveau	Sectorniveau (er vindt geen directe geldstroom naar ondernemers plaats). Het gaat om een proactieve benadering vanuit het samenwerkingsverband richting werkgevers.
Knelpunt	Medewerkers zijn onvoldoende duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt wat ertoe leidt dat ervaren medewerkers vroegtijdig uitstromen. Hierdoor gaat kennis en kunde verloren voor de sector.
Doel	De recreatiesector wil maatregelen nemen om de kansen op uitval van medewerkers tot een minimum te beperken en zodat mensen zo veel mogelijk kans hebben tot aan hun pensioen inzetbaar te blijven in de functie die zij verkiezen en daarmee vakkrachten te behouden. Om deze reden kiest de sector er voor te investeren in arbeidsomstandigheden.
Omschrijving van de uit te voeren maatregel	<p>SFRecreatie wil werknemers ondersteunen bij de uitvoering van de thema's op gebied van duurzame inzetbaarheid. Zoals eerder is aangegeven blijkt uit een inventarisatie dat er sterke behoefte is aan de instrumenten op gebied van werk/privébalans (veel onregelmatige werktijden) en beeldschermwerk. Samen met deskundigen uit de sector zullen instrumenten en hulpmiddelen worden ontwikkeld en uitgewerkt. Deze instrumenten worden vervolgens op diverse manieren gedeeld met werkgevers en werknemers de sector. Werkgevers en werknemers zijn hiermee geëquipeerd om uitval op genoemde onderdelen zo veel mogelijk te voorkomen.</p> <p>Concreet omvat de maatregel de volgende activiteiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Maken van instrumenten en hulpmiddelen om de 'Werk / privébalans' voor medewerkers te verbeteren en dit communiceren. 2. Maken van instrumenten en hulpmiddelen zodat 'Beeldschermwerk' niet leidt tot stress, lichamelijke klachten of vroegtijdige uitval en dit communiceren. <p>Binnen deze maatregelen zijn de volgende stappen te onderscheiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – opstellen instrumenten en hulpmiddelen en afstemmen met deskundigen uit de sector (preventiemedewerkers van bedrijven); – schrijven van de inhoud instrumenten en hulpmiddelen in samenwerking met deskundigen uit de sector; – toetsen van de inhoud bij werkgevers en werknemers in de sector; – beschikbaar stellen van instrumenten en hulpmiddelen; – communiceren van nieuwe instrumenten en hulpmiddelen aan de sector door middel van persbericht, social media, website SFRecreatie, werkgeversorganisatie en werknemersorganisaties, tijdens congres over duurzame inzetbaarheid, nieuwsbrieven, communicatiekanalen van vakbonden en RECRON.

Nieuwheid voor de sector	Het ontwikkelen en toevoegen van instrumenten en hulpmiddelen "Beeldschermwerk" en "Werk-/privébalans" is een eenmalige crisismaatregel die er voor zorgt dat in de toekomst voor de sector pasklare hulpmiddelen beschikbaar zijn voor het verantwoord omgaan met beeldschermwerk en het vinden van een goede privé/werkbalans.
Doelgroep	Alle werkgevers en werknemers in de sector die baat hebben bij het krijgen van tips en trucs op het gebied van Beeldschermwerk en het afstemmen van werk-/privébalans.
Aantal toepassingen	Niet van toepassing.
Resultaten	De (informatie over) instrumenten en hulpmiddelen zijn online toegankelijk voor werkgevers en werknemers. De informatie is erop gericht om problemen vroegtijdig te signaleren, handvatten om deze zaken bespreekbaar te maken en concrete richtlijnen en werkmiddelen die oplossingsgericht kunnen worden ingezet, zodat zoveel mogelijk vakkrachten behouden worden. Het 1. thema "Beeldschermwerk" is medio 2015 online en toegankelijk voor de doelgroep; 2. het thema "Werk-/privébalans" is medio 2016 online en toegankelijk voor de doelgroep.
Kosten	Voor deze maatregel is 220 uur begroot, tegen een uurtarief van € 120. De begrote kosten bedragen derhalve: $220 \times € 120 = € 26.400.$
Financiering	SFRecreatie financiert de helft van de kosten van deze maatregel. Voor de andere helft van de kosten wordt een beroep gedaan op de regeling cofinanciering sectorplannen. De financiering is daarmee als volgt: SFRecreatie: € 13.200 Cofinanciering Sectorplannen: € 13.200
Tijdspad	Beeldschermwerk: 1 juli 2014 - 30 juni 2015. Werk-/privébalans: 1 juli 2015 - 30 juni 2016.
Uitvoering	SFRecreatie voert deze maatregel uit in samenwerking met deskundigen uit de sector. De voorgaande thema's klimaat en geluid zijn ook door SFRecreatie opgesteld en zijn goedgekeurd door het Ministerie. Eventueel inzet van arbodeskundige.
Voorwaarden	Mocht het nodig zijn dat dan zal de opdrachtnemer - in dit geval een arbodeskundige - voldoende ervaring moeten hebben met het uitwerken van deze onderdelen en kennis moeten hebben van de sector. Administratieve voorwaarden worden opgenomen in de AO/IB-beschrijving bij de aanvraag.

Continuïteit	Ook na de regeling cofinanciering zullen de instrumenten en hulpmiddelen up-to-date gehouden worden en worden uitgebreid als daar behoefte aan is.
--------------	--

Maatregel 6: In dienst nemen van arbeidsbelemmerden en WSW-ers

Thema regeling	Arbeidsinstroom van personen met afstand tot de arbeidsmarkt
Menukaart	Maatregelen ter bevordering van de instroom
Uitvoeringsniveau	Ondernemersniveau en sectorniveau. (Scholingskosten worden tot een bepaald maximum vergoed door het fonds. Bij meerkosten komt het restant voor rekening van de ondernemer.)
Knelpunt	Er is een te kort aan gekwalificeerde medewerkers. Dit is een probleem voor de sector omdat de bedrijven op deze manier nu en in de toekomst onvoldoende kunnen inspelen op de marktvraag, trends en ontwikkelingen. Medewerkers in de sector zijn onvoldoende gekwalificeerd om arbeidsinzetbaar te blijven (binnen of buiten de sector).
Doel	<p>Binnen de recreatiesector staat doelgroepenbeleid nog in de kinderschoenen. Veel werkgevers geven echter aan wel open te staan voor het aantrekken van kwetsbare werknemers. De sector geeft met deze maatregel een impuls aan de ontwikkeling van doelgroepenbeleid mede met het oog op de arbeidsmarktontwikkelingen op de lange termijn.</p> <p>In de praktijk blijkt dat het arbeidsbelemmerden en WSW-ers maar moeilijk aan de slag komen in de recreatiebranche. Hoewel veel werkgevers positief staan tegenover het in dienst nemen van arbeidsbelemmerden en WSW-ers, zijn zij vaak nog terughoudend in het daadwerkelijk in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking. Uit onderzoek blijkt dat werkgevers ondersteuning nodig hebben om over te gaan tot het inzetten van arbeidsbelemmerden en WSW-ers. Zij hebben vooral informatie nodig over de begeleiding, de kosten, de voor- en nadelen, subsidies, en rechten en plichten toegesneden op de sector. Door middel van het verstrekken van digitale informatie, brochures en het voeren van gesprekken verdwijnt een drempel voor werkgevers en zijn zij eerder bereid om arbeidsbelemmerden en WSW-ers een arbeidsovereenkomst aan te bieden.</p> <p>Concreet bestaat de maatregel uit de volgende twee activiteiten:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Het creëren van 20 arbeidsplaatsen voor arbeidsbelemmerden en WSW-ers door het verlenen van een loonkostensubsidie.2. Het geven van gerichte voorlichting aan werkgevers over het in dienst nemen van arbeidsbelemmerden en WSW-ers, waardoor drempels om deze mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen worden weggenomen. <p>Bij deze maatregel leveren ook andere instanties/organisaties (bijvoorbeeld UWV) een (financiële) bijdrage. Deze kosten komen niet voor cofinanciering in aanmerking en worden dan ook niet opgenomen in de begroting.</p>
Omschrijving van de uit te voeren maatregel	<ol style="list-style-type: none">1. Het creëren van 20 arbeidsplaatsen voor arbeidsbelemmerden en WSW-ers

	<p>Om de extra instroom van arbeidsbelemmerden en WSW-ers te realiseren zullen bedrijven in de recreatiesector een loonkostensubsidie kunnen aanvragen. De subsidie heeft betrekking op de loonkosten van het eerste jaar van het dienstverband.</p> <p>Bij deze maatregel zijn de volgende stappen te onderscheiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – zoeken naar een geschikt re-integratiebedrijf om 20 arbeidskrachten met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt te werven en te plaatsen in een van de binnen de sector aangesloten bedrijven; – het re-integratiebedrijf doet een voordracht van kandidaten op basis van haar vacature aanbod voor een (proef)plaatsing bij een werkgever in de recreatiesector. Hierbij wordt begeleiding door een coach verstrekt, en zo nodig re-integratie activiteiten verricht; – om dit vorm te geven gaat SFRecreatie uit van een convenant met een re-integratiebedrijf en UWV. <p>2. Voorlichting in dienst nemen van arbeidsbelemmerden en WSW-ers</p> <p>SFRecreatie zal het verzorgen van voorlichting van dit project voor haar rekening nemen over de loonkostensubsidie en algemene informatie over het in dienst nemen van arbeidsbelemmerden en WSW-ers via de website www.sectorrecreatie.nl. Op deze website zal ook informatie over het reïntegratiebedrijf waarmee wordt samengewerkt zijn opgenomen, zodat werkgevers direct begeleid kunnen worden. Alle informatie zal ook worden opgenomen in de digitale nieuwsbrief de Actua van SFRecreatie en de communicatiekanalen van RECRON en de vakbonden, dit om een zo groot mogelijk bereik te creëren.</p>
Nieuwheid voor de sector	Deze maatregelen zijn nieuw voor de sector. Er bestaat nog geen loonkostensubsidie voor werkgevers in de recreatiesector ten behoeve van het in dienst nemen van arbeidsbelemmerden en WSW-ers. De loonkostensubsidie is niet bedoeld voor de begeleiding van de arbeidsbelemmerden en WSW-ers, maar ter dekking van een deel van de loonkosten. Daar waar de loonkosten van een medewerker al worden gefinancierd vanuit een andere subsidieregeling, dan zullen de loonkosten niet via dit sectorplan worden gedeclareerd.
Doelgroep	– Arbeidsbelemmerden en WSW-ers en werkgevers.
Aantal Toepassingen	<ul style="list-style-type: none"> – 20 arbeidsbelemmerden of WSW-ers. – Voorlichting(smateriaal).
Resultaten	<ol style="list-style-type: none"> 1. 20 arbeidsbelemmerden of WSW-ers zijn geplaatst. 2. Actuele informatie voor werkgevers, laagdrempelig toegankelijk.
Kosten	<p><u>1. Loonkostensubsidie</u></p> <p>De totale kosten voor dit onderdeel zijn als volgt berekend:</p> <p>Uitgangspunt van de berekening is het Wettelijk Minimumloon</p>

	<p>(WML) voor 23 jaar en ouder. Het WML bedraagt per uur € 9,02 (€ 342,80 / 38 uur). Vermeerderd met de factor 32% op basis van de regeling cofinanciering sectorplannen, bedraagt het uurloon € 9,02 * 1,32 = € 11,91.</p> <p>Er wordt een aantal van 20 verstrekte subsidies verwacht. Elke subsidie wordt voor een periode van 12 maanden verstrekt, op basis van een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 32 uur per week. De verwachting is dat niet alle uren in de periode van 12 maanden kunnen worden gedeclareerd. In verband met vakantie, ziekte en uitval wordt rekening gehouden met een effectieve toepassing gedurende 38 weken in de periode van 12 maanden. Het aantal uren per deelnemer waarover loonkostensubsidie kan worden gedeclareerd is derhalve als volgt vastgesteld: 38 weken * 32 uur = 1.216.</p> <p>Uitgaande van 20 toepassingen, gecombineerd met de in het voorgaande toegelichte uurtarief en aantal uren per toepassing worden de volgende kosten begroot: 20 x 1.216 x € 11,91 = € 289.597 (afgerond).</p> <p><u>2. Voorlichting</u> Voor de voorlichting is 250 uur begroot, tegen een uurtarief van € 120. De begrote kosten bedragen derhalve: 170 x € 120 = € 20.400.</p> <p><u>Toelichting i.v.m. mogelijke samenloop overheidsfinanciering:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> A. De kosten van de samenwerking met het reïntegratiebedrijf en het UWV maken geen onderdeel uit van de begroting, aangezien deze kosten waarschijnlijk deels andere subsidie kan worden gefinancierd. Hiermee wordt niet toegestane samenloop van financieringsstromen voorkomen. B. Loonkosten zullen uitsluitend worden gedeclareerd voor zover deze niet reeds via een andere regeling worden gesubsidieerd. Hiermee wordt niet toegestane samenloop van financieringsstromen voorkomen.
Financiering	<p><u>1. Loonkostensubsidie</u> De werkgevers dragen 80% van de loonkosten van het in dienst nemen van arbeidsbelemmerden en WSW-ers. Ter dekking van de resterende 20% van de loonkosten wordt een beroep gedaan op de regeling cofinanciering sectorplannen. De verdeling van de kosten is daarmee als volgt:</p> <p>Werkgevers: € 231.677,60 Cofinanciering Sectorplannen: € 57.919,40</p> <p><u>2. Voorlichting</u> SFRecreatie financiert de helft van de kosten van het onderzoek en de helft van de kosten van de vitaliteitsscans. Voor de andere helft van de kosten wordt een beroep gedaan op de regeling cofinanciering sectorplannen. De financiering is daarmee als volgt:</p> <p>SFRecreatie: € 10.200 Cofinanciering Sectorplannen: € 10.200</p>

Tijdspad	Deze maatregelen gelden voor de gehele duur van het sectorplan.
Uitvoering	<ol style="list-style-type: none"> 1. SFRecreatie en een re-integratiebedrijf/UWV. 2. SFRecreatie in samenwerking met de vakbonden en RECRON. 3. Werkgevers die arbeidsbelemmerden en WSW-ers in dienst nemen.
Voorwaarden	<p>Loonkostensubsidie; er wordt een regeling ontwikkeld aan de hand waarvan verstrekking van subsidie kan plaatsvinden.</p> <p>Voorlichting: geen specifieke voorwaarden van toepassing.</p> <p>Administratieve voorwaarden worden opgenomen in de AO/IB-beschrijving bij de aanvraag.</p>
Continuïteit	<p>De intentie is dat werknemers na een tijdelijk dienstverband een contract voor onbepaalde tijd aangeboden krijgen.</p> <p>De informatie die onder meer via de website beschikbaar komt zal ook na afloop van het project toegankelijk blijven en actueel worden gehouden. Hierdoor kunnen werkgevers ook de in de toekomst een beroep doen om de opgedane kennis en expertise.</p> <p>De continuïteit van deze faciliteit is gewaarborgd omdat SFRecreatie zich zal inspannen om ook in de toekomst middelen vrij te maken voor specifiek doelgroepenbeleid in de sector.</p>

Maatregel 7: Promotie EVC en EVC trajecten (B6 + B13.1)

Thema regeling	Scholing
Menukaart	Scholing
Uitvoeringsniveau	Ondernemersniveau en sectorniveau. (Kosten van EVC-trajecten worden tot een bepaald maximum vergoed door het fonds. Bij meerkosten komt het restant voor rekening van de ondernemer.)
Knelpunt	Er is een te kort aan gekwalificeerde medewerkers. Dit is een probleem voor de sector omdat de bedrijven op deze manier nu en in de toekomst onvoldoende kunnen inspelen op de marktvrage, trends en ontwikkelingen. Medewerkers in de sector zijn onvoldoende gekwalificeerd om arbeidsinzetbaar te blijven (binnen of buiten de sector).
Doel	<p>Doel van deze maatregel is het instrument EVC in de recreatiesector meer ingang te doen vinden en te komen tot de erkenning van kwalificaties van medewerkers.</p> <p>In de recreatiesector stromen mensen vaak in op basis van persoonlijke interesse en een dienstverlenende instelling; gevoel hebben voor het omgaan met de klant is zowel bij kleine als grote bedrijven in de sector het primaire selectiecriteria. Het beschikken over de juiste kwalificaties is vaak minder van belang om een start te kunnen maken, de vaktechnische scholing wordt 'on the job' of via cursussen ingevuld.</p> <p>De selectie op basis van motivatie en intrinsieke geschiktheid levert instroom van goed gemotiveerde medewerkers op. Het heeft echter ook een keerzijde: medewerkers beschikken op lange termijn niet over de kwalificatie die nodig is om door te kunnen groeien of een stap op de arbeidsmarkt te maken. Voor werkgevers is niet altijd voldoende inzichtelijk op welk niveau werknemers kunnen functioneren. Een EVC-traject kan in dergelijke gevallen een belangrijke schakel zijn om de (opwaartse) mobiliteit en juiste inzet van medewerkers mogelijk te maken.</p> <p>Ondanks de kansen die een EVC-traject biedt, wordt er in de recreatiesector nog weinig gebruik gemaakt van het instrument. Om hierin verandering te brengen, zet de sector middelen in. Deze middeleninzet zorgt voor beperking van de kosten die met de uitvoering van een EVC-traject gemoeid zijn en worden ingezet om het instrument en de meerwaarde ervan onder de aandacht van werkgevers en werknemers in de sector te brengen.</p>
Omschrijving van de uit te voeren maatregel	EVC staat voor erkenning van verworven competenties. Kennis en kunde van werknemers wordt nauwkeurig in kaart gebracht. Duidelijk wordt wat mensen allemaal hebben geleerd op het werk en ook daarbuiten. Een EVC-procedure mondt uit in een ervaringscertificaat: een document waarin wordt vastgelegd wat iemand nu kan en weet. Deze kennis en ervaring kan vergeleken met een landelijke standaard zoals die in het mbo en hbo wordt gebruikt of met een branchestandaard zoals de standaard die voor de zwembaden is ontwikkeld. Voor de zwembadbranche bestond tot voor kort nog geen (erkend) EVC-traject. Pas begin 2014 is het traject voor de zwembadbranche afgerond.

	<p>1. Creëren van bewustwording van (intersectorale) arbeidsmarktperspectief door EVC</p> <p>Binnen deze maatregel zijn ieder half jaar de volgende stappen te onderscheiden:</p> <p>1.1. communiceren via persbericht, tweets, website SFRecreatie, nieuwsbrief, communicatiekanalen van vakbonden en RECRON;</p> <p>1.2. het schrijven van inhoudelijke artikelen voor vakbladen en bladen van de vakbonden en RECRON;</p> <p>1.3. het geven van voorlichting tijdens bijeenkomsten van RECRON, vakbonden en ondernemingsraden.</p> <p>1.4. Het geven van advies over EVC-trajecten als onderdeel van andere maatregelen in dit sectorplan (maatregelen 3, 4 en 9).</p> <p>2. Uitvoeren van dertig EVC-trajecten bij ongediplomeerde/niet gecertificeerde werknemers in de sector.</p>
Nieuwheid voor de sector	<p>EVC is niet nieuw voor de sector, maar er wordt slechts zeer beperkt gebruik gemaakt van het instrument (twee trajecten in twee jaar). Dit ondanks de tegemoetkoming à € 750 die een werkgever óf een werknemer kan ontvangen voor een afgerond EVC-traject. Dit bedrag is gebaseerd op het beschikbare budget bij SFRecreatie.</p> <p>Uit navraag bij werkgevers is gebleken dat de investering desondanks te hoog wordt geacht. Ook is bij werknemers en werkgevers nog weinig bekend over (de voordelen van) EVC-trajecten.</p> <p>Door cofinanciering in te zetten wordt het mogelijk EVC-trajecten extra te stimuleren, zowel door voorlichting als via een extra tegemoetkoming in de kosten.</p> <p>De recente totstandkoming van een EVC-traject voor de zwembadbranche is een aanvullende reden om het gebruik van het instrument in de sector te stimuleren. Mogelijke drempels die gebruik van de EVC-mogelijkheid in de weg staan, wil SFRecreatie zo veel mogelijk wegnemen.</p>
Doelgroep	Ongediplomeerde/niet gecertificeerde werknemers in de sector.
Aantal toepassingen	<p>1. Voorlichtingscampagnes gedurende projectperiode: 1</p> <p>2. EVC-trajecten: 30</p>
Resultaten	<p>1. Vergroten bekendheid en gebruik EVC.</p> <p>2. 30 uitgevoerde EVC-trajecten.</p>
Kosten	<p><u>1. Promotie</u></p> <p>Voor de promotie van EVC-trajecten is 44 uur begroot, tegen een uurtarief van € 120. De begrote kosten bedragen derhalve: $44 \times € 120 = € 5.280$.</p> <p><u>2. Uitvoering EVC-trajecten</u></p> <p>De kosten per EVC-traject bedragen naar verwachting € 1.500. Er wordt uitgegaan van een aantal van 30 EVC-trajecten (i.v.m. beschikbare budget SFRecreatie). De begrote kosten bedragen derhalve:</p>

	30 x € 1.500 = € 45.000.
Financiering	<p>SFRecreatie financiert de helft van de kosten van de voorlichting en de helft van de kosten van de EVC-trajecten. Voor de andere helft van de kosten wordt een beroep gedaan op de regeling cofinanciering sectorplannen. De financiering is daarmee als volgt:</p> <p><u>1. Voorlichting</u> SFRecreatie: € 2.640 Cofinanciering Sectorplannen: € 2.640</p> <p><u>2. EVC-trajecten</u> SFRecreatie: € 22.500 Cofinanciering Sectorplannen: € 22.500</p>
Tijdspad	Deze maatregel geldt voor de gehele duur van het sectorplan.
Uitvoering	EVC-procedure is gevolgd bij een EVC-aanbieder die werkt volgens de kwaliteitscode EVC en is erkend door het kenniscentrum EVC .
Voorwaarden	<p>De EVC-procedure is gevolgd bij een EVC-aanbieder die werkt volgens de kwaliteitscode EVC en is erkend door het kenniscentrum EVC;</p> <p>Administratieve voorwaarden worden opgenomen in de AO/IB-beschrijving bij de aanvraag.</p>
Continuïteit	De sector is voornemens ook na de regeling cofinanciering sectorplannen EVC te blijven stimuleren. Er zal in publicaties en via voorlichtingsmateriaal blijvend worden gewerkt aan bewustwording binnen de sector. Ook zal binnen de grenzen van de financiële mogelijkheden van SFRecreatie tegemoetkoming in de uitvoeringskosten van EVC's worden geboden.

Maatregel 8: Toekomstgerichte scholing (B13.2)

Thema regeling	Scholing
Menukaart	Scholing
Uitvoeringsniveau	Sectorniveau (er vindt geen directe geldstroom naar ondernemers plaats). Het gaat om een proactieve benadering vanuit het samenwerkingsverband richting werkgevers.
Knelpunt	Er is een te kort aan gekwalificeerde medewerkers. Dit is een probleem voor de sector omdat de bedrijven op deze manier nu en in de toekomst onvoldoende kunnen inspelen op de marktvrage, trends en ontwikkelingen. Medewerkers in de sector zijn onvoldoende gekwalificeerd om arbeidsinzetbaar te blijven (binnen of buiten de sector).
Doel	Verbeteren opleidingsniveau van werknemers in de sector, verbeteren duurzame inzetbaarheid en (intersectorale) arbeidsmarktpositie.
Omschrijving van de uit te voeren maatregel	<p>Uit de arbeidsmarktanalyse blijkt dat lang niet alle werknemers in de gelegenheid zijn of gesteld worden een cursus te volgen. Door deze maatregel wordt aan ruim 2.200 werknemers in de sector een vakgerichte en/of cursussen op het gebied van persoonlijke effectiviteit en duurzame inzetbaarheid mogelijk.</p> <p>Vaak dienen de cursussen als ondersteunende en faciliterende maatregel bij de andere maatregelen in het sectorplan. Dit wordt bij de betreffende maatregelen genoemd.</p> <p>De cursuscategorieën en voorbeelden van cursussen:</p> <ol style="list-style-type: none"><i>Vakgerichte cursussen</i> Bijvoorbeeld:<ul style="list-style-type: none">– beleving en gastvriendelijkheid;– verkooptraining;– social media;– ontvangsttechnieken;– serveertechnieken;– zwembadwaterbehandeling;– lifeguard/toezichthouder;– onderhoud groenvoorziening recreatiebedrijf;– inwerk cursus nieuwe medewerkers.<i>Cursus (self)management & leidinggeven</i> Bijvoorbeeld:<ul style="list-style-type: none">– functioneringsgesprekken (leidinggevenden);– functioneringsgesprekken (werknemers);– leidinggeven;– personele vitaliteit;– persoonlijke effectiviteit;– timemanagement;– verzuimmanagement;– werven en selecteren nieuwe medewerkers.

	<p>3. <i>Cursus praktijkbegeleider</i> Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - praktijkbegeleider senior; - praktijkbegeleider workshop ervaring telt 50+; - praktijkbegeleider. <p>4. <i>Cursus generatiemanagement</i> Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - talentmanagement; - generatiemanagement; - samenwerken en samen werken (grijs denken en doen); - ken je levensfase/deel je levensfase; - levensfasebewust communiceren. <p>5. <i>Cursus loopbaanoriëntatie</i> Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - managen van je loopbaanontwikkeling; - werken met een persoonlijk ontwikkelplan; - neem je loopbaan in eigen hand. <p>6. <i>Cursus veilig en duurzaam werken</i> Bijvoorbeeld:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fysieke belasting/ergonomisch werken; - fysieke weerbaarheid/omgaan met agressie; - veilig en klantgericht; - veilig werken met de heftruck; - veilig werken met de motorkettingzaag/bosmaaimachine; - elektrotechniek NEN3140 VP/VOP. 																												
Nieuwheid voor de sector	SFRecreatie geeft nu al maximaal € 400,- tegemoetkomingen in de kosten die door de werkgever gemaakt worden aan ongeveer 150 vakgerichte en/of cursussen op het gebied van persoonlijke effectiviteit. Door regeling cofinanciering sectorplan kan de maximale vergoeding verhoogd worden tot € 800,-. De sector wil na de regeling cofinanciering sectorplannen deze tegemoetkomingsregeling continueren.																												
Doelgroep	Werknemers in de sector.																												
Aantal toepassingen	<table border="1" data-bbox="451 1429 1402 1939"> <thead> <tr> <th data-bbox="451 1429 798 1529">Soort cursussen</th> <th data-bbox="798 1429 976 1529">Maatregel /thema</th> <th data-bbox="976 1429 1166 1529">Aantal x gemiddelde prijs</th> <th data-bbox="1166 1429 1402 1529">Kosten per cursuscluster</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="451 1529 798 1608">1. Vakgerichte cursussen</td> <td data-bbox="798 1529 976 1608">e</td> <td data-bbox="976 1529 1166 1608">538x800,00</td> <td data-bbox="1166 1529 1402 1608">€ 430.482,00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="451 1608 798 1675">2. Cursus management & leidinggeven</td> <td data-bbox="798 1608 976 1675">a</td> <td data-bbox="976 1608 1166 1675">712x 236,00</td> <td data-bbox="1166 1608 1402 1675">€ 168.000,00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="451 1675 798 1742">3. Cursus praktijkbegeleider</td> <td data-bbox="798 1675 976 1742">a + b</td> <td data-bbox="976 1675 1166 1742">86x253,00</td> <td data-bbox="1166 1675 1402 1742">€ 21.760,00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="451 1742 798 1809">4. Cursus generatiemanagement</td> <td data-bbox="798 1742 976 1809">d</td> <td data-bbox="976 1742 1166 1809">10x253,00</td> <td data-bbox="1166 1742 1402 1809">€ 2.530,00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="451 1809 798 1877">5. Cursus loopbaanoriëntatie</td> <td data-bbox="798 1809 976 1877">d</td> <td data-bbox="976 1809 1166 1877">4x450,00</td> <td data-bbox="1166 1809 1402 1877">€ 1.800,00</td> </tr> <tr> <td data-bbox="451 1877 798 1939">6. Cursus veilig en duurzaam werken</td> <td data-bbox="798 1877 976 1939">d</td> <td data-bbox="976 1877 1166 1939">886x198,00</td> <td data-bbox="1166 1877 1402 1939">€ 175.428,00</td> </tr> </tbody> </table>	Soort cursussen	Maatregel /thema	Aantal x gemiddelde prijs	Kosten per cursuscluster	1. Vakgerichte cursussen	e	538x800,00	€ 430.482,00	2. Cursus management & leidinggeven	a	712x 236,00	€ 168.000,00	3. Cursus praktijkbegeleider	a + b	86x253,00	€ 21.760,00	4. Cursus generatiemanagement	d	10x253,00	€ 2.530,00	5. Cursus loopbaanoriëntatie	d	4x450,00	€ 1.800,00	6. Cursus veilig en duurzaam werken	d	886x198,00	€ 175.428,00
Soort cursussen	Maatregel /thema	Aantal x gemiddelde prijs	Kosten per cursuscluster																										
1. Vakgerichte cursussen	e	538x800,00	€ 430.482,00																										
2. Cursus management & leidinggeven	a	712x 236,00	€ 168.000,00																										
3. Cursus praktijkbegeleider	a + b	86x253,00	€ 21.760,00																										
4. Cursus generatiemanagement	d	10x253,00	€ 2.530,00																										
5. Cursus loopbaanoriëntatie	d	4x450,00	€ 1.800,00																										
6. Cursus veilig en duurzaam werken	d	886x198,00	€ 175.428,00																										
Resultaten	2.236 medewerkers in de sector hebben een opleiding gevolgd binnen een van cursusclusters.																												

Kosten	€ 800.000.
Financiering	€ 400.000 vanuit de O&O fondsen, de overige € 400.000 vanuit de regeling cofinanciering sectorplannen. (Of 50% vanuit de sector en 50% vanuit de regeling met een maximum tot € 800).
Tijdspad	1 juli 2014 - 30 juni 2016.
Uitvoering	De cursussen worden gegeven door opleidingsinstituten die door SFRecreatie zijn erkend. Deze instituten zijn erkend op basis van voorwaarden uit het erkenningsreglement dat is opgenomen in de fonds cao Recreatie.
Voorwaarden	<ol style="list-style-type: none"> 1. De cursus is gevolgd bij een door SFRecreatie erkend opleidingsinstituut; en/of 2. De cursus is gevolgd uit uw goedgekeurd Bedrijfsopleidingsplan (BOP of aanvullend BOP); 3. De vereiste bijlagen zijn compleet: <ul style="list-style-type: none"> ✓ kopiefactuur opleidingsinstituut; ✓ bewijs van deelname (kopie certificaat/diploma of presentielijst); ✓ kopie salarisspecificatie; ✓ bewijs van subsidie voor dezelfde cursus door ander dan SFRecreatie. <p>Administratieve voorwaarden worden opgenomen in de AO/IB-beschrijving bij de aanvraag.</p>
Continuïteit	SFRecreatie zal ook na afloop van de projectperiode een diversiteit aan cursussen blijven aanbieden aan werkenden in de recreatiesector. SFRecreatie is dan ook voornemens om de tegemoetkomingsregeling ook na de regeling cofinanciering sectorplannen te continueren. Op deze manier blijft de sector aantrekkelijk en blijven werkgevers als werknemer effectief en duurzaam inzetbaar.

Maatregel 9: (Alternatief voor) BBL trajecten (B13.3)

Thema regeling	Scholing
Menukaart	Scholing
Uitvoeringsniveau	Ondernemersniveau (loonkosten BBL) en sectorniveau (onderzoek).
Knelpunt	Er is een te kort aan gekwalificeerde medewerkers. Dit is een probleem voor de sector omdat de bedrijven op deze manier nu en in de toekomst onvoldoende kunnen inspelen op de marktvraag, trends en ontwikkelingen. Medewerkers in de sector zijn onvoldoende gekwalificeerd om arbeidsinzetbaar te blijven (binnen of buiten de sector).
Doel	<p>De recreatiesector kent veel werknemers die parttime of seizoensmatig in de branche werken. Tot voor kort konden boden werkgevers in de sector ook deze medewerkers met relatief kleine contracten de mogelijkheid om via een BBL-traject een beroepskwalificatie te behalen.</p> <p>Hoewel relatief duur, was het aanbieden van BBL-trajecten aan deze groep medewerkers mogelijk omdat de werkgevers de scholingskosten via een fiscale tegemoetkoming gedeeltelijk konden dekken.</p> <p>Door vervanging van de fiscale maatregel door een subsidieregeling met specifieke eisen ten aanzien van het jaarlijkse aantal studiebelastingsuren, zullen werkgevers de scholingskosten van BBL-leerlingen met kleine contracten vanaf 2014 echter volledig voor eigen rekening moeten nemen. Hoewel werkgevers het belang van kwalificerende scholing erkennen, is een forse stijging van het opleidingsbudget voor de meeste werkgevers in het huidige economische klimaat niet verantwoord. Dit geldt zowel voor kleine werkgevers als de grote ketens in de verblijfsrecreatie.</p> <p>Het gevolg is dat er nauwelijks nog nieuwe BBL-trajecten zullen starten voor medewerkers met een relatief klein contract. (De werknemers die al aan een BBL-opleiding waren begonnen worden door werkgevers overigens in staat gesteld de opleiding af te ronden; bestaande afspraken worden nagekomen).</p> <p>Het wegvallen van de financiële tegemoetkoming voor het opleiden van BBL-ers met parttime dienstverbanden is in de huidige economische realiteit niet vanzelfsprekend op te vangen door werkgevers. De sociale partners nemen daarom initiatieven om BBL-trajecten te faciliteren daarnaast op zoek te gaan naar alternatieve opleidingsvarianten die minder kosten met zich meebrengen maar wel leiden tot goed opgeleide <i>en</i> erkend gekwalificeerde medewerkers.</p>
Omschrijving van de uit te voeren maatregel	<p>1. Onderzoek naar alternatief voor verlies aan BBL-opleidingsplaatsen.</p> <p>Bij deze maatregel zijn de volgende stappen te onderscheiden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – inventariseren knelpunten bij werkgevers en werknemers op basis waarvan zij niet (meer) opleiden via BBL-trajecten; – formuleren oplossingen om gemis van inzet BBL-trajecten te compenseren; – vinden uitvoerders nieuwe trajecten; – ontwikkelen alternatief; – communiceren alternatief naar de sector via persbericht, tweets,

	<p>website SFRecreatie, Recreatie Toppers (= jaarlijks congres), nieuwsbrief, communicatiekanalen van vakbonden en RECRON;</p> <p>– evalueren alternatief.</p> <p>2. Uitvoeren van 10 nieuwe BBL-trajecten</p>
Nieuwheid voor de sector	<p>1. Dit is een nieuwe maatregel voor de sector. Bij de bedrijven zal onderzocht worden waar de knelpunten precies liggen en welke mogelijkheden er zijn als alternatief: b.v. derde leerweg (OCW) of branche cursorisch beroepsonderwijs.</p> <p>2. SFRecreatie geeft nu al maximaal € 400,- tegemoetkomingen in de opleidingskosten. Voor de invoering van de urennorm werden ongeveer 135 medewerkers per jaar opgeleid via een BBL-traject. Door regeling cofinanciering sectorplan kan de maximale vergoeding verhoogd worden door loonkostensubsidie. Hiervan kunnen werkgevers en werknemers gebruik maken. Hier ziet SFRecreatie dat medewerkers tot nog toe maar weinig gebruik maken van deze regeling. De sector wil na de regeling cofinanciering sectorplannen deze tegemoetkomingsregeling continueren in deze of de alternatieve vorm.</p>
Doelgroep	1. + 2. Nieuwe werknemers en zittende werknemers.
Aantal toepassingen	<p>1. Niet van toepassing omdat het een onderzoek betreft.</p> <p>2. 10 nieuwe BBL-trajecten.</p>
Resultaten	<p>1. Rapport met onderzoeksresultaten en conclusies en aanbevelingen voor een alternatief voor BBL in de sector.</p> <p>2. 10 uitgevoerde nieuwe BBL-trajecten die gestart zijn binnen de looptijd van het sectorplan.</p>
Kosten	<p><u>1. Onderzoek</u> Voor de voorlichting is 120 uur begroot, tegen een uurtarief van € 120. De begrote kosten bedragen derhalve: $120 \times € 120 = € 14.400.$</p> <p><u>2. Loonkosten nieuwe BBL-trajecten</u> De totale kosten voor dit onderdeel zijn als volgt berekend:</p> <p>Uitgangspunt van de berekening is het gemiddelde van het Wettelijk Minimum(jeugd)loon (WM(J)L). Dit gemiddelde bedraagt per uur € 5,22 (zie onderstaande tabel, gebaseerd op een 38-urige werkweek die geldt in de sector). Vermeerderd met de factor 32% op basis van de regeling cofinanciering sectorplannen, bedraagt het gemiddelde uurloon $€ 5,22 \times 1,32 = € 6,89.$</p>

Leeftijd	WML/Week	WML/uur	WNL+32%
15	€ 102,85	€ 2,71	€ 3,57
16	€ 118,30	€ 3,11	€ 4,11
17	€ 135,45	€ 3,56	€ 4,71
18	€ 156,00	€ 4,11	€ 5,42
19	€ 180,00	€ 4,74	€ 6,25
20	€ 210,85	€ 5,55	€ 7,32
21	€ 248,55	€ 6,54	€ 8,63
22	€ 291,40	€ 7,67	€ 10,12
23 en ouder	€ 342,80	€ 9,02	€ 11,91
Gemiddeld		€ 5,22	€ 6,89

Er wordt een aantal van 10 verstrekte loonkostensubsidies verwacht. Elke subsidie wordt voor een periode van 24 maanden verstrekt, op basis van een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 32 uur per week. De verwachting is dat niet alle uren in de periode van 24 maanden kunnen worden gedeclareerd. In verband met vakantie, ziekte en uitval wordt rekening gehouden met een effectieve toepassing van 80 uur per maand.

Het aantal uren per deelnemer waarover loonkostensubsidie kan worden gedeclareerd is derhalve als volgt vastgesteld:
 24 maanden * 80 uur = .1.920 uur.

Uitgaande van 10 toepassingen, gecombineerd met de in het voorgaande toegelichte uurtarief en aantal uren per toepassing worden de volgende kosten begroot:
 $10 \times 1.920 \times € 6,89 = € 132.366$ (afgerond).

Financiering

1. Onderzoek

SFRecreatie financiert de helft van de kosten van het onderzoek en de helft van de kosten van de vitaliteitsscans. Voor de andere helft van de kosten wordt een beroep gedaan op de regeling cofinanciering sectorplannen. De financiering is daarmee als volgt:

SFRecreatie: € 7.200

Cofinanciering Sectorplannen: € 7.200

2. Loonkostensubsidie

De werkgevers dragen 80% van de loonkosten van de BBL-leerlingen. Ter dekking van de resterende 20% van de loonkosten wordt een beroep gedaan op de regeling cofinanciering sectorplannen. De verdeling van de kosten is daarmee als volgt:

Werkgevers: € 105.892,80

Cofinanciering Sectorplannen: € 26.473,20

Tijdspad

1. Het onderzoek wordt in 2014 uitgevoerd, zodat per 1 januari 2015 met de implementatie van een eventueel alternatief kan worden gestart. Omdat de oplossing en de daaraan verbonden kosten niet op voorhand kunnen worden voorspeld, kan de uitvoering van de nieuwe opleidingstrajecten helaas geen onderdeel vormen van dit plan.
2. Deze maatregel geldt voor de gehele duur van het sectorplan.

Uitvoering	<ol style="list-style-type: none"> 1. De uitvoering van het onderzoek naar een alternatieve vorm voor BBL, zal uitgevoerd worden door SFRecreatie in samenwerkingen met deskundigen (HRM medewerkers van bedrijven die in het verleden veelvuldig opleidde via BBL-trajecten) uit de sector op het gebied van scholing en HRM. 2. De BBL-trajecten worden uitgevoerd door ROC's of AOC's de leerling/werknemer en het recreatieleerbedrijf.
Voorwaarden	<ol style="list-style-type: none"> 1. Geen specifieke voorwaarden van toepassing. 2. Tegemoetkoming opleidingskosten, mits: <ul style="list-style-type: none"> – het bedrijf met de leerling een arbeidsovereenkomst afgesloten heeft; – het bedrijf met de leerling een praktijkovereenkomst (POK) of Beroepspraktijkvormingsovereenkomst (BPVO), mede ondertekend door één van de kenniscentra afgesloten heeft; – het dienstverband van de leerling is minimaal 26 uur en maximaal 38 (inclusief 6 schooluren). <p>Administratieve voorwaarden worden opgenomen in de AO/IB-beschrijving bij de aanvraag.</p>
Continuïteit	<p>Met deze maatregelen kiest de sector voor het zoeken naar financieel haalbare manieren om medewerkers te blijven opleiden. Werkgevers en werknemers hebben hierin een gezamenlijk belang, de sociale partners in de sector erkennen dat.</p> <p>De maatregel houdt dan ook niet op bij het uitvoeren van een onderzoek naar alternatieve opleidingsroutes en de ondersteuning van een aantal BBL-trajecten. De alternatieve routes kunnen nu nog niet worden voorzien, derhalve maken ze geen onderdeel uit van dit plan. De sector zal echter zelf aan de slag gaan met de uitwerking en financiering van de mogelijkheden.</p>

Maatregel 10: Stageplaatsen voor niveau 2 leerlingen

Thema regeling	Arbeidsinstroom en begeleiding van jongeren
Menukaart	Maatregelen ter bevordering van de instroom
Uitvoeringsniveau	Ondernemersniveau en sectorniveau. (Kosten van EVC-trajecten worden tot een bepaald maximum vergoed door het fonds. Bij meerkosten komt het restant voor rekening van de ondernemer.)
Knelpunt	Er is een te kort aan gekwalificeerde medewerkers. Dit is een probleem voor de sector omdat de bedrijven op deze manier nu en in de toekomst onvoldoende kunnen inspelen op de marktvrage, trends en ontwikkelingen. Medewerkers in de sector zijn onvoldoende gekwalificeerd om arbeidsinzetbaar te blijven (binnen of buiten de sector).
Doel	<p>Op dit moment vinden leerlingen die een opleiding op MBO niveau 2 volgen moeilijk een stageplaats. Bedrijven hebben voldoende aanbod van leerlingen die een opleiding volgen op de MBO-niveau's 3 en 4 en geven deze leerlingen die een opleiding op een hoger niveau volgen de voorkeur boven de niveau 2 leerlingen.</p> <p>Dit is een ontwikkeling die zorgen baart. In de eerste plaats omdat niveau 2 leerlingen hiermee opleidings- en carrièreperspectief wordt ontnomen. Daarnaast zijn werknemers met een kwalificatie op MBO-niveau 2 op de middellange termijn als werknemer nodig wanneer de krapte op de arbeidsmarkt voelbaar wordt. Ook is een opleiding op niveau 2 voor sommige jongeren een opstap binnen de sector. Via de reguliere opleidingsstructuur is het volgen van een opleiding op een hoger niveau voor deze jongeren niet mogelijk. Maar eenmaal gekwalificeerd en ingestroomd in werk, zijn mensen met een niveau 2 kwalificatie een reservoir doorstromers naar MBO niveau 3 en 4.</p> <p>Sociale partners in de sector zijn zich bewust van de problematiek van niveau 2 leerlingen en de gevolgen ervan voor de betreffende jongeren en het toekomstige arbeidsmarktpotentieel. Een pasklare oplossing lijkt echter niet voorhanden. Daarom zal de sector op korte termijn een onderzoek laten uitvoeren naar de factoren die invloed hebben op het bieden van stageplaatsen aan niveau 2 leerlingen. Het doel van het onderzoek is praktisch van aard: het identificeren van door de sector in te voeren maatregelen die kunnen helpen het aantal stageplaatsen voor niveau 2 leerlingen te verhogen.</p>
Omschrijving van de uit te voeren maatregel	<p>Binnen de nieuwe kwalificatiestructuur mbo is een nieuwe brede kwalificatie op niveau 2 ontwikkeld (dienstverlening zorg & welzijn, facilitair, sport & recreatie) vanuit de gedachte dat het arbeidsmarktperspectief voor deze doelgroep daarmee vergroot zou kunnen worden.</p> <p>Onderzocht gaat worden waarom bedrijven onvoldoende stageplaatsen beschikbaar stellen en op welke wijze bevorderd kan worden dat er meer stageplekken beschikbaar worden gesteld voor deze niveau 2 leerlingen.</p> <p>Bij deze maatregel zijn de volgende stappen te onderscheiden:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> – onderzoeken van de factoren die er toe leiden dat werkgevers weinig of geen stageplaatsen aanbieden aan niveau 2 leerlingen; – formuleren oplossingen om gesignaleerde belemmeringen weg te nemen; – ontwikkelen en implementeren van uit het onderzoek voortvloeiende maatregelen; – het communiceren van het belang van het beschikbaar stellen van stageplaatsen voor niveau 2 leerlingen via persbericht, tweets, website SFRecreatie, nieuwsbrief, communicatiekanalen van vakbonden en RECRON; – het communiceren van het belang van het beschikbaar stellen van stageplaatsen voor niveau 2 leerlingen via persbericht, tweets, website SFRecreatie, nieuwsbrief, communicatiekanalen van vakbonden en RECRON; – evalueren maatregel.
Nieuwheid voor de sector	Dit is een nieuwe maatregel voor de sector. Door de crisis zijn er op dit moment weinig stageplekken voor niveau 2 leerlingen beschikbaar, zij worden verdrongen door leerlingen die een opleiding op een hoger niveau volgen. Dit kan grote gevolgen hebben als de arbeidsmarkt weer aantrekt, maatregelen zijn dus nodig.
Doelgroep	Bedrijven die als potentiële stageverlener voor niveau 2 leerlingen kunnen dienen.
Aantal toepassingen	1 onderzoek
Resultaten	Een rapport waarin de resultaten, conclusies en aanbevelingen staan en een communicatieplan met methodiek/maatregelen hoe bedrijven te stimuleren zijn om stageplaatsen beschikbaar te stellen.
Kosten	Voor de uitvoering van het onderzoek is 250 uur begroot, tegen een uurtarief van € 100. De begrote kosten bedragen derhalve: $290 \times € 120 = € 34.800$.
Financiering	SFRecreatie financiert de helft van de kosten van het onderzoek. Voor de andere helft van de kosten wordt een beroep gedaan op de regeling cofinanciering sectorplannen. De financiering is daarmee als volgt: SFRecreatie: € 17.400 Cofinanciering Sectorplannen: € 17.400
Tijdspad	Het onderzoek zal in 2014 worden gestart en bij voorkeur ook afgerond, zodat maatregelen vlot kunnen worden uitgewerkt en geïmplementeerd.
Uitvoering	SFRecreatie voert het project uit met behulp van een onderzoeksbureau. Bedrijven en scholen (mbo's) worden bij de uitvoering van het onderzoek betrokken.
Voorwaarden	Er zijn geen specifieke voorwaarden aan de orde. Administratieve voorwaarden worden opgenomen in de AO/IB-

	beschrijving bij de aanvraag.
Continuïteit	<p>De sector heeft de intentie de maatregelen die uit het onderzoek voortvloeien uit te voeren. Omdat de aard en kosten van de maatregelen uit het onderzoek moeten blijken, wordt alleen het onderzoek in het sectorplan opgenomen.</p> <p>De maatregelen zullen vervolgens worden uitgevoerd zolang deze nodig zijn. De periode waarbinnen de maatregelen worden uitgevoerd zal met name afhankelijk zijn van de economische situatie. De verwachting is namelijk dat er bij een aantrekkende consumentenvraag op termijn geen aanvullende maatregelen meer nodig zijn om niveau 2 leerlingen kansen te bieden op het vinden van een passende stageplaats; van een overschot aan leerlingen/medewerkers aan de onderkant van het functiegebouw zal dan geen sprake meer zijn.</p>

5. Uitvoering van het sectorplan, een omschrijving van de organisatie en een tijdpad

5.1 Uitvoering van de maatregelen

Zie AO/IB.

5.2 Omschrijving van de organisatie

Zie AO/IB.

5.3 Tijdpad

Zie de omschrijving per maatregel in hoofdstuk 4.

6. Begroting sectorplan recreatie 2014-2016

Nummer maatregel	Nummer SFR	Activiteit	Thema	Aantal	Prijs per stuk	Aantal uren	Uurtarief	Kosten			Financiering		
								Kosten SFR (inkoop)	Kosten werkgevers	Totale kosten	O&O-fonds	Werkgevers	Co-financiering
01.	A5	Arbeidsmarktadvies	g	20		140	€ 120,00	€ 16.800,00		€ 16.800,00	€ 8.400,00	€ -	€ 8.400,00
02.	B3	Trainingen ondernemers HR-beleid	d	8		140	€ 120,00	€ 16.800,00		€ 16.800,00	€ 8.400,00	€ -	€ 8.400,00
03.	C2	Congres arbeidsmarkt recreatiesector	g	1	€ 40.000,00			€ 40.000,00		€ 40.000,00	€ 20.000,00	€ -	€ 20.000,00
04.1	A2.3	Onderzoek aan het werk houden van 55-plussers in de sector	c	400	€ 100,00			€ 40.000,00		€ 40.000,00	€ 20.000,00	€ -	€ 20.000,00
04.2	A2.4	Vtaliteitsscans oudere werknemers	c	30	€ 800,00			€ 24.000,00		€ 24.000,00	€ 12.000,00	€ -	€ 12.000,00
05.	A1	Ontwikkelen instrumenten duurzamen	d	1		220	€ 120,00	€ 26.400,00		€ 26.400,00	€ 13.200,00	€ -	€ 13.200,00
06.1	A2.2	Doelgroepenbeleid (voorlichting)	c	1		170	€ 120,00	€ 20.400,00		€ 20.400,00	€ 10.200,00	€ -	€ 10.200,00
06.2	A2.1	Instroom doelgroepen	c	10		24.320	€ 11,91		€ 289.597,00	€ 289.597,00	€ -	€ 231.677,60	€ 57.919,40
07.1	B6	Promotie EVC	e	1		44	€ 120,00	€ 5.280,00		€ 5.280,00	€ 2.640,00	€ -	€ 2.640,00
07.2	B13.1	EVC-trajecten	e	30	€ 1.600,00			€ 48.000,00		€ 48.000,00	€ 24.000,00	€ -	€ 24.000,00
08.1	B13.2	Cursuskosten (TC) overige vakgerichte	e	540	€ 800,00			€ 432.000,00		€ 432.000,00	€ 216.000,00	€ -	€ 216.000,00
08.2	B13.2	<i>Cursus management & leidinggeven</i>	a	700	€ 240,00			€ 168.000,00		€ 168.000,00	€ 84.000,00	€ -	€ 84.000,00
08.3	B13.2	<i>Cursus praktijkbegeleider</i>	a + b	86	€ 250,00			€ 21.500,00		€ 21.500,00	€ 10.750,00	€ -	€ 10.750,00
08.4	B13.2	<i>Cursus generatiemanagement</i>	d	10	€ 300,00			€ 3.000,00		€ 3.000,00	€ 1.500,00	€ -	€ 1.500,00
08.5	B13.2	<i>Cursus loopbaanorientatie</i>	d	4	€ 450,00			€ 1.800,00		€ 1.800,00	€ 900,00	€ -	€ 900,00
08.6	B13.2	<i>Cursus veilig en duurzaam werken</i>	d	886	€ 200,00			€ 177.200,00		€ 177.200,00	€ 88.600,00	€ -	€ 88.600,00
09.1	B13.3	Opleiding BBL-ers	e	20		19.200	€ 6,89		€ 132.366,00	€ 132.366,00	€ -	€ 105.892,80	€ 26.473,20
09.2	B13.3	Onderzoek naar goede opzet		1		120	€ 120,00	€ 14.400,00		€ 14.400,00	€ 7.200,00	€ -	€ 7.200,00
10.	N1	Onderzoek stages MBO-niveau 2		1		290	€ 120,00	€ 34.800,00		€ 34.800,00	€ 17.400,00	€ -	€ 17.400,00
		Totaal excl. overhead						€ 1.090.380,00	€ 421.963,00	€ 1.512.343,00	€ 545.190,00	€ 337.570,40	€ 629.582,60
		Overhead								€ 115.123,43	€ 57.561,72		€ 57.561,72
		Totaal incl. overhead**								€ 1.627.466,43	€ 602.751,72	€ 337.570,40	€ 687.144,32