

Arbeidsmarkt recreatie 2011

verslag van onderzoek naar de arbeidsmarkt in de recreatiebranche, in opdracht van het Georganiseerd Overleg Recreatie en het Sociaal Fonds Recreatie, uitgevoerd door Veldkamp

drs. Ingmar Doeven

maart 2012

projectnummer: P5658

Inhoud

	Samenvatting en conclusies	1
1	Inleiding	5
1.1	Achtergronden	5
1.2	Doelstelling	5
1.3	De opbouw van de rapportage	6
1.4	Conventies bij de rapportage	6
2	Onderzoeksverantwoording	7
2.1	Opzet van het onderzoek	7
2.1.1	De vragenlijst	7
2.1.2	Telefonische procedure	8
2.2	De uitvoering van het onderzoek	8
3	Achtergronden	10
3.1	Inleiding	10
3.2	Hoofdactiviteit en grootteklasse	10
3.3	Geografische spreiding	11
3.4	Functie	11
4	Bedrijfs- en personeelskenmerken	12
4.1	Inleiding	12
4.2	Personeelsomvang in de branche	12
4.3	Kenmerken van het personeel	13
5	Beroepsonderwijs en scholing	15
5.1	Inleiding	15
5.2	De erkenning als leeromgeving	15
5.3	De omvang van de leerwerk omgeving	16
5.4	Het imago van het beroepsonderwijs	18
5.5	Het gebruik van trainingen en cursussen	20
5.6	Het oordeel over het aanbod van SFRecreatie gesubsidieerde cursussen	22
6	Instroom, doorstroom en uitstroom	24
6.1	Inleiding	24
6.2	De omvang en kenmerken van de instroom	24
6.3	Wervingskanalen	25
6.4	Het imago van werken in de recreatie volgens werkgevers	26
6.5	De huidige vacaturedruk	27
6.6	Moeilijk vervulbare vacatures	27
6.7	De verticale en horizontale doorstroom	28
6.8	De omvang van en motieven voor de uitstroom	29

7	Communicatie en imago	31
7.1	Inleiding	31
7.2	Ingrepen in de arbeidsmarkt	31
7.3	Bekendheid en beoordeling van SFRecreatie	32
7.4	De rol van SFRecreatie in verbetering en ondersteuning van de sector	33
8	Trends, ontwikkelingen en verwachtingen over de toekomst	34
8.1	Inleiding	34
8.2	Trends en ontwikkelingen in bedrijfs- en personeelskenmerken	34
8.3	Trends en ontwikkelingen beroepsonderwijs en scholing	35
8.4	Trends en ontwikkelingen instroom, doorstroom en uitstroom	37
8.5	Plannen voor veranderingen in de bedrijfsvoering in 2011	38
8.6	Positieve en negatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in 2011	39

Bijlage

1	Vragenlijst	
---	-------------	--

Inhoud figuren en tabellen

1	<i>Responsoverzicht</i>	8
2	<i>Hoofdactiviteit en grootteklasse bedrijven recreatie</i>	10
3	<i>Geografische spreiding</i>	11
4	<i>Functie van de ondervraagde personen</i>	11
5	<i>Personeelsomvang</i>	12
6	<i>Geslacht, leeftijd, opleiding en werkervaring van de werknemers (basis: totaal, n=410)</i>	13
7	<i>Functiegroepen in de organisaties (basis: totaal, n=410)</i>	14
8	<i>De erkenning als leerbedrijf door de verschillende kenniscentra (basis: totaal, n=410)</i>	16
9	<i>De mate waarin recreatiebedrijven stageplaatsen bieden (basis: totaal, n=410)</i>	16
10	<i>De mate waarin in bedrijven BBL-leerlingen werkzaam zijn (basis: totaal, n=410)</i>	17
11	<i>Omvang leerlingen en stagiaires</i>	17
12	<i>Het belang en de aansluiting van op recreatie gerichte mbo- en hbo-opleidingen (basis: totaal, n=410)</i>	18
13	<i>Mogelijke verbeteringen in het beroepsonderwijs (basis: aansluiting minder goed, n=215)</i>	19
14	<i>Oordeel over werknemers met afgeronde recreatiegerichte mbo- of hbo-opleiding (basis: instroom bo, n=78)</i>	20
15	<i>Gebruik van trainingen en cursussen voor werknemers (basis: totaal, n=410)</i>	21
16	<i>Gebruik aanbieders van trainingen en cursussen (basis: gebruik opleiding, n=259)</i>	21
17	<i>Functiegroepen die training en cursussen krijgen aangeboden (basis: gebruik opleiding, n=259)</i>	22

18	<i>Mate waarin SFRecreatie gesubsidieerde cursussen voldoen (basis: bedrijven die oordeel geven, n=206)</i>	23
19	<i>Instream</i>	24
20	<i>Kenmerken van de instroom: leeftijd en herkomst (basis: bedrijven met instroom, n=238)</i>	25
21	<i>Imago van aspecten werken in de recreatie (basis: totaal, n=410)</i>	26
22	<i>Typering vacaturebehoefte werknemers in de recreatie (basis: bedrijven met vacatures, n=60)</i>	27
23	<i>Functiegroepen met moeilijk vervulbare vacatures (basis: bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures, n=66)</i>	28
24	<i>Belemmeringen in de doorstroom (basis: totaal, n=410)</i>	29
25	<i>Uitstroom</i>	29
26	<i>Uitstroomredenen (basis: bedrijven met uitstroom, n=212)</i>	30
27	<i>Mate waarin wel of niet voldoende wordt gedaan voor de arbeidsmarkt in de recreatie (basis: totaal, n=410)</i>	31
28	<i>Bekendheid SFRecreatie (basis: totaal, n=410)</i>	32
29	<i>Actie SFRecreatie ter verbetering en ondersteuning van de sector</i>	33
30	<i>Veranderingen in de personeelsomvang</i>	35
31	<i>Veranderingen in oordeel over werknemers met afgeronde recreatiegerichte mbo- of hbo-opleiding (2011 en 2007)</i>	36
32	<i>Gebruik aanbieders trainingen en cursussen (2007 en 2011)</i>	36
33	<i>Vacaturedruk (2007 en 2011)</i>	37
34	<i>Instream en uistroom van vast personeel (gem. aantal personen 2007 en 2011)</i>	37
35	<i>Uitstroomredenen (2007 en 2011)</i>	38
36	<i>Functiegroepen met moeilijk vervulbare vacatures (basis: bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures, n=66)</i>	39
37	<i>Positieve ontwikkelingen arbeidsmarkt</i>	39
38	<i>Negatieve ontwikkelingen arbeidsmarkt</i>	40

Samenvatting en conclusies

In opdracht van het Sociaal Fonds Recreatie (SFRecreatie) heeft VELDKAMP kwantitatief onderzoek verricht naar de arbeidsmarkt in de sector recreatie. Hiertoe behoren de verblijfsrecreatie (bungalowparken, groepsaccommodatie en campings), zweminrichtingen en buitensportbedrijven. Het doel van het onderzoek is het inzichtelijk maken van de huidige arbeidsmarktsituatie, beroepsonderwijs en scholing, verwachtingen over de toekomst en communicatie en imago.

Het onderzoek is via verschillende dataverzamelmethode uitgevoerd, namelijk schriftelijk, via internet en als laatste langs telefonische weg. Daarbij zijn veel inspanningen verricht voor het optimaliseren van de respons. In totaal hebben 410 recreatiebedrijven geparticipeerd in het onderzoek (aangesloten bij SFRecreatie). Het onderzoek vertegenwoordigt daarmee 26% van de 1.558 SFRecreatie aangesloten bedrijven. Na weging op de kenmerken hoofdactiviteit en grootteklasse zijn de resultaten representatief voor de bij SFRecreatie aangesloten bedrijven in Nederland.

Het eerste arbeidsmarktonderzoek van SFRecreatie heeft plaatsgevonden in 2007 (Arbeidsmarktmonitor recreatie 2007, Research voor Beleid, 2007). Destijds zijn 304 bij SFRecreatie aangesloten bedrijven in het onderzoek betrokken. Dat was 20% van het in totaal aantal bij SFRecreatie aangesloten bedrijven (1.512).

Een belangrijke kanttekening bij de vergelijking met vier jaar geleden is dat het onderzoek van 2011 *na* de zomer is uitgevoerd en het onderzoek uit 2007 *voor* de zomer. Daar de sector gekenmerkt wordt door een flexibel personeelsbestand maakt het tijdstip van uitvoering vergelijking van kwantitatieve personeelsgegevens tussen de jaren niet mogelijk.

De bevindingen uit het onderzoek laten zich teruglezen in de navolgende hoofdstukken. In dit hoofdstuk maken we de balans op.

Aantal bij SFRecreatie aangesloten bedrijven is licht toegenomen

- Op het moment van uitvoering van het onderzoek in 2011 waren 1.558 bedrijven aangesloten bij SFRecreatie (gemiddeld 16 medewerkers in loondienst), terwijl in 2007 dit aantal 1.512 bedrijven (gemiddeld 22 medewerkers) bedroeg.

Personeelskenmerken bij de bedrijven zijn nauwelijks veranderd

- Het grootste aandeel personeelsleden wordt nog steeds gevormd door vrouwen (59% in 2011 en 60% in 2007), jongere werknemers (15 t/m 24 jaar 36% in 2011 en 31% in 2007 en 25 t/m 44 jaar 35% in 2011 en 40% in 2007) en lager opgeleiden (54% in 2011 en 53% in 2007).

- Tevens is de verhouding binnen de recreatiebedrijven voor wat betreft het aandeel ervaren en onervaren werknemers niet aan verandering onderhevig geweest. Momenteel maakt bijna de helft van de bedrijven gebruik van hoofdzakelijk ervaren krachten (48%). In 2007 betrof dit een vrijwel even groot aandeel van het personeel (45%). Verder wordt de inzet van zowel ervaren en onervaren werknemers nu door 46% van de bedrijven gerapporteerd. In 2007 lag deze omvang op 50%.

De economische omstandigheden zijn (deels) verantwoordelijk voor de veranderingen op de arbeidsmarkt in de recreatie

- Volgens Kenwerk (Trends & Cijfers, recreatie 2011) komt de verslechtering van de arbeidsmarkt door tegenvallende omzet vanwege lagere bestedingen van consumenten. Daardoor zijn recreatieondernemers behoudender in het aannemen van vast personeel.
- Twee op de tien recreatiebedrijven voorzien als gevolg van de economische omstandigheden dat er minder personeel wordt aangenomen, de doorstroming verslechtert en het aanbod van goed en gekwalificeerd personeel zal verminderen.
- Sommige bedrijven zien daarin ook lichtpunten omdat het personeelsaanbod op de arbeidsmarkt ruimer is en er geput kan worden uit potentiële werknemers die beter geschoold zijn.
- Bijna vier op de tien bedrijven hebben momenteel plannen voor verandering in de bedrijfsvoering. Vooral bestaande diensten, activiteiten of producten zullen worden uitgebreid, maar ook is men bezig met het ontwikkelen van nieuwe diensten of activiteiten en investeringen in de kwaliteit van het bestaande dienstenaanbod.

Het beroepsonderwijs is tamelijk goed afgestemd op de behoeften van bedrijven in de recreatiesector

- Het belang van op de recreatie gerichte beroepsopleidingen wordt sterk erkend door recreatiebedrijven, alhoewel dat wat vaker geldt voor de middelbare beroepsopleidingen (75%) dan voor de hogere beroepsopleidingen (60%).
- Ongeveer de helft van de recreatiebedrijven (52%) is erkend als leerbedrijf, waardoor stagiairs van het mbo en BBL-leerlingen de mogelijkheid krijgen om te leren in de praktijk. Dit aantal is toegenomen, want in 2007 was dit percentage nog 39%. In totaal blijkt 69% van de bedrijven mogelijkheden te bieden voor een stageplek (vmbo, mbo en hbo).
- De waardering voor leerlingen van het mbo is in vergelijking met 2007 gestegen van 4.2 naar 4.4. (max. 6) en voor het hbo gelijk gebleven, namelijk 4.6.
- Over de hele linie is de recreatiesector positiever gaan denken over de beroepsopleidingen. Ook in de toekomst wil de sector gebruik (blijven) maken van werknemers met deze beroepsopleidingen.
- Verbeteringen van het beroepsonderwijs liggen vooral in het nog meer richten op de praktische vaardigheden van leerlingen en in hun beroepshouding. Dit is in de afgelopen vier jaar niet veranderd.

De recreatiebedrijven erkennen het belang van trainingen en cursussen voor medewerkers

- De meeste recreatiebedrijven (63%) bieden aan werknemers de mogelijkheid om trainingen en cursussen te volgen. Bij zwembaden is dit zelfs 80%.

- Werkgevers noemen momenteel minder vaak dan vier jaar geleden dat werknemers voldoende geschoold zijn. Kosten worden vaker genoemd om geen cursus aan te bieden.
- Externe opleiders worden veruit het meest ingeschakeld voor trainingen en cursussen. De door SFRecreatie gesubsidieerde cursussen en interne cursussen of trainingen worden ongeveer even vaak gebruikt. Grotere bedrijven zoals bungalowparken maken vaker gebruik van het eigen interne cursusaanbod en zwembaden leunen veel vaker (ook) op de door SFRecreatie gesubsidieerde cursussen. Op dit punt heeft in de afgelopen vier jaar geen verandering plaatsgevonden.
- De recreatiebedrijven zijn niet selectief in hun aanbod van trainingen en cursussen aan personeel. Alle functiegroepen zijn vertegenwoordigd in het aanbod en vooral de groepen ontvangst en veiligheid, management, recreatie en vermaak en techniek en groen worden trainingen en cursussen aangeboden.
- Ruim 80% van de bedrijven beoordeelt de SFR-cursussen als voldoende tot goed.

De vacaturedruk is gering en wordt bepaald door behoefte aan vervanging van personeel en uitbreiding van het bedrijf

- Recreatiebedrijven kennen momenteel een geringe vacaturedruk, ruim één op de tien bedrijven heeft vacatures. In 2007 lag deze omvang nog op twee van de tien recreatiebedrijven.
- Het gemiddeld aantal vacatures ligt op 2 en gemiddeld genomen kampen de recreatiebedrijven in het afgelopen jaar met 2 moeilijk vervulbare vacatures. Dit wordt toegeschreven aan te weinig kandidaten en aan onvoldoende geschikte kandidaten. In 2007 bestonden er nog gemiddeld 5 vacatures en 3 moeilijk vervulbaar in het afgelopen jaar.
- De huidige vacaturebehoefte wordt het vaakst gedreven door personeelsvervanging, maar juist in 2011 zien we een toename in de vacaturebehoefte als gevolg van groei van het bedrijf.

De huidige instroom en uitstroom van vast personeel is de de opmaat naar groei

- De instroom van vast personeel is in 2011 met gemiddeld 7 medewerkers groter dan vier jaar geleden (4 medewerkers in 2007).
- Volgens werkgevers beoordelen werkzoekenden vooral de werksfeer, het soort werk en de inhoud van het werk als pluspunten van werken in de recreatie. Aan de andere kant worden het salaris, de werktijden en -dagen, carrièremogelijkheden en het veelal seizoensgebonden werk als minder aantrekkelijke punten genoemd van werken in de recreatie.
- De uitstroom van vast personeel is met gemiddeld 4 medewerkers kleiner dan de instroom. Hierdoor blijven meer vaste personeelsleden behouden voor de recreatiesector en is een voorzichtige groei van de sector zichtbaar.
- De uitstroom wordt grotendeels veroorzaakt door beëindiging van een tijdelijk contract of vertrek naar een ander bedrijf. In 2007 bestond de uitstroom vaker uit medewerkers die overstapten naar een ander bedrijf en vrijwillig vertrokken van de arbeidsmarkt.

SFRecreatie krijgt een 7, maar zou best meer mogen worden gedaan voor de arbeidsmarkt en de bedrijven in de recreatie

- Werkgevers zijn van mening dat het werken in de recreatie meer gepromoot mag worden. Daarnaast bestaat er behoefte aan het verbeteren van het algemene imago van de recreatiebranche.
- Voor de verbetering en ondersteuning van de recreatiebranche is volgens de bedrijven ook een rol weggelegd voor SFRecreatie. De meeste bedrijven zijn bekend met de dienstverlening van SFRecreatie en weten waar deze organisatie voor staat. Gemiddeld geven de bedrijven aan SFRecreatie het rapportcijfer 7,0. Naast activiteiten die gericht zijn op voorlichting en promotie, zou SFRecreatie meer advies en begeleiding aan bedrijven kunnen geven en het cursusaanbod kunnen uitbreiden op basis van nieuwe ontwikkelingen.

1 Inleiding

In opdracht van het Sociaal Fonds Recreatie (SFRecreatie) heeft VELDKAMP kwantitatief onderzoek verricht naar de arbeidsmarkt in de sector recreatie. Hiertoe behoren de verblijfsrecreatie, zweminrichtingen en buitensportbedrijven. Voor informatie over de arbeidsmarkt is te rade gegaan bij de werkgevers. In dit rapport worden de bevindingen uit het onderzoek weergegeven.

1.1 Achtergronden

SFRecreatie vertegenwoordigt de recreatiebranche van Nederland. De recreatiebranche is een groeiende en in beweging zijnde bedrijfstak. De bedrijven moeten continu de geboden diensten en de bedrijfsvoering afstemmen op de veranderingen binnen de branche. SFRecreatie biedt de bedrijven steun op het gebied van arbeidsmarkt,- beroepsonderwijs- en loopbaanbegeleidingsvraagstukken. SFRecreatie onderzoekt periodiek de behoeften van werkgevers en werknemers en kan met behulp van de vergaarde kennis de recreatiebedrijven adviseren en begeleiden.

In 2007 en 2008 vond respectievelijk een werkgevers- en werknemersonderzoek plaats. Om het beleid van SFRecreatie up-to-date te laten zijn, is het noodzakelijk dat informatie over nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en voor wat betreft beroepsonderwijs en scholing gestructureerd beschikbaar komen voor SFRecreatie.

1.2 Doelstelling

SFRecreatie heeft opnieuw onderzoek uit laten voeren rond de arbeidsmarktsituatie in de bedrijfstakken verblijfsrecreatie, zweminrichtingen en buitensport. Het onderzoek haakt in op het inzichtelijk maken van de huidige arbeidsmarktsituatie, beroepsonderwijs en scholing, verwachtingen over de toekomst en communicatie en imago.

Het onderzoek kent de volgende onderzoeksvragen:

- Hoe ziet de huidige arbeidsmarktsituatie eruit? Wat is het aandeel en de samenstelling van de werknemers in de recreatie?
- Hoe denken de recreatiebedrijven over het beroepsonderwijs, scholingsmogelijkheden en de aansluiting daarvan op de praktijk?
- Welke behoefte hebben de bedrijven aan nieuw personeel, hoe is de instroom in het afgelopen jaar geweest en hoe gaan de bedrijven om met het werven van personeel?
- Welke ruimte bestaat er in de recreatiebedrijven voor verticale en horizontale doorstroming?
- In welke mate stromen werknemers de recreatiebranche uit? En om welke redenen?
- Welke verwachtingen en plannen hebben de bedrijven voor de toekomst?

- In hoeverre zijn de werkgevers van recreatiebedrijven bekend met SFRecreatie? Kent men ook de instrumenten van SFRecreatie en hoe denkt men over deze instrumentatie; zijn ze toereikend, worden ze gebruikt?

1.3 De opbouw van de rapportage

De rapportage is als volgt opgebouwd:

- In hoofdstuk twee komen de opzet en de uitvoering van het onderzoek aan bod.
- Hoofdstuk drie gaat in op de achtergronden van de ondervraagde recreatiebedrijven. Hierbij wordt voor de ondervraagde bedrijven een vergelijking gemaakt met de populatie recreatiebedrijven in Nederland.
- In hoofdstuk vier wordt aandacht besteed aan de bedrijfs- en personeelskenmerken van de bedrijven.
- Het vijfde hoofdstuk over beroepsonderwijs en de scholing gaat in op de mogelijkheden en de beeldvorming van de bedrijven over de interne en externe leeromgeving.
- In hoofdstuk zes staan de instroom, doorstroom en de uitstroom van medewerkers centraal. Daarnaast wordt aandacht besteed aan wervingskanalen, het imago van werken in de recreatie en de huidige vacaturedruk.
- De mate waarin voldoende wordt gedaan voor de arbeidsmarkt in de recreatie en de beeldvorming over SFRecreatie zijn het onderwerp van hoofdstuk zeven. Daarbij wordt ook gekeken naar de rol van SFRecreatie voor de verbetering en ondersteuning van de sector.
- Hoofdstuk acht tot slot gaat in op de trends, ontwikkelingen en verwachtingen over de toekomst. Op belangrijke punten worden de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en ten aanzien van het beroepsonderwijs en scholing beschreven ten opzichte van het eerste onderzoek in 2007.

1.4 Conventies bij de rapportage

In de rapportage van het onderzoek worden de resultaten van de steekproef weergegeven in afgeronde percentages, waarbij percentages met de eerste decimaal ≥ 5 naar boven zijn afgerond en percentages met een decimaal < 5 naar beneden. Ontstonden hierdoor bij optelling kolom- of rijtotalen groter of kleiner dan 100%, dan zijn deze niet gecorrigeerd.

In de rapportage worden de resultaten van de verschillende soorten recreatiebedrijven (zoals bungalowparken, campings en zwembaden) waar relevant apart weergegeven. Verschillen tussen de groepen zijn getoetst op significantie (95% betrouwbaarheid).

2 Onderzoeksverantwoording

2.1 Opzet van het onderzoek

De doelgroep bestaat uit bedrijven actief in de verblijfsrecreatie (bungalowparken, campings en groepsaccommodaties), zwembaden en buitensportbedrijven. De respondenten dienen kennis te hebben van de branche en toegang te hebben tot personeelsgegevens, wat betekent dat het doorgaans de eigenaar, bedrijfsleider of hoofd/medewerker personeelszaken is die medewerking verleent aan het onderzoek.

Voor de dataverzameling is primair gebruik gemaakt van een gecombineerde methode van papier en online.

De te benaderen doelgroep ontving een brief waarin het onderzoek wordt geïntroduceerd. De tekst van de brief is opgesteld in overleg met SFRecreatie, opgemaakt in de huisstijl van SFRecreatie en gedrukt op briefpapier van SFRecreatie. De productie van de brieven, vragenlijsten en de verzending zijn verzorgd door Veldkamp. Na circa tien dagen is een reminder verstuurd naar de bedrijven die tot dan toe (nog) niet hadden deelgenomen aan het onderzoek. Bij de reminder is geen vragenlijst toegevoegd, maar wel vermeld dat een nieuwe vragenlijst aangevraagd kon worden bij Veldkamp.

Voor de benadering heeft SFRecreatie een bruto adressenbestand aangeleverd van de bij SFRecreatie aangesloten bedrijven.

Er is gestreefd naar het ondervragen van netto $n=400$ bedrijven.

2.1.1 De vragenlijst

De vragenlijst is gebaseerd op het eerdere onderzoek in 2007. De veranderingen en aanpassingen zijn vastgesteld in overleg met de opdrachtgever. Er is in de vragenlijst ruimte gemaakt voor een aantal vragen die betrekking hebben op de verwachtingen voor de toekomst, communicatie en imago.

De gemiddelde invulduur van de vragenlijst bedroeg maximaal twintig minuten. In de vragenlijsten zijn routings opgenomen waardoor de respondenten alleen de voor hen relevante vragen voorgelegd kregen. Na programmering is de digitale vragenlijst gehost op het systeem van Veldkamp. Bij het gebruik van de vragenlijst op internet legt het sturingssysteem een aantal kenmerken vast die inzicht geven in het verloop van het onderzoek (zoals de bruto steekproef, het aantal gestarte vragenlijsten, aantal afgebroken vragenlijsten, aantal volledig ingevulde vragenlijsten, de gemiddelde invultijd en bounced mail).

2.1.2 Telefonische procedure

Ter verhoging van de medewerking aan het onderzoek zijn bedrijven die tot dan toe (nog) niet gereageerd hadden, telefonisch benaderd voor deelname aan het onderzoek. De telefonische gesprekken zijn gevoerd op ons callcenter, door ervaren en goed getrainde interviewers. De vragenlijst is voor de telefonische benadering op enkele punten aangepast. In totaal zijn alle vragen waarin naar verdere uitsplitsing van werknemersaantallen wordt gevraagd, uit de vragenlijst verwijderd. In totaal betroffen dit vier vragen.

2.2 De uitvoering van het onderzoek

De uitvoering van het onderzoek heeft plaatsgevonden in de periode van 5 oktober 2011 tot en met 27 november 2011.

Op 5 oktober 2011 is een schriftelijke vragenlijst met bijbehorende introductiebrief aan bruto N=1.558 bedrijven verstuurd. De brief is verzonden uit naam van SFRecreatie. Vanaf dat moment is tevens de vragenlijst op het internet toegankelijk geworden. Op 21 oktober is aan de bedrijven die de vragenlijst (nog) niet hadden ingevuld een reminder verzonden waarmee het onderzoek opnieuw onder de aandacht is gebracht. In totaal betroffen dit N=1.346 bedrijven. De reminderbrief is uit naam van Veldkamp verstuurd.

Op 14 november 2011 is de telefonische procedure gestart. Op dat moment hadden netto n=316 bedrijven deelgenomen aan het onderzoek. De bedrijven die op dat moment (nog) niet hadden gereageerd, kwamen in principe in aanmerking voor de telefonische benadering. Omdat van een deel geen telefoonnummer kon worden getraceerd (128 bedrijven), kwamen bruto N=1.114 bedrijven in aanmerking voor de telefonische benadering.

De gemiddelde gespreksduur bij het telefonische onderzoek bedroeg 23 minuten.

Uiteindelijk zijn netto n=410 recreatiebedrijven bereid gevonden aan het onderzoek deel te nemen (26%). De respons is in het navolgende overzicht weergegeven.

1 | Responsoverzicht

	Totaal			
	schriftelijk/ internet		telefonisch	
	abs.	%	abs.	%
• bruto steekproef	1.558		1.114	
• af: oneigenlijke non-respons ¹⁾	23		280	
• effectief benaderd	1.535	100	834	100
• non-respons, waarvan...				
. onbereikbaar	1.167	76	107	13
. weigering			647	76
. tussentijds afgebroken (internet)			38	2
• respons	330	21	80	10

¹⁾ oneigenlijke non-respons in de betekenis van onjuist telefoonnummer, buiten doelgroep, geblokkeerd door blacklist, bedrijf opgegeven.

De bedrijven die op schriftelijke wijze of via internet hebben deelgenomen, kozen vooral voor deze laatste methode. In totaal hebben 184 bedrijven via internet deelgenomen en 146 met behulp van de papieren vragenlijst.

3 Achtergronden

3.1 Inleiding

In onderzoek bestaat het streven de steekproefopbouw zoveel mogelijk te laten overeenkomen met de populatie. Het onderzoek probeert immers uitspraken te doen over de populatie. Als er te grote verschillen bestaan tussen de steekproefopbouw en populatie is het gebruikelijk deze via herweging te corrigeren.

3.2 Hoofdactiviteit en grootteklasse

In het onderzoek is op de kenmerken hoofdactiviteit en grootteklasse een vergelijking gemaakt tussen de steekproefwaarden en de populatiewaarden van de bij SFRecreatie aangesloten bedrijven in Nederland. De belangrijkste reden daarvoor is dat niet aangesloten bedrijven meestal geen personeel in dienst hebben, de CAO niet volgen en niet de verplichting hebben om zich aan te sluiten bij SFRecreatie. In de meeste gevallen betreffen het bedrijven met één of twee eigenaren. Voor de vergelijking is gebruik gemaakt van populatiecijfers van het CBS (2010) voor bedrijven met twee of meer werknemers. De vertegenwoordiging van bedrijven in de steekproef laat zien dat er minder campings en meer gemengde bedrijven zijn ondervraagd. Daarnaast zijn de bedrijven in de steekproef vaker groter in personeelsomvang vergeleken met de populatie. De steekproef is via herweging gecorrigeerd op deze twee kenmerken. De resultaten zijn onderstaand weergegeven.

2 | Hoofdactiviteit en grootteklasse bedrijven recreatie

	ongewogen (n=410)	gewogen (n=410)	populatie (CBS, 2010)
<i>hoofdactiviteit onderneming</i>	%	%	%
• bungalowpark, groepsaccommodatie	20	23	23
• camping	29	41	41
• zwembad	22	21	22
• buitensport	5	4	4
• gemengde bedrijven	22	9	10*
• anders	3	2	-
• geen informatie	1	*	-
<i>grootteklasse (aantal medewerkers > 1)</i>			
• 5 medewerkers of minder	42	43	43
• 6 t/m 9 werknemers	15	27	27
• 10 t/m 19 werknemers	13	18	18
• 20 medewerkers of meer	29	12	12
• geen informatie	1	1	-

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

Na weging vormt de steekproef een goede afspiegeling van de bij SFRecreatie aangesloten recreatiebedrijven in Nederland op de kenmerken hoofdactiviteit en grootteklasse (op basis van CBS-cijfers, 2010). In de rapportage worden de resultaten van de bungalowparken, campings, zwembaden en gemengde bedrijven waar relevant apart weergegeven. De steekproefomvang van de groepsaccommodaties en buitensportbedrijven is te klein om statistisch verantwoorde uitspraken over te doen.

3.3 Geografische spreiding

De recreatiebedrijven zijn verdeeld in vijf regio's, waarbij de drie grote gemeenten (Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en randgemeenten) tezamen zijn genomen.

Bijna een derde van de recreatiebedrijven bevindt zich in het zuiden van Nederland (30%).

3 | Geografische spreiding

	totaal (n=410)
<i>regio</i>	%
• 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

3.4 Functie

Om een beeld te krijgen van de personen die als representant optraden voor het verschaffen van informatie over de bedrijven is gevraagd naar hun functie. Hieronder wordt een weergave van de functies gegeven.

4 | Functie van de ondervraagde personen

	totaal (n=410)
	%
• ondernemer/eigenaar	55
• bedrijfsleider	18
• hoofd personeelszaken	5
• medewerker personeelszaken	3
• andere functies	19
• geen informatie	*

In de meeste gevallen heeft de ondernemer of eigenaar de informatie verstrekt (55%). Ook is de vragenlijst redelijk vaak beantwoord door de bedrijfsleider (18%). Andere functies die regelmatig worden genoemd zijn administratief medewerker, bestuurslid of penningmeester en directeur of manager.

4 Bedrijfs- en personeelskenmerken

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de omvang van het personeelsbestand van de bedrijven in de recreatie. Daarbij besteden we aandacht aan het aantal werknemers in loondienst, uitgesplitst naar de groep hulp-, seizoenskrachten en leerlingen, de groep uitzendkrachten en payrollmedewerkers en de buitenlandse krachten. Vervolgens zoomen we in op de verhouding tussen mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, lager- en hogeropgeleiden. Tot slot wordt inzicht geboden in de mate waarin met ervaren en onervaren krachten wordt gewerkt in de recreatie.

In dit hoofdstuk (en de rest van de rapportage) worden de resultaten van de bungalowparken, campings, zwembaden en gemengde bedrijven waar relevant apart weergegeven. De steekproefomvang van de groepsaccommodaties en buitensportbedrijven is te klein om statistisch verantwoorde uitspraken voor te doen.

4.2 Personeelsomvang in de branche

Gemiddeld genomen hebben de recreatiebedrijven 16 medewerkers in loondienst. Het aantal personeelsleden bij bungalowparken is groter (gem. 46 medewerkers) en bij de campings lager (gem. 7 medewerkers). In onderstaande tabel zijn ook het gemiddeld aantal seizoensgebonden krachten, uitzendkrachten en buitenlandse werknemers weergegeven.

5 | *Personeelsomvang*

	Totaal	Bungalow- park	Camping	Zwembad	Gemengde bedrijven
<i>Personeelsomvang</i>	gem.	gem.	gem.	gem.	gem.
• aantal werknemers loondienst	16	46	7	15	16
• hulp-, seizoenskrachten, leerlingen	6	10	7	4	5
• uitzendkrachten en payroll	1	1	1	*	3
• buitenlandse werknemers	1	1	2	*	1

In totaal kan 16% van de recreatiebedrijven aangemerkt worden als ketenbedrijf en zij zijn onderdeel van een groter geheel. De grootte van de bedrijven hangt samen met deze bedrijfsstructuur. De ketenbedrijven treffen we veel vaker aan bij de bungalowparken (36%) en minder vaak bij de campings (7%).

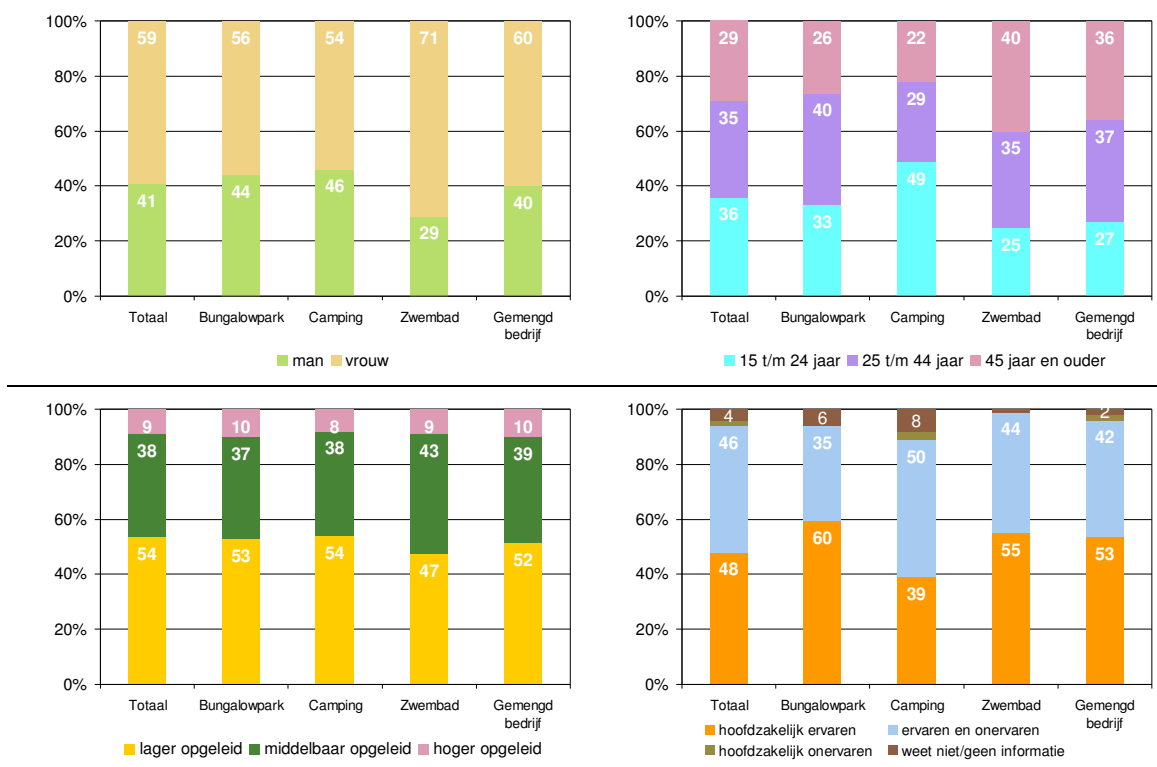
De meeste bedrijven zijn het gehele jaar geopend (66%). De bedrijven die dat niet zijn, geven aan gemiddeld 5 maanden in het jaar gesloten te zijn. Vooral campings (59%) zijn niet het ge-

hele jaar geopend voor gasten. Bungalowparken zijn overwegend het gehele jaar geopend (94%).

4.3 Kenmerken van het personeel

Onder het personeel in de recreatie zijn de vrouwen in de meerderheid (59%). Bij de zwembaden zien we dat het aandeel vrouwen zelfs nog groter is (71%). De verdeling van de leeftijd van de werknemers in de recreatie is tamelijk evenwichtig. Jonge werknemers in de leeftijd van 15 tot en met 24 jaar vertegenwoordigen 36% van het totale personeelsbestand, werknemers van middelbare leeftijd (25 t/m 44 jaar) 35% en de oudere werknemers (45+ jaar) ruim een kwart (29%). Het personeel is overwegend lager opgeleid (54%). In de recreatiebranche worden ongeveer door de helft van de bedrijven hoofdzakelijk ervaren krachten ingezet (48%). Een groot aantal bedrijven maakt tevens gebruik van onervaren krachten (46%). Met uitsluitend onervaren krachten wordt nauwelijks gewerkt (4%).

6 | Geslacht, leeftijd, opleiding en werkervaring van de werknemers (basis: totaal, n=410)

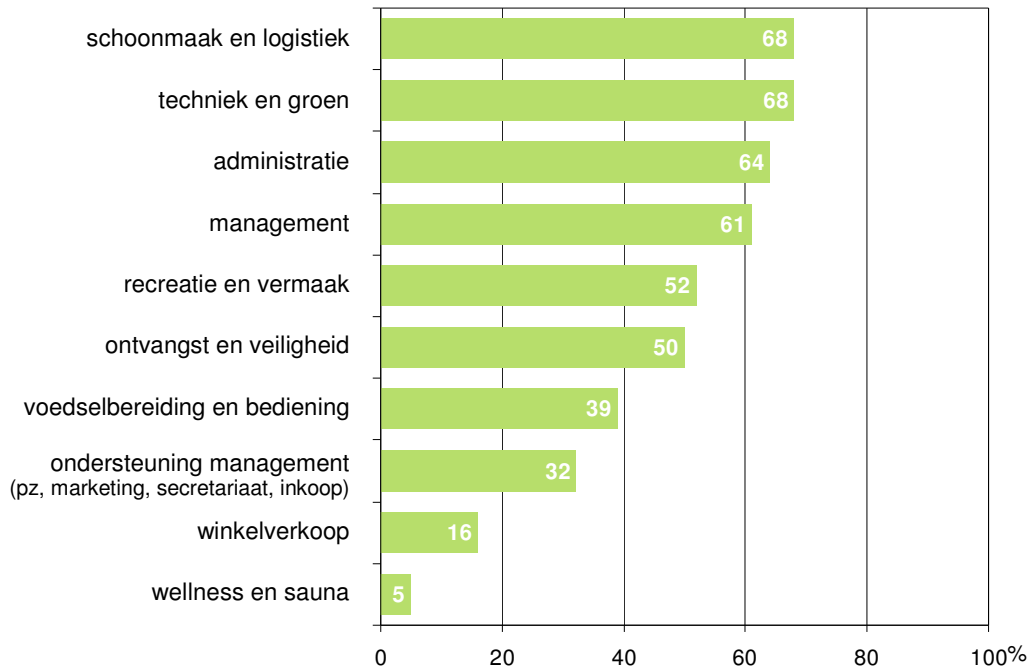


We zien op deze vier kenmerken de volgende verschillen bij de vier typen recreatiebedrijven:

- In de bungalowparken wordt vaker uitsluitend met ervaren krachten gewerkt (60%).
- Bij de campings werken wat vaker jongeren (49%) en wordt minder vaak met ervaren krachten gewerkt (39%).
- Het personeelsbestand van de zwembaden bestaat vaker uit vrouwen (71%), de werknemers zijn vaker in de leeftijd van 45 jaar en ouder (40%) en vaker middelbaar opgeleid (43%).
- De gemengde bedrijven neigen naar wat minder inzet van jong personeel (27%).

De bedrijven geven het vaakst aan dat de functiegroepen schoonmaak en logistiek (68%), techniek en groen (68%), administratie (64%) en management (61%) aanwezig zijn in het bedrijf.

7 | Functiegroepen in de organisaties (basis: totaal, n=410)



Er bestaan enige belangrijke verschillen tussen de bedrijven. Campingbedrijven hebben vaker personeel in dienst op het gebied van techniek en groen (79%). Zwembaden onderscheiden zich doordat ze vaker medewerkers hebben in recreatie en vermaak (90%) en gemengde bedrijven geven vaker aan personeel te hebben in de functiegroepen schoonmaak en logistiek (79%), administratie (75%) en ontvangst en veiligheid (64%). De bungalowparken hebben juist minder vaak personeel in de functiegroepen recreatie en vermaak (29%).

5 Beroepsonderwijs en scholing

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staan de mogelijkheden en de beeldvorming van de bedrijven over de externe en interne leeromgeving centraal. Eerst gaan we in op mate waarin de bedrijven een goed perspectief op werk kunnen bieden. In welke mate zijn bedrijven erkend als leerbedrijf? En werken er in de bedrijven stagiairs, BBL-leerlingen en mensen die een op de recreatie gerichte mbo- en hbo-opleiding hebben gevolgd? Ook is de vraag relevant of de bedrijven vinden dat deze werknemers in de recreatie goed zijn opgeleid en over de juiste kennis, vaardigheden en beroepshouding beschikken.

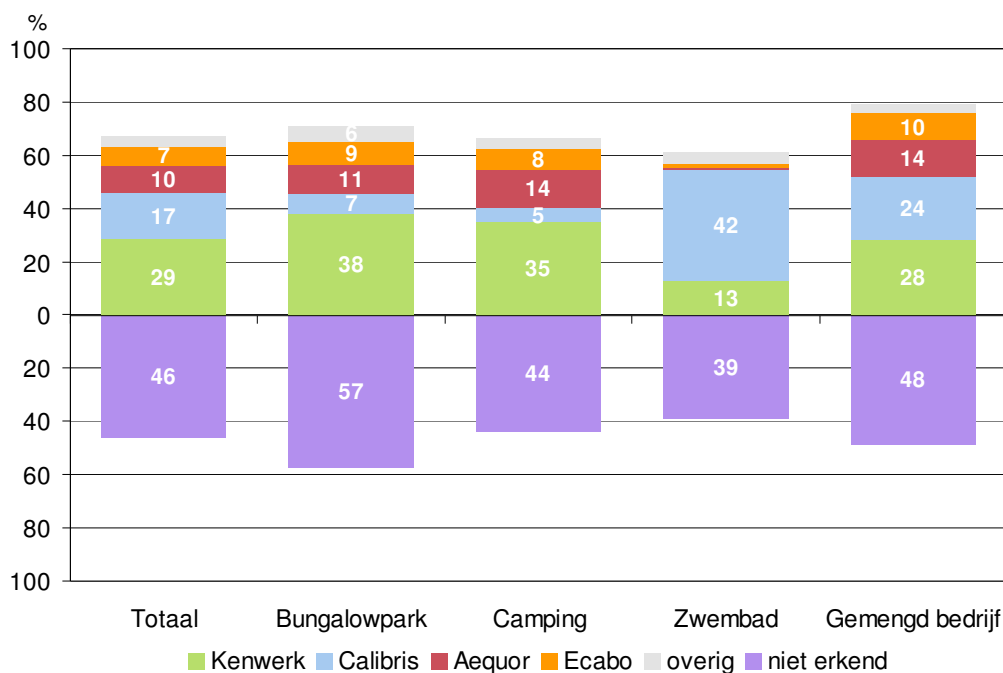
Zicht op de kwaliteit en de mogelijkheden van de interne leeromgeving verkrijgen we uit het aanbod van trainingen en cursussen die werknemers in de organisatie kunnen volgen. Zijn de bedrijven daarin selectief of worden trainingen en cursussen aan alle functiegroepen aangeboden? En hoe passen de door SFRecreatie gesubsidieerde cursussen voor werknemers in de recreatiesector in dit aanbod?

5.2 De erkenning als leeromgeving

Ruim de helft van de recreatieondernemingen is erkend als leerbedrijf (52%).

Het vaakst is erkenning als leerbedrijf door Kenwerk afgegeven aan de recreatiebedrijven (29%). Op de tweede plaats staat Calibris (17%). De zwembaden zijn vaker door Calibris erkend (42%) in vergelijking met de totale groep bedrijven.

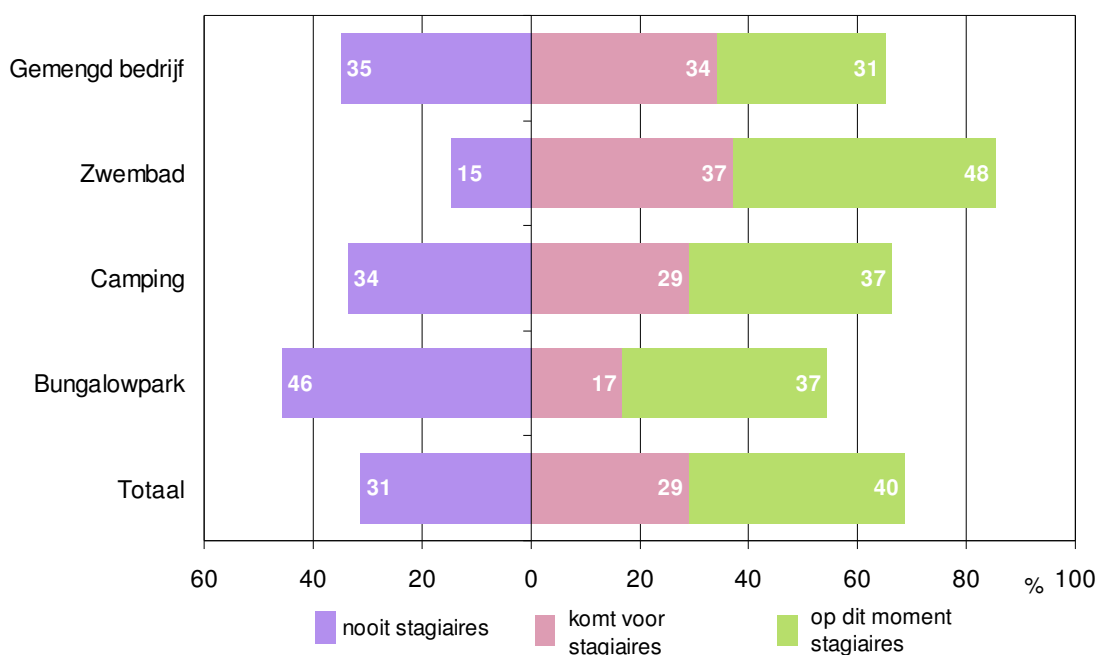
8 | De erkenning als leerbedrijf door de verschillende kenniscentra (basis: totaal, n=410)



5.3 De omvang van de leerwerkgeving

Ruim tweederde van de recreatiebedrijven biedt mogelijkheden aan scholieren en/of studenten voor een stageplek (69%). Bij een groot deel van de bedrijven werken op dit moment stagiaires (40%). De bungalowparken bieden minder vaak plek aan stagiaires (54%) en zwembaden juist veel vaker (85%).

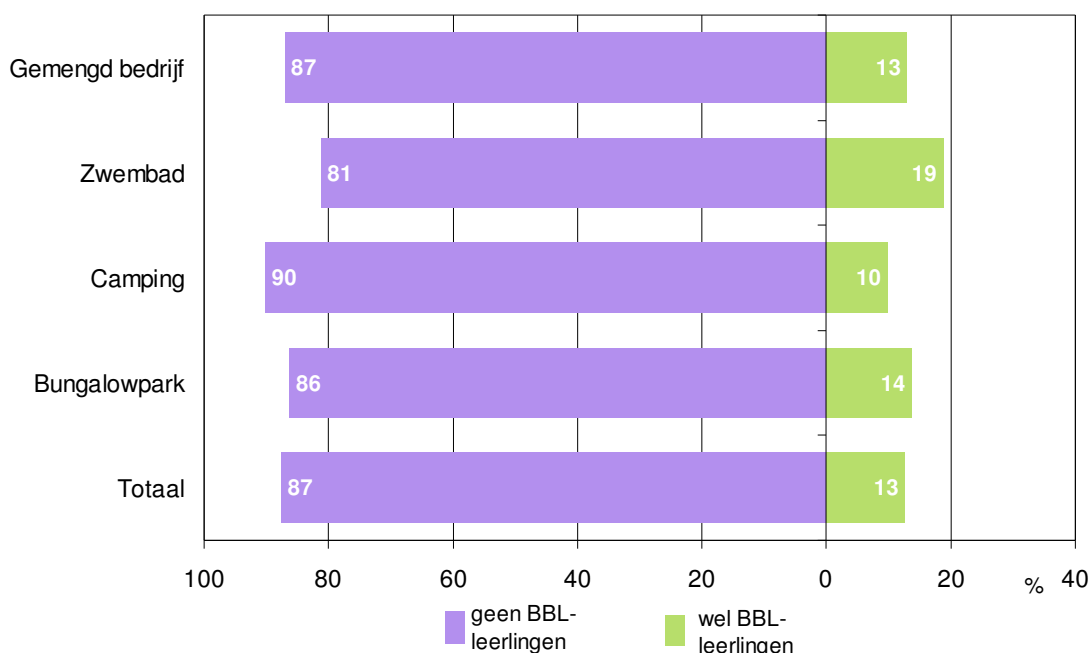
9 | De mate waarin recreatiebedrijven stageplaatsen bieden (basis: totaal, n=410)



De mogelijkheden die de recreatiebedrijven bieden om ervaring op te doen via een stageplaats, worden het meest ingevuld door scholieren met een mbo-opleiding (29%). Daarnaast maakt 14% van de bedrijven melding van stagiaires die momenteel een vmbo-opleiding volgen. Studenten met een hbo- of wo-opleiding lopen minder vaak stage in de recreatie (8%). Op campings zijn nog minder hoger opgeleide stagiaires werkzaam (3%).

Gevraagd naar de BBL-leerlingen in de organisatie, antwoordden veruit de meeste bedrijven dat er geen BBL-leerlingen werkzaam zijn (87%). Bij de zwembaden zijn vaker BBL-leerlingen werkzaam (19%).

10 | De mate waarin in bedrijven BBL-leerlingen werkzaam zijn (basis: totaal, n=410)



Aan de bedrijven met stagiaires en/of BBL-leerlingen is gevraagd naar het aantal. Hieruit blijkt dat er gemiddeld vier stagiaires in het bedrijf werkzaam zijn (geweest in dit schooljaar). Daarnaast werkt er in de recreatiebedrijven gemiddeld één BBL-leerling.

11 | Omvang leerlingen en stagiaires

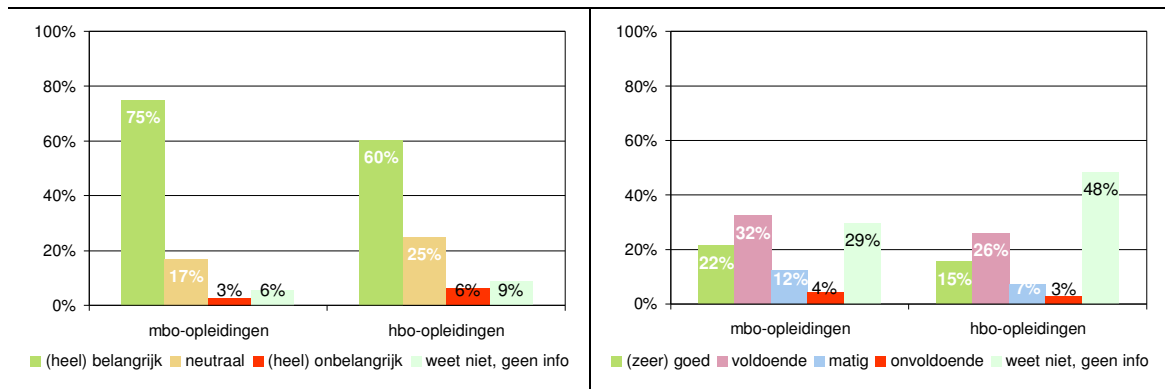
	Totaal	Bungalow- park	Camping	Zwembad	Gemengde bedrijven
Leerlingen en stagiaires in het bedrijf	gem.	gem.	gem.	gem.	gem.
• stagiaires	4	7	3	3	5
• BBL-leerlingen	1	1	*	2	1

5.4 Het imago van het beroepsonderwijs

Hoe denken de recreatiebedrijven over de op de recreatie gerichte mbo- en hbo-opleidingen? In welke mate hechten ze belang aan hun bestaan en vinden ze dat deze opleidingen goed aansluiten op de behoeften van hun organisatie?

De onderstaande grafiek laat zien dat de meeste recreatiebedrijven het (heel) belangrijk vinden dat er op de recreatie gerichte mbo- en hbo-opleidingen zijn. Aan de mbo-opleidingen wordt een wat hoger belang gehecht (75%) dan aan de hbo-opleidingen (60%). Voor wat betreft de aansluiting van de opleidingen op de behoeften van de organisatie valt om te beginnen op dat men het vooral voor de hbo-opleidingen niet weet of open laat (48%). Als men dit wel kan beoordelen, vindt men de aansluiting van mbo-opleidingen meestal voldoende tot zeer goed (54%).

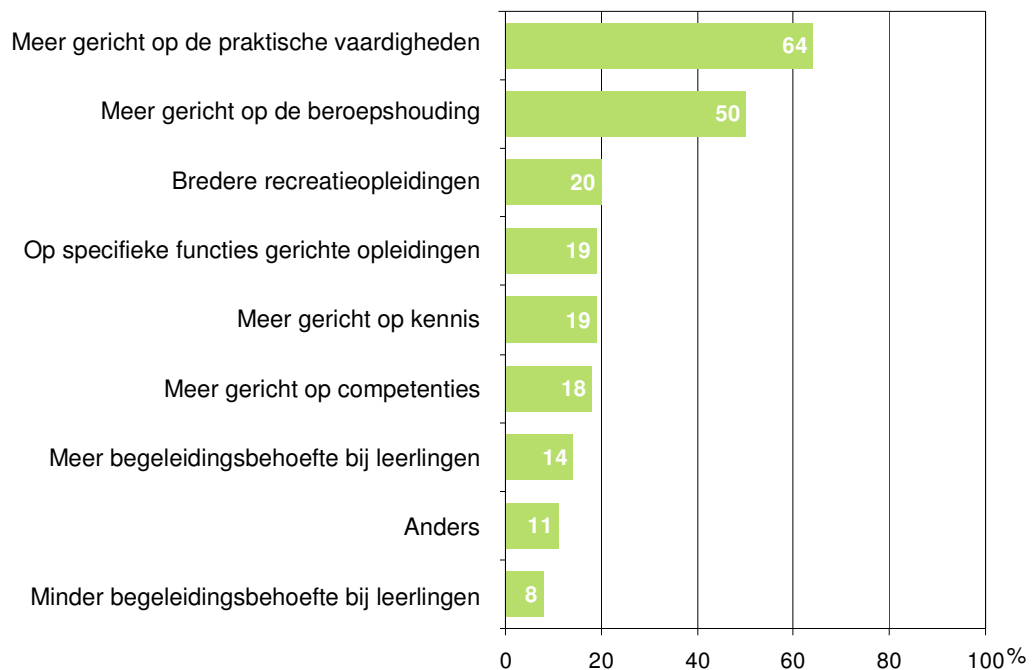
12 | Het belang en de aansluiting van op recreatie gerichte mbo- en hbo-opleidingen (basis: totaal, n=410)



Er zijn weinig verschillen tussen de soorten recreatiebedrijven. Alleen bij de bungalowparken valt op dat ze de aansluiting van de hbo-opleidingen vaker (zeer) goed vinden (29%).

Aan bedrijven die de aansluiting tussen opleiding en praktijk minder goed vinden, is gevraagd welke verbeteringen mogelijk zijn in het beroepsonderwijs. Op twee fronten denken de recreatiebedrijven dat een verbeterslag nodig is. In de eerste plaats gaat dat over de praktische vaardigheden (64%), waarbij ze vinden dat het beroepsonderwijs zich daar meer op zou moeten richten. Daarnaast zouden de beroepsopleidingen volgens de bedrijven meer gericht moeten zijn op de beroepshouding (50%). Daarmee bedoelen ze dat er in de opleiding meer aandacht moet zijn voor het bijbrengen van een klantgerichte en dienstverlenende houding. Deze en de overige verbetersuggestie zijn in de navolgende grafiek weergegeven.

 13 | Mogelijke verbeteringen in het beroepsonderwijs (basis: aansluiting minder goed, n=215)



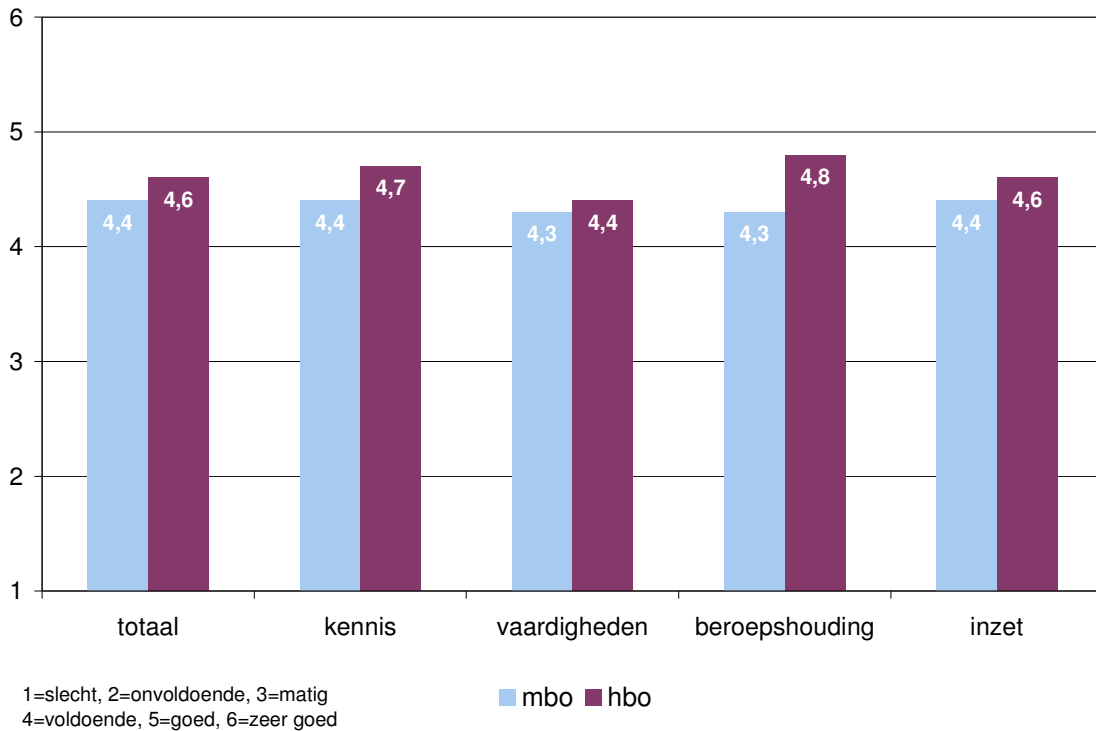
In de resultaten van het onderzoek komt een viertal interessante verschillen tussen de soorten bedrijven naar voren. De bungalowparken vinden veel minder vaak dat de beroepsopleidingen meer gericht moeten zijn op de praktische vaardigheden (19%), terwijl campings daaraan kennelijk wel veel behoefte hebben (76%). Volgens de zwembaden schort het binnen de beroepsopleiding vaker aan gerichte opleidingen die zich op specifieke functies richten (34%) en vinden ze ook vaker dat de beroepsopleidingen meer oog moeten hebben voor de begeleidingsbehoefte van leerlingen (25%).

Hoe oordelen de recreatiebedrijven over de werknemers die een op de recreatie gerichte mbo- of hbo-opleiding hebben afgerond? Vinden ze dat deze werknemers goed zijn opgeleid en over de juiste kennis, vaardigheden en beroepshouding beschikken?

Twee op de tien bedrijven hebben in de afgelopen twaalf maanden personeel in dienst genomen met een op de recreatie gerichte mbo- of hbo-opleiding (19%). Daarbij gaat het meestal om een mbo-opleiding met de richting recreatie, leisure en hospitality (7%) of de richting zwembad, aqua & leisure, sport en bewegen (7%).

Men oordeelt over het algemeen voldoende tot goed over de werknemers met een mbo- (gem. 4,4) en hbo-opleiding (gem. 4,6). De beroepshouding van werknemers die een op de recreatie gerichte hbo-opleiding hebben afgerond, wordt beter gewaardeerd (gem. 4,8) dan werknemers met een mbo-opleiding (gem. 4,3).

14 | Oordeel over werknemers met afgeronde recreatiegerichte mbo- of hbo-opleiding (basis: instroom bo, n=78)

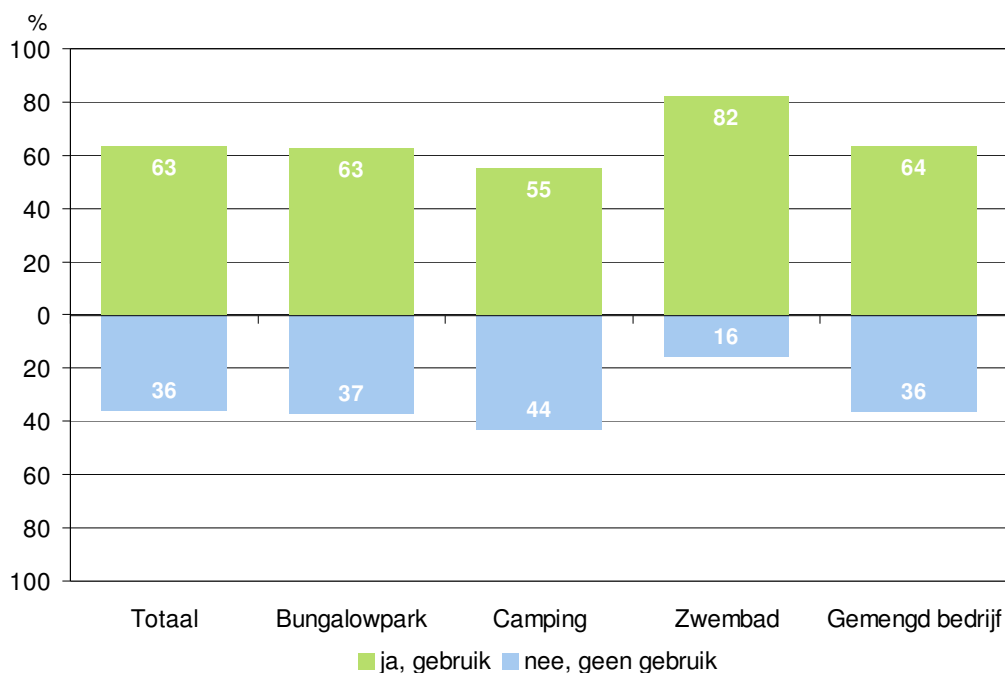


Een derde van de recreatiebedrijven zou in de toekomst gebruik willen (blijven) maken van personen die een op de recreatie gerichte mbo- of hbo-opleiding hebben afgerond (34%). Bijna een kwart zegt dit heel nadrukkelijk niet te willen (blijven) doen (22%). De verschillen tussen de soorten bedrijven weerspiegelen waarschijnlijk deels de behoefte aan personeel in de toekomst. De campings zijn over de toekomstige inzet van mbo- of hbo-ers minder zeker (18% gebruik in de toekomst) dan de zwembaden, waarvan de helft aangeeft in de toekomst gebruik te willen (blijven) maken van personen die een op de recreatie gerichte mbo- of hbo-opleiding hebben afgerond (51%). Voor wat betreft het soort opleiding bestaat de grootste behoefte aan de mbo-opleiding met richting recreatie, leisure en hospitality (49% van bedrijven die er wel of misschien gebruik van willen maken).

5.5 Het gebruik van trainingen en cursussen

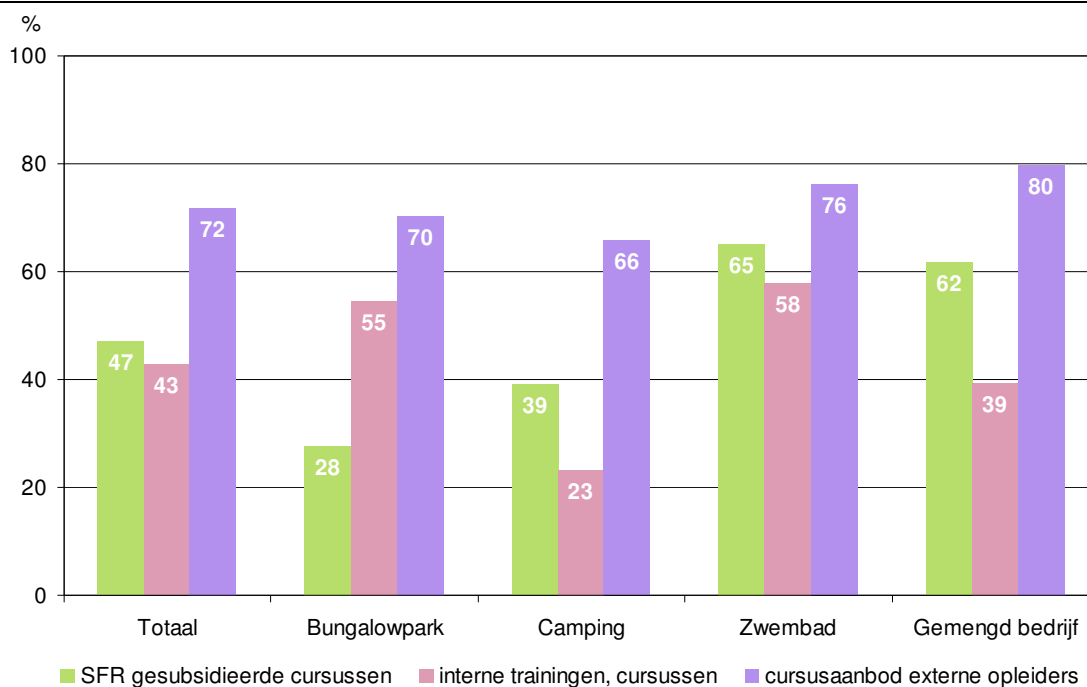
Zicht op de kwaliteit en de mogelijkheden van de interne leeromgeving verkrijgen we uit het aanbod van trainingen en cursussen die werknemers in de organisatie kunnen volgen. De resultaten laten zien dat de meerderheid van de recreatiebedrijven gebruik maakt van trainingen en cursussen voor werknemers (63%).

15 | Gebruik van trainingen en cursussen voor werknemers (basis: totaal, n=410)



Op campings wordt minder vaak aan medewerkers de mogelijkheid geboden om een training of cursus te volgen (55%) dan bij de zwembaden (82%). Redenen die worden aangevoerd door bedrijven die geen gebruik maken van trainingen en cursussen gaan vooral over het gebrek aan behoefte bij de werknemers (41%), de kosten (32%) en omdat de werknemers al voldoende geschoold zijn (20%). Bedrijven maken gebruik van het cursusaanbod van externe opleiders (72%), van cursussen via SFRrecreatie (47%) en van interne opleiders (43%).

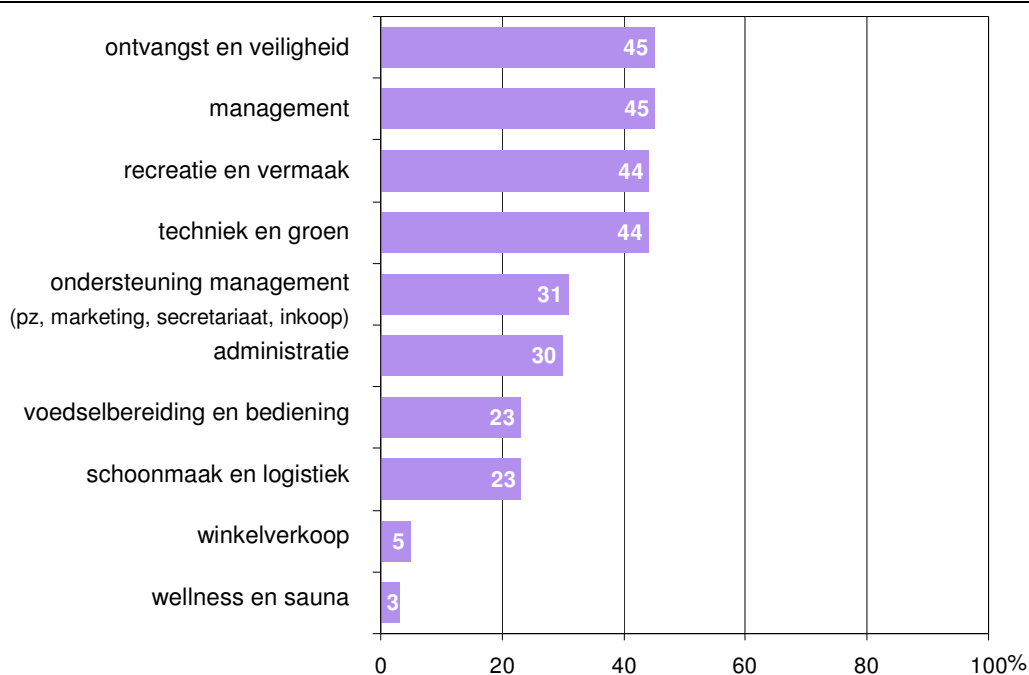
16 | Gebruik aanbieders van trainingen en cursussen (basis: gebruik opleiding, n=259)



Het valt op dat bungalowparken veel minder vaak gebruik maken van door SFRecreatie gesubsidieerde cursussen (28% van de cursusgebruikers). Bij zwembaden (65%) en gemengde bedrijven (62%) zijn de SFRecreatie gesubsidieerde cursussen meer in trek.

Zijn de bedrijven selectief in hun aanbod of worden trainingen en cursussen aan alle functiegroepen aangeboden? In het navolgende overzicht is te zien dat het opleidingsaanbod redelijk goed verdeeld wordt over de verschillende functiegroepen. Alleen personeel in de verkoop, wellness en sauna krijgen nagenoeg geen trainingen of cursussen aangeboden.

17 | Functiegroepen die training en cursussen krijgen aangeboden (basis: gebruik opleiding, n=259)

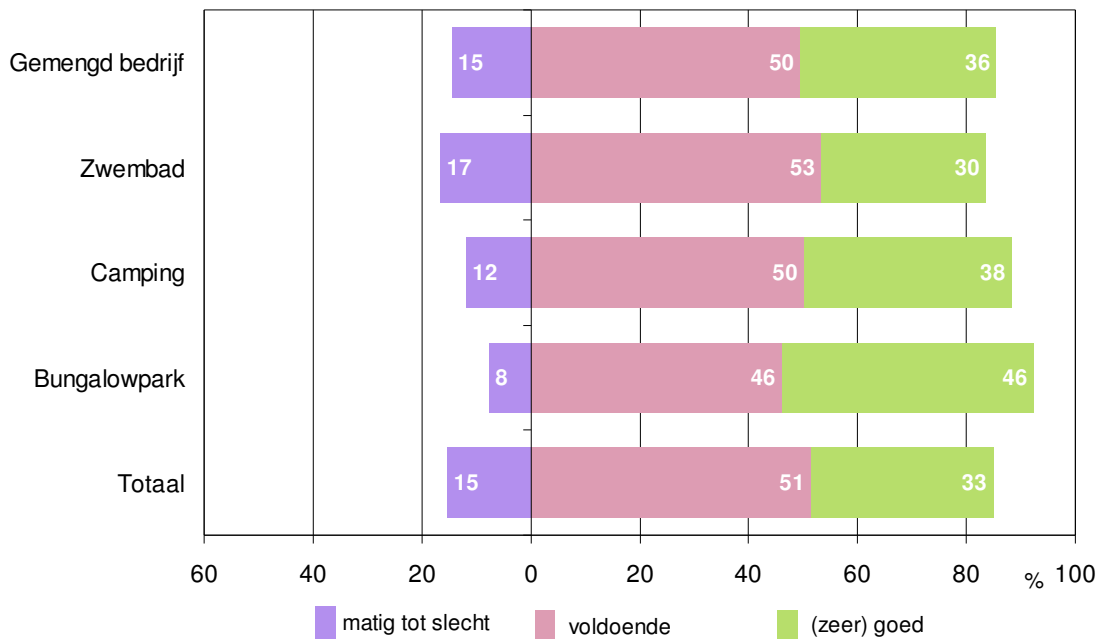


Bij de bungalowparken ligt de omvang van het aanbod van trainingen en cursussen nog hoger, vooral management (64%) en ontvangst en veiligheid (63%) springen er positief uit. Alleen op het gebied van recreatie en vermaak bieden de bungalowparken minder aan opleidingen (24%). De campings zijn wat selectiever met hun aanbod in het voordeel van techniek en groen (66%) en de zwembaden die gebruik maken van trainingen en cursussen bieden dat vrijwel altijd (ook) aan de werknemers op het gebied van recreatie en vermaak (97%).

5.6 Het oordeel over het aanbod van SFRecreatie gesubsidieerde cursussen

Aan de recreatiebedrijven is gevraagd naar de mate waarin het huidige aanbod van door het SFRecreatie gesubsidieerde cursussen goed of slecht voldoet. Van de bedrijven die een oordeel hebben gegeven (n=206), vindt 33% dat het huidige aanbod van SFR cursussen (zeer) goed voldoet, 51% vindt dat deze cursussen wel voldoen en 15% vindt ze matig tot slecht voldoen.

18 | Mate waarin SFRecreatie gesubsidieerde cursussen voldoen (basis: bedrijven die oordeel geven, n=206)



De bungalowparken zijn wat beter te spreken over de SFRecreatie cursussen (46% goed) in vergelijking met de totale groep bedrijven.

Het kleine groepje dat vindt dat het huidige aanbod van SFRecreatie cursussen niet voldoet (n=31) is gevraagd om een toelichting. De groep die een toelichting geeft, zegt dat er cursussen ontbreken, waarbij een aantal keer wordt gerefereerd aan specifieke cursussen voor zwemonderwijs (4x) en cursussen voor bedrijfshulpverlening of EHBO (3x). Daarnaast worden nog andere redenen genoemd: ze sluiten niet aan of zijn te breed (5x), te ver weg (3x) of ze zijn te duur (2x).

6 Instroom, doorstroom en uitstroom

6.1 Inleiding

In hoofdstuk 4 over personeelskenmerken kwam naar voren dat de recreatiebedrijven ten tijde van uitvoering van het onderzoek (oktober 2011) gemiddeld zestien werknemers in loondienst hadden. Het totaal aantal bedrijven dat is aangesloten bij SFRecreatie bedraagt in totaal 1.558 bedrijven.

Tevens kunnen we constateren dat de recreatiesector een dynamische branche is omdat er in het hoogseizoen veel gewerkt wordt met hulpkrachten, seizoenskrachten en leerlingen. Bedrijven geven te kennen gemiddeld zes flexibele krachten in dienst te hebben. Dit betekent dat ruim een derde van het personeel bestaat uit flexibele krachten.

Deze dynamiek in de recreatiesector zal leiden tot een tamelijk grote behoefte van werkgevers aan personeel. Deze behoefte laat zich aflezen aan de omvang van de instroom in de recreatiesector, waarop de navolgende paragraaf zal ingaan.

6.2 De omvang en kenmerken van de instroom

Aan de recreatiebedrijven is gevraagd naar het aantal vaste medewerkers dat in de afgelopen twaalf maanden in het bedrijf is ingestroomd. Ruim de helft van de bedrijven rapporteert instroom (53%). Gemiddeld genomen zijn er in de afgelopen twaalf maanden 7 vaste medewerkers aangenomen in de recreatiebranche. Het aantal uitzendkrachten en payrollers dat in het afgelopen jaar is ingestroomd bedraagt gemiddeld 13 personen.

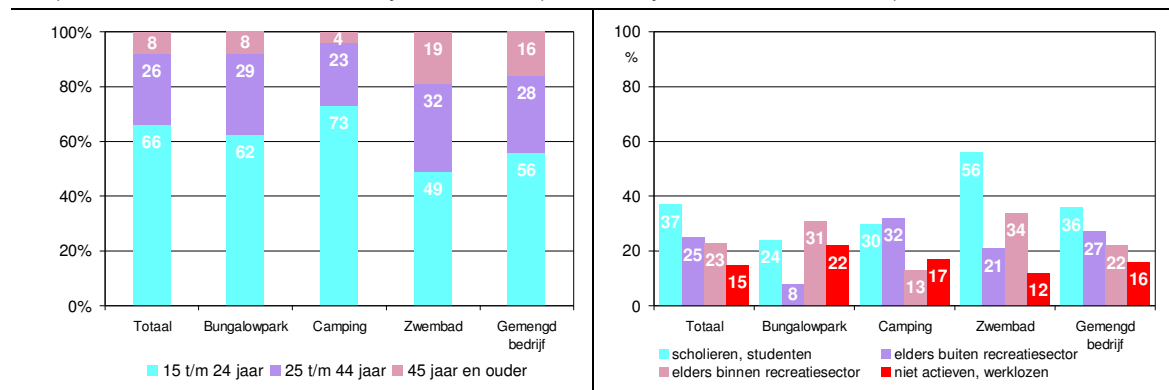
19 | *Instroom*

	Totaal	Bungalow- park	Camping	Zwembad	Gemengde bedrijven
Instroom afgelopen 12 maanden	gem.	gem.	gem.	gem.	gem.
• vaste medewerkers	7	19	1	12	9
• uitzendkrachten en payrollers	13	27	6	12	2

De omvang van de instroom is hoger bij de bungalowparken en significant lager bij de campings (gem. 1 vaste kracht). De omvang van het aantal ingestroomde uitzendkrachten en payrollers bij de gemengde bedrijven ligt lager (gem. 2) in vergelijking tot de totale branche.

De instroom van medewerkers in de afgelopen twaalf maanden bestaat voor tweederde uit jongeren in de leeftijd van 15 tot en met 24 jaar (66%). Op de vraag wat de ingestroomde medewerkers deden voordat ze bij de organisatie in dienst kwamen, noemen de bedrijven het vaakst dat het scholieren en studenten betreffen die nog een opleiding volgen (37%). In tweede en derde instantie bestaat de instroom uit personen die elders buiten de recreatie werkzaam waren (25%) of elders binnen de recreatie (23%).

20 | Kenmerken van de instroom: leeftijd en herkomst (basis: bedrijven met instroom, n=238)



Er zijn enige verschillen tussen de bedrijven voor wat betreft de herkomst van de instroom. De instroom bij bungalowparken bestaat significant minder vaak uit personen die buiten de recreatiesector werkten (8%). Campings trekken daarnaast minder personen aan die van elders binnen de recreatiesector komen (13%). Tot slot maken de zwembaden veel vaker gebruik van studenten en scholieren (56%) en van personen die op een andere plek in de recreatie werkten (34%).

6.3 Wervingskanalen

Het werven van werknemers voor een baan in de recreatie gebeurt overwegend via de kring van de eigen werknemers, bekenden en familie. Ruim de helft van de organisaties vraagt werknemers of zij bekenden en familie aanspreken (55%) en 42% spreekt zelf bekenden en familie aan. Een derde van de ondernemingen wacht op spontane (open) sollicitaties (33%) en de eigen website is het vierde meest genoemde wervingskanaal (30%).

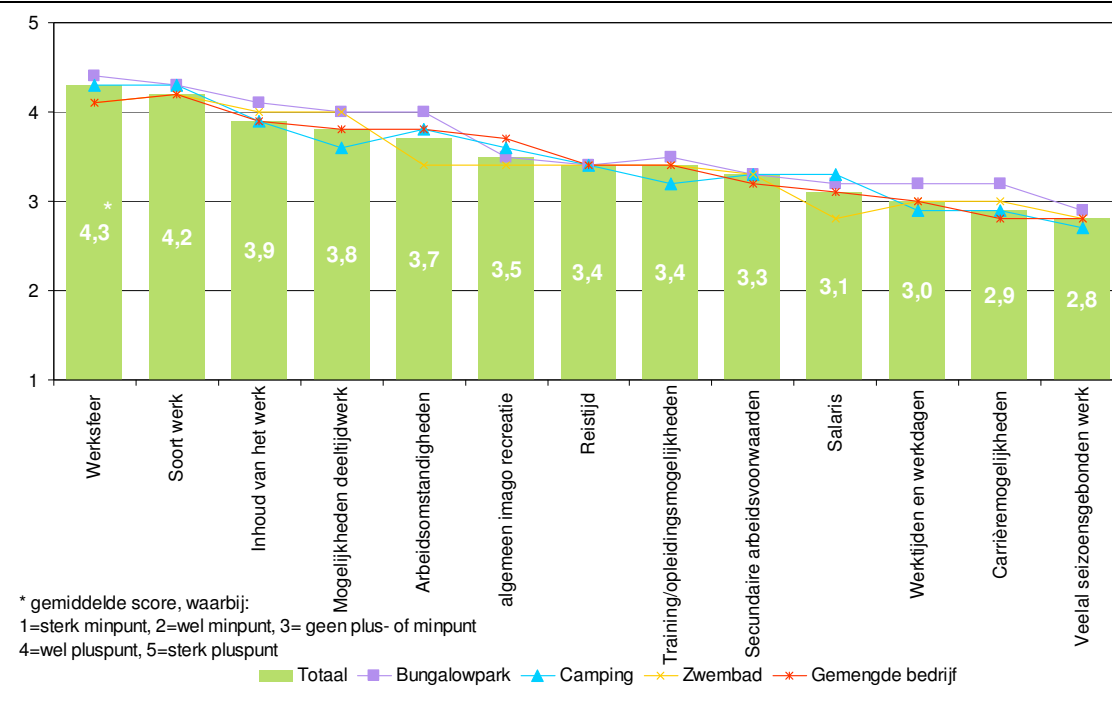
In de recreatiesector wordt door de bank genomen door weinig ondernemingen budget beschikbaar gesteld voor de traditionele wervingskanalen zoals advertenties in dagbladen (28%) of advertenties in huis-aan-huisbladen (22%).

De sociale media (11%) of vacaturesites (15%) worden binnen de recreatie niet vaak ingezet voor het werven van personeel.

6.4 Het imago van werken in de recreatie volgens werkgevers

De instroom van werknemers in de recreatiesector is mede afhankelijk van hun beeldvorming over werken in deze sector. Voor dertien aspecten is aan de werkgevers gevraagd in welke mate werkzoekenden deze als plus- of minpunt zien van werken in de recreatie. Men kon de aspecten beoordelen volgens de kwalificaties sterk pluspunt (score 5), wel pluspunt (4), geen plus- of minpunt (3), wel minpunt (2) en sterk minpunt (1). Werksfeer, het soort werk (werken met mensen etc.) en de inhoud van het werk staan bovenaan als pluspunten van werken in de recreatie. Onder de minder aantrekkelijke punten van het werken in de recreatie worden het veelal seizoensgebonden werk, de carrièremogelijkheden, de werktijden en werkdagen, en het salaris geschaard. In de navolgende grafiek zijn de resultaten weergegeven.

21 | Imago van aspecten werken in de recreatie (basis: totaal, n=410)



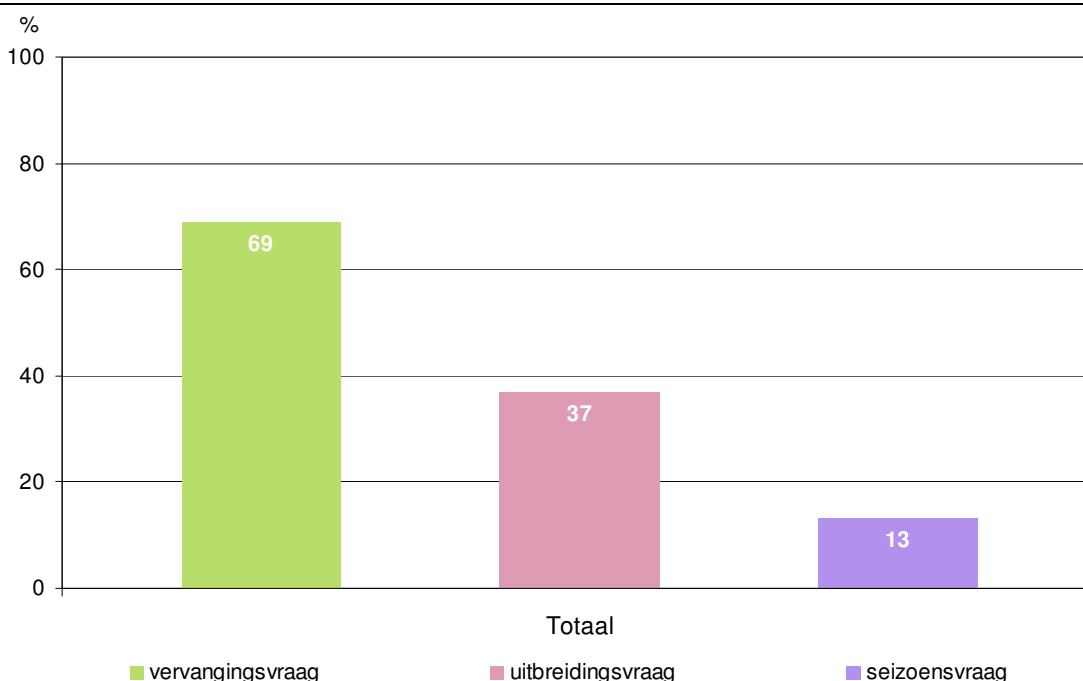
De bungalowparken worden - volgens de werkgevers - door werkzoekenden wel wat positiever gezien op de aspecten inhoud van het werk (gem. 4,1), arbeidsomstandigheden (gem. 4,0) en carrièremogelijkheden (gem. 3,2). Volgens de ondervraagden bij campings worden de training- en opleidingsmogelijkheden (gem. 3,2) en de mogelijkheden om deeltijdwerk te verrichten op campings (gem. 3,6) wat minder rooskleurig gezien door werkenden. Daartegenover staat de vermeende positievere opstelling ten aanzien van het salaris (gem. 3,3). Bij de zwembaden wordt het salaris juist minder positief ingeschat (gem. 2,8) evenals de werksfeer (gem. 4,1), maar wordt het imago van de mogelijkheden tot deeltijdwerk wel wat beter gezien (gem. 4,0). Tot slot valt op dat de gemengde bedrijven het algemeen imago het positiefst schatten (gem. 3,7).

6.5 De huidige vacaturedruk

Een klein deel van de recreatiebedrijven, ongeacht het soort bedrijf, heeft momenteel vacatures in de organisatie (15%). Gemiddeld genomen gaat het daarbij om 2 vacatures. Het aantal vacatures bij bungalowparken ligt hoger (gem. 5 vacatures) dan bij de andere bedrijven, maar deze bedrijven zijn ook groter in omvang.

De vacatures in de organisatie zijn het vaakst ontstaan door het vertrek van medewerkers (69%). In ruim een derde van de gevallen ontstaat de vacaturebehoefte uit groei van het bedrijf (37%). Het seizoen wordt in beperkte mate opgegeven als reden voor de vacatures (13%).

22 | *Typering vacaturebehoefte werknemers in de recreatie (basis: bedrijven met vacatures, n=60)*



Het gewenste opleidingsniveau van werknemers die voor de vacatures geschikt worden gezien, ligt wat vaker op middelbaar niveau (62%), dan op lager niveau (47%) of hoger niveau (23%).

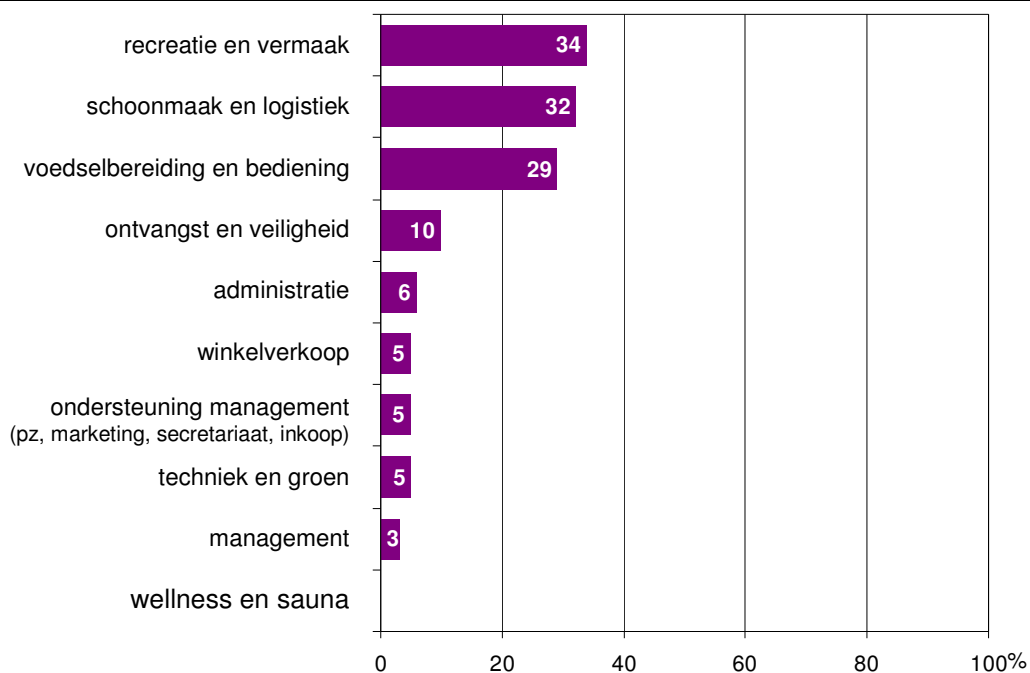
De uiteindelijke vacaturevervulling duurt gemiddeld genomen circa 2 maanden (61 dagen).

6.6 Moeilijk vervulbare vacatures

In de afgelopen twaalf maanden heeft een klein groepje bedrijven (ook) te maken gehad met moeilijk vervulbare vacatures (16%). Op dit punt bestaan geen verschillen tussen de soorten bedrijven. Gemiddeld genomen betroffen het twee moeilijk vervulbare vacatures.

De moeilijk vervulbare vacatures liggen voornamelijk op het terrein van recreatie en vermaak (bij 34% van de bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures), schoonmaak en logistiek (32%) en voedselbereiding en bediening (29%).

23 | Functiegroepen met moeilijk vervulbare vacatures (basis: bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures, n=66)



Dat vacatures moeilijk vervulbaar zijn, wordt toegeschreven aan het geringe aantal sollicitatie-acties (41%), het ontbreken van de juiste beroepshouding bij kandidaten (26%), dat kandidaten te hoge eisen stelden aan de werktijden en/of dagen (22%) en aan het ontbreken van de juiste werkervaring bij kandidaten (21%).

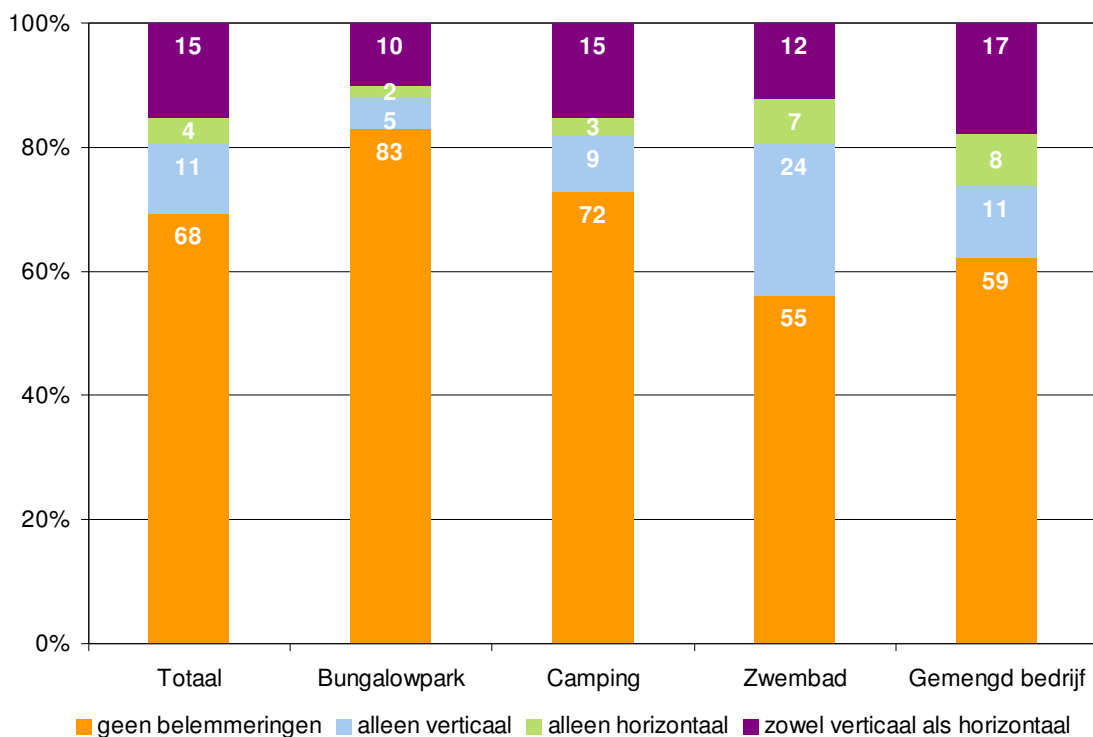
Gezien het aantal huidig moeilijk vervulbare vacatures, namelijk gemiddeld één vacature, is de helft van de moeilijk vervulbare vacatures in het afgelopen jaar vervuld.

6.7 De verticale en horizontale doorstroom

Er wordt door de recreatiebedrijven slechts summier melding gemaakt van verticale doorstrooming naar hogere functies (13%) of van horizontale doorstrooming naar een functie van vergelijkbaar niveau (6%). Voor de beide soorten doorstrooming betreft het in de afgelopen twaalf maanden gemiddeld 2 personen. Gezien het kleine aantal ondernemingen kan er geen onderscheid worden gemaakt tussen de soorten bedrijven.

Tweederde van de recreatiebedrijven ervaart geen belemmeringen in de doorstroom (68%).

24 | Belemmeringen in de doorstroom (basis: totaal, n=410)



Bij bedrijven die belemmeringen ervaren in de doorstroom gaat het wat vaker om verticale doorstroom (26%), dan belemmeringen in de horizontale doorstroom (19%). Belemmeringen in de verticale doorstroom ontstaan enerzijds uit de beperkte beschikbaarheid aan hogere functies (21% van alle bedrijven) of anderzijds uit het geringe personeelsverloop (14%). Horizontale doorstroom wordt vooral belemmerd door een gering personeelsverloop (13%) en door de veelheid aan allround functies (10%).

6.8 De omvang van en motieven voor de uitstroom

Ruim de helft van de bedrijven in de recreatie heeft in de afgelopen twaalf maanden te maken gehad met uitstroom (52%). Gemiddeld genomen zijn er in de branche in de afgelopen twaalf maanden vier medewerkers uit een bedrijf vertrokken. Voor wat betreft de uitzendkrachten en payrollers ligt deze uitstroom op gemiddeld 3 personen.

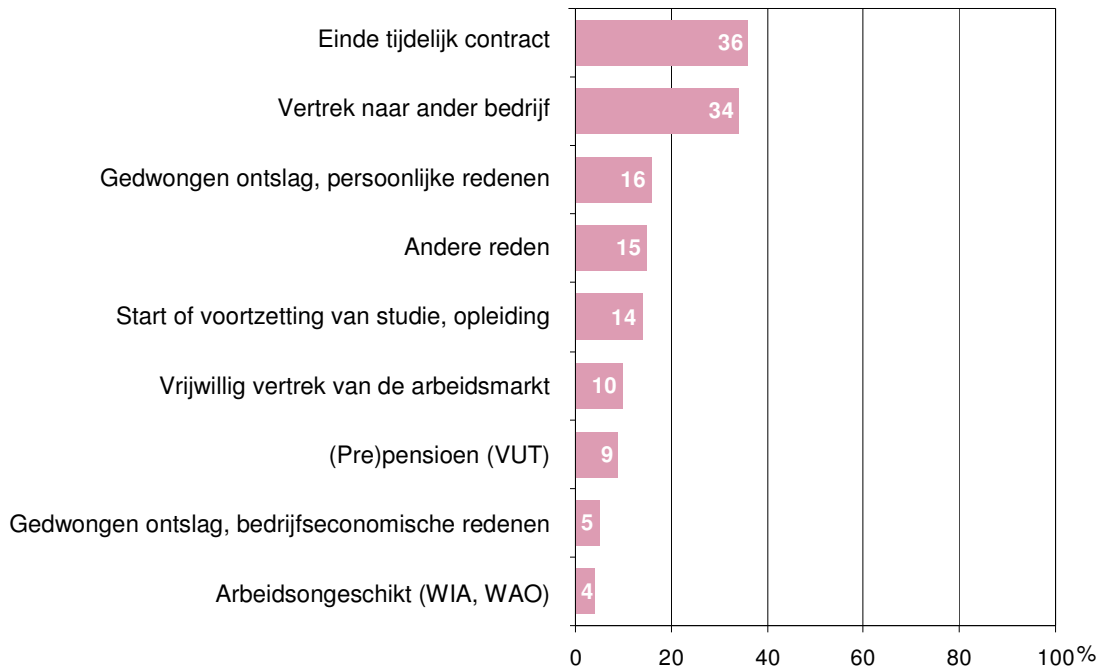
25 | Uitstroom

	Totaal	Bungalow- park	Camping	Zwembad	Gemengde bedrijven
Uitstroom afgelopen 12 maanden	gem.	gem.	gem.	gem.	gem.
• (vaste) medewerkers	4	15	2	3	4
• uitzendkrachten en payrollers	3	1	4	4	3

Op campings ligt de uitstroom van medewerkers lager (gem. 2 personen). En in de afgelopen twaalf maanden zijn er bij de bungalowparken minder uitzendkrachten en payrollers vertrokken (1 persoon).

De drie meest genoemde redenen van uitstroom betreffen het einde van een tijdelijk contract (36%), het vertrek naar een ander bedrijf (34%) en het gedwongen ontslag vanwege in de persoon gelegen redenen (16%).

26 | Uitstroomredenen (basis: bedrijven met uitstroom, n=212)



Bij de bungalowparken vormt het vertrek naar een ander bedrijf nog vaker de belangrijkste uitstroomreden (49%) en bij de campings minder vaak (15%), waar het beëindigen van een tijdelijk contract wat vaker als reden wordt opgegeven (43%). Bij de overige opmerkingen worden redenen aangevoerd die gaan over de mogelijkheid om elders meer uren te draaien (3x), zwangerschap (2x) of verhuizing (2x).

7 Communicatie en imago

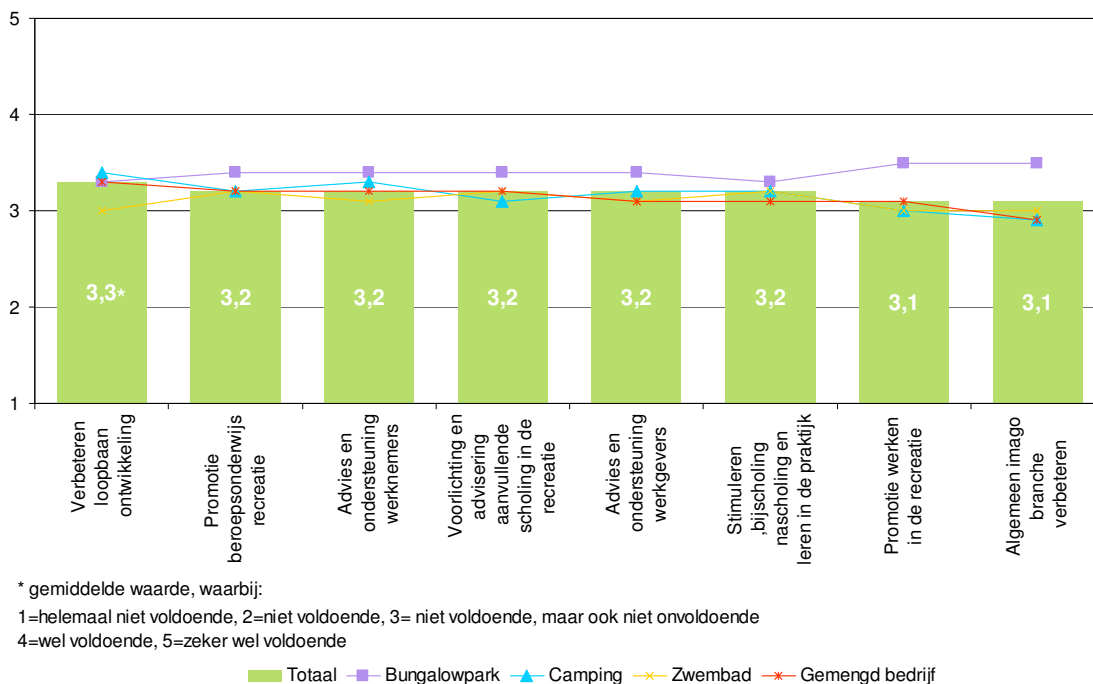
7.1 Inleiding

Een nieuw onderdeel in de arbeidsmarktmonitor betreft de aandacht voor de positie van SFRecreatie. Als eerste is gevraagd naar de visie van de bedrijven op wat er momenteel gedaan wordt voor de arbeidsmarkt, of dat wel of niet voldoende is. Daarnaast zoomen we in op de bekendheid van SFRecreatie en de rol die SFRecreatie kan spelen in de verbetering en ondersteuning van de sector.

7.2 Ingrepen in de arbeidsmarkt

Ten aanzien van acht activiteiten is gevraagd of er wel of niet voldoende aan wordt gedaan voor de arbeidsmarkt in de recreatie. Men kon de activiteiten beoordelen als: zeker wel voldoende (5), wel voldoende (4), niet voldoende, maar ook niet onvoldoende (3), niet voldoende (2) en helemaal niet voldoende (1). Voor praktisch alle activiteiten vinden de werkgevers dat er niet voldoende, maar ook niet onvoldoende wordt gedaan. Het verbeteren van de loopbaanontwikkeling springt er het beste uit, die neigt het meest naar het oordeel voldoende. Overigens laten bijna drie op de tien werkgevers een antwoord achterwege.

27 | Mate waarin wel of niet voldoende wordt gedaan voor de arbeidsmarkt in de recreatie (basis: totaal, n=410)

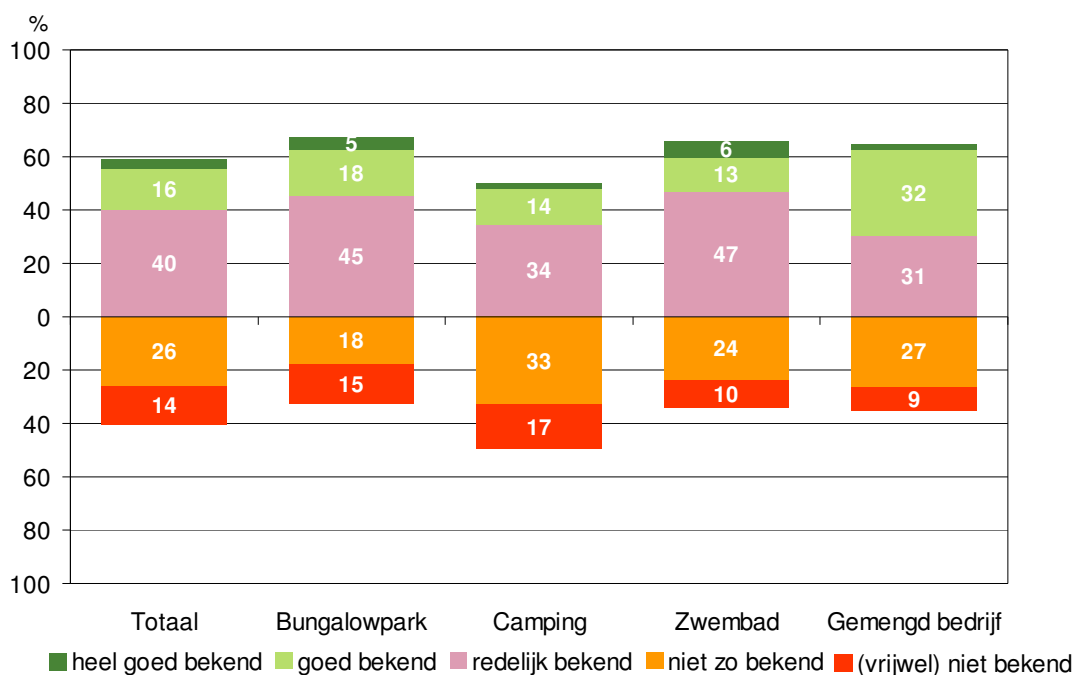


Er bestaan twee opvallende verschillen tussen de bedrijven. Zowel over de promotionele activiteiten om in de recreatie te werken (gem. 3,5) als over de activiteiten om het algemeen branche imago te verbeteren (gem. 3,5) zijn de bungalowparken beter te spreken dan de totale groep recreatiebedrijven (gem. 3,1).

7.3 Bekendheid en beoordeling van SFRecreatie

Twee op de tien recreatiebedrijven weten (heel) goed waar SFRecreatie voor staat (19%). Bij 40% is SFRecreatie redelijk bekend, bij 26% niet zo bekend en bij 14% (vrijwel) niet bekend.

28 | Bekendheid SFRecreatie (basis: totaal, n=410)



De bekendheid met SFRecreatie ligt lager bij de campings. De helft van de campings (50%) weet niet zo goed tot (vrijwel) niet waar SFRecreatie voor staat. Dat is meer dan bij de totale groep recreatiebedrijven (40%).

Aan de bedrijven die bekend zijn met SFRecreatie is gevraagd naar de gebruikte faciliteiten of regelingen. Van deze groep heeft 42% van een of meer faciliteiten of regelingen gebruik gemaakt. De meestgenoemde zijn de regeling tegemoetkoming cursuskosten (22%) en RI&E (15%). De regeling tegemoetkoming cursuskosten beoordelen de gebruikers goed (57%). De RI&E wordt door de helft van de gebruikers goed beoordeeld (49%).

Gemiddeld genomen ontvangt SFRecreatie het rapportcijfer 7,0 van de recreatiebedrijven die bekend zijn met de organisatie.

7.4 De rol van SFRecreatie in verbetering en ondersteuning van de sector

Via een 'open vraag' is vastgesteld wat SFRecreatie zou kunnen doen ter verbetering en ondersteuning van de sector in de recreatie. In totaal geeft 27% hierop een antwoord (n=109).

De meeste suggesties worden gedaan voor de bedrijfsvoering van SFRecreatie zelf. Een derde van de bedrijven met suggesties zegt dat het helpt als SFRecreatie zich beter profileert en informatie geeft over de eigen werkzaamheden. Daarbij noemen ze zaken als nieuwsbrieven, toegankelijke website, (meer of vaker) informatie per mail sturen, best practices en lezingen geven. Daarnaast zien de bedrijven ook vooral het nut van voorlichting en promotionele (marketing) activiteiten (19%). Wat bedrijven in derde instantie het meest van SFRecreatie zouden willen zien betreft het begeleiden en adviseren van de recreatiebedrijven zelf (12%).

29 | Actie SFRecreatie ter verbetering en ondersteuning van de sector

	bedrijven met suggesties (n=109)
	%
• informatie verstrekking werkzaamheden, profilering, nieuwsbrief	33
• voorlichten, promotie, marketingactiviteiten (promotiefilms)	19
• betere begeleiding van bedrijven, advisering, bedrijfscontacten	12
• cursusaanbod uitbreiden, nieuwe ontwikkelingen, maatwerk	11
• vergoedingen regeling continueren, uitbreiden	10
• vergoedingenregeling vereenvoudigen, verduidelijken	6
• contributie, bijdrage uit loonsom verlagen voor bedrijven	5
• strijden voor hogere toeristenbelasting en beter gebruik van ma- ken	3

8 Trends, ontwikkelingen en verwachtingen over de toekomst

8.1 Inleiding

In een onlangs verschenen publicatie van Kenwerk (Trends & Cijfers recreatie, 2011) wordt aangegeven dat de arbeidsmarktperspectieven in de recreatiesector in 2011 verslechterd zijn ten opzichte van 2010. Dit wordt verklaard doordat recreatieondernemers behoudender zijn in het aannemen van vast personeel door tegenvallende omzetten vanwege het slechte weer en lagere bestedingen van consumenten. Daarnaast wordt er vanuit de overheid de aankomende jaren fors bezuinigd op de bestemmingspromotie van Nederland. Hierdoor loopt Nederland veel buitenlandse toeristen en hun bestedingen mis.

Het eerste arbeidsmarktonderzoek van SFRecreatie heeft plaatsgevonden in 2007 (Arbeidsmarktmonitor recreatie 2007, Research voor Beleid, 2007). Destijds zijn 304 bij SFRecreatie aangesloten bedrijven in het onderzoek betrokken. Dat was 20% van het in totaal aantal bij SFRecreatie aangesloten bedrijven (1.512). Het onderzoek liet zien dat de recreatiesector een dynamische branche is met veel jonge werknemers en een sterk seizoensgebonden karakter heeft. Toen was sprake van personeelskrapte op de arbeidsmarkt. De sector telde volgens het onderzoek veel (moeilijk) vervulbare vacatures en voorspeld werd dat de krapte alleen maar zou toenemen.

Hoe is de situatie nu? De resultaten uit 2007 zijn waar mogelijk vergeleken met de resultaten van de arbeidsmarktmonitor in 2011. Op basis daarvan wordt in dit hoofdstuk inzicht verkregen in de gevolgen van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor de huidige werkgelegenheid in de recreatiebranche. Overigens moet bij de vergelijking rekening worden gehouden met het feit dat het huidige onderzoek *na* de zomer is uitgevoerd en het onderzoek uit vier jaar geleden *voor* de zomer. Omdat de sector een sterk seizoensgebonden karakter heeft, kunnen verschillen in personeelsomvang moeilijk aangegeven worden. In totaal hebben 410 bedrijven aan het onderzoek meegewerkt. Dat is 26% van het totaal aantal bij SFRecreatie aangesloten bedrijven (1558). Daarmee zijn de resultaten representatief voor alle bij SFRecreatie aangesloten bedrijven.

8.2 Trends en ontwikkelingen in bedrijfs- en personeelskenmerken

In de afgelopen 4 jaar hebben zich ontwikkelingen voorgedaan in de omvang van de personeelsbezetting in de recreatie. Het aantal werknemers dat de recreatiebedrijven in loondienst hebben, is op het moment van uitvoering van het onderzoek gemiddeld 16 werknemers.

30 | *Veranderingen in de personeelsomvang*

	voor de zomer	na de zomer
	2007	2011
<i>Personeelsomvang</i>	gem.	gem.
• aantal werknemers loondienst	22	16
• hulp-, seizoenskrachten, leerlingen	8	6
• uitzendkrachten en payroll	10	1
• buitenlandse werknemers	<1	1

De samenstelling van het personeelsbestand is nauwelijks veranderd. Het grootste aandeel personeelsleden wordt nog steeds gevormd door vrouwen (59% in 2011 en 60% in 2007), jongere werknemers (15 t/m 24 jaar 36% in 2011 en 31% in 2007 en 25 t/m 44 jaar 35% in 2011 en 40% in 2007) en lager opgeleiden (54% in 2011 en 53% in 2007). Tevens is de verhouding binnen de recreatiebedrijven voor wat betreft het aandeel ervaren en onervaren werknemers niet aan verandering onderhevig geweest. Momenteel maakt bijna de helft van de bedrijven gebruik van hoofdzakelijk ervaren krachten (48%). In 2007 betrof dit een vrijwel even groot aandeel van het personeel (45%). Verder wordt de inzet van zowel ervaren en onervaren werknemers nu door 46% van de bedrijven gerapporteerd. In 2007 lag deze omvang op 50%.

8.3 Trends en ontwikkelingen beroepsonderwijs en scholing

Ter bevordering van de arbeidsmarkt is het van belang dat de vraag en het aanbod van werknemers in de recreatiesector goed op elkaar aansluiten. De sector heeft er belang bij dat het potentieel aan werknemers bestaat uit goed gekwalificeerde mensen met de juiste opleiding. Dat betekent dat het beroepsonderwijs goed afgestemd is op de beroepspraktijk en dat bedrijven de mogelijkheid bieden om ervaring op te doen en te leren in de praktijk. Ten opzichte van 2007 zijn op deze punten gunstige ontwikkelingen waar te nemen. Om te beginnen zijn de recreatiebedrijven in 2011 veel vaker erkend als leerbedrijf (52%) dan in 2007 (39%). Dit heeft tot gevolg dat bedrijven wat vaker stageplekken bieden aan scholieren of studenten (2011 69% en 2007 61%) en dat er momenteel gemiddeld meer stagiairs en BBL-leerlingen in de recreatiesector een plek hebben gevonden (2011 gem. 5 stagiairs en 1 BBL-leerling versus 2007 gem. 4 stagiairs en 0,5 BBL-leerling).

Het belang van op de recreatie gerichte middelbare en hogere beroepsopleidingen wordt onverminderd erkend door de recreatiebedrijven, weliswaar sterker voor de mbo-opleidingen (75% belangrijk) dan voor de hbo-opleidingen (60% belangrijk). Vier jaar geleden vond 76% van de recreatiebedrijven het bestaan van deze beroepsopleidingen belangrijk.

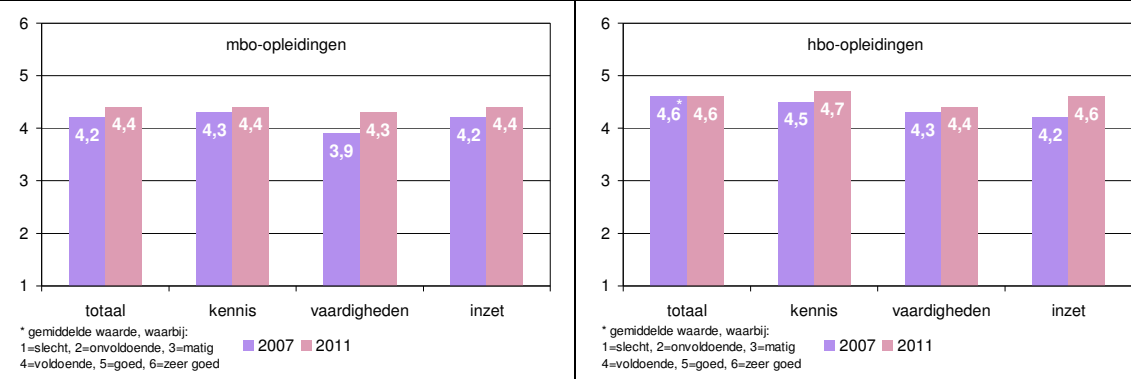
Een gunstige ontwikkeling is dat de sector een positiever beeld heeft van de aansluiting tussen beroepsopleiding en beroepspraktijk. In 2007 sloten volgens slechts 8% van de recreatiebedrijven de op de recreatie gerichte beroepsopleidingen volledig aan op de behoefte van de werkgevers. De vraag is in het huidige onderzoek iets anders gesteld, maar hieruit blijkt dat 54% van de bedrijven de mbo-opleidingen (zeer) goed tot voldoende vindt aansluiten en 41% vindt de hbo-opleidingen (zeer) goed tot voldoende aansluiten op hun behoeften.

Verbeteringen aan het beroepsonderwijs ter bevordering van de aansluiting tussen opleiding en praktijk liggen net als in 2007 vooral in het meer richten op de praktische vaardigheden van

leerlingen (64% in 2011 en 68% in 2007) en in hun beroepshouding (50% in 2011 en 49% in 2007). Een groot verschil is echter dat nu veel minder gewenst wordt dat de beroepsopleidingen zich richten op specifieke functies (19%) dan in 2007 (33%).

Het aandeel bedrijven dat werknemers in dienst heeft genomen met een recreatie gerichte mbo- of hbo-opleiding laat over de afgelopen vier jaar een kleine kentering zien (19% in 2011 en 25% in 2007). Desondanks zijn de recreatiebedrijven wel positiever gaan denken over deze werknemers. De mening over de vaardigheden van mbo-ers is veel positiever geworden in 2011 (gem. 4,3) dan in 2007 (gem. 3,9). Daarnaast zijn de bedrijven in 2011 positiever over de inzet van de werknemers met een hbo-opleiding (gem. 4,6) dan in 2007 (gem. 4,2).

31 | Veranderingen in oordeel over werknemers met afgeronde recreatiegerichte mbo- of hbo-opleiding (2011 en 2007)



De positievere visie op de mbo- en hbo-opleidingen komt ook tot uitdrukking in het groter aandeel bedrijven dat in de toekomst gebruik wil (blijven) maken van werknemers met deze opleidingen (34% in 2011 en 27% in 2007).

Net als vier jaar geleden bieden recreatiebedrijven in ruime meerderheid aan werknemers de mogelijkheid om trainingen en cursussen te volgen (63% in 2011 en 60% in 2007). De prioriteit van de redenen om deze mogelijkheden niet aan te bieden is in vier jaar wel wat veranderd. Nu schrijven werkgevers dat vaker toe aan het gebrek aan behoefte bij werknemers (41%) dan in 2007 (34%). Vier jaar geleden vonden de werkgevers vaker dat hun werknemers voldoende geschoold zijn (36% in 2007 en 20% in 2011). Op dit moment worden kosten vaker opgevoerd als reden om geen training of cursus aan werknemers te bieden (32%) dan in 2007 (22%).

Er lijkt een kleine teruggang zichtbaar te worden in het aantal bedrijven dat gebruik maakt van cursussen van SFRrecreatie, maar dit verschil is niet significant.

32 | Gebruik aanbieders trainingen en cursussen (2007 en 2011)

	2007	2011
	%	%
• SFR gesubsidieerde cursussen	52	47
• interne trainingen, cursussen	46	43
• cursusaanbod externe opleiders	71	72

8.4 Trends en ontwikkelingen instroom, doorstroom en uitstroom

Op dit moment ondervinden de recreatiebedrijven minder moeilijkheden op het gebied van de personeelsstromen dan vier jaar geleden. Een vergelijking tussen 2011 en 2007 laat zien dat de vacaturedruk is afgenomen; bedrijven hebben in totaliteit minder vacatures en minder vacatures die moeilijk vervulbaar zijn, zoals de onderstaande tabel toont.

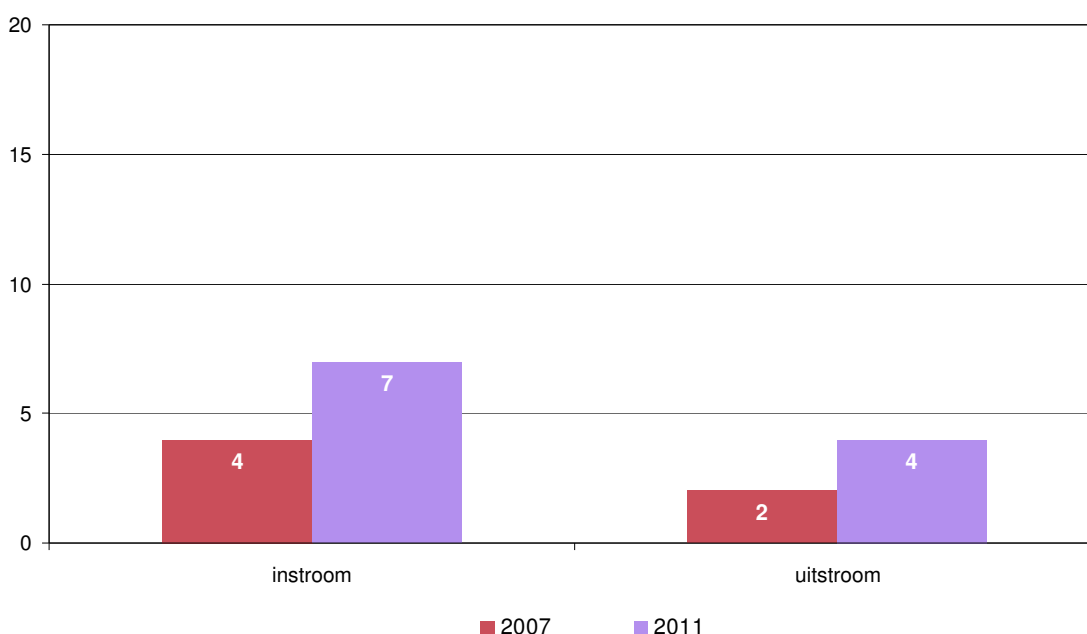
33 | Vacaturedruk (2007 en 2011)

	2007	2011
• Bedrijven met vacatures	23%	15%
• Aantal vacatures (gem.)	5	2
• Bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures	25%	16%
• Aantal moeilijk vervulbare vacatures	3	2

Een opvallende constatering is dat de vacaturebehoefte vrijwel onveranderd vaak gedreven wordt door personeelsvervanging (69% in 2011 en 72% in 2007), maar dat deze behoefte aan personeel momenteel veel vaker het gevolg is van groei van het bedrijf (37%) dan in 2007 (12%). De veranderingen in de vacaturedruk laten zich ook aflezen aan de opgegeven motiva-ties achter de moeilijk vervulbare vacatures. In 2007 werd veel vaker het weinige aantal sollici-tatiereacties opgegeven (41% in 2011 en 59% in 2007), maar ook vaker het ontbreken van de juiste werkervaring bij kandidaten (21% in 2011 en 30% in 2007).

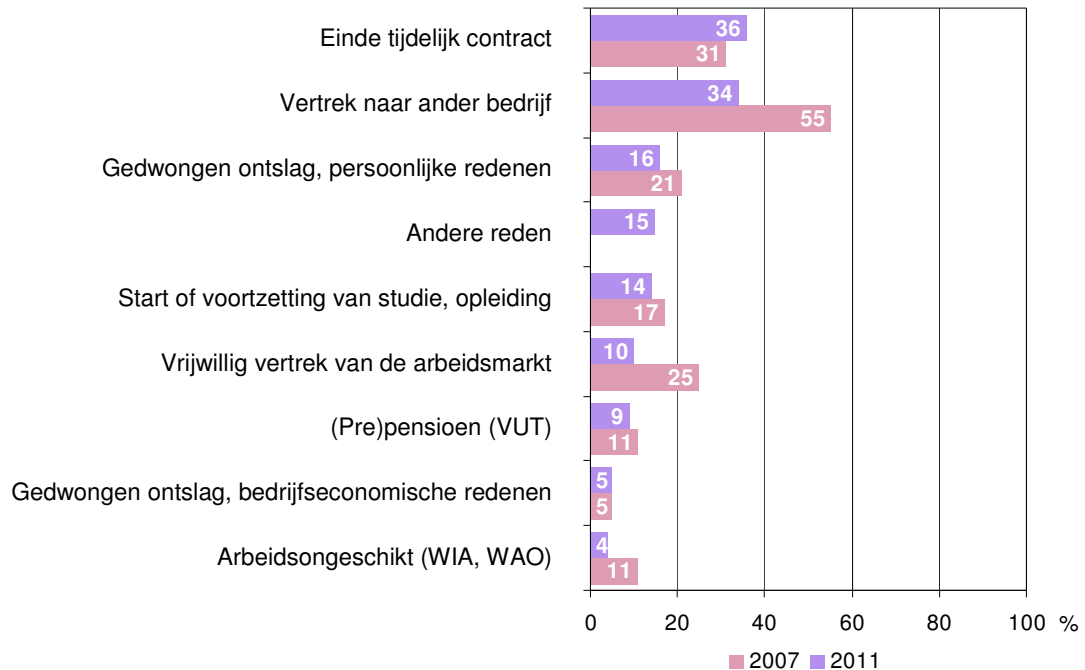
Weliswaar is het huidige aantal vaste personeelsleden in 2011 per bedrijf gemiddeld kleiner geworden vergeleken met 2007, de huidige personeelsstromen van vast personeel (in afgelo-pen jaar) zijn groter dan vier jaar geleden. De personeelsstromen van tijdelijke medewerkers zijn niet vergelijkbaar door de gewijzigde vraagstelling, waarbij in 2011 expliciet is gevraagd naar uitzendkrachten en payrollers.

34 | Instroom en uitstroom van vast personeel (gem. aantal personen 2007 en 2011)



Over de motieven voor de uitstroom van personeel zijn duidelijke uitspraken mogelijk. Deze hebben in 2011 minder betrekking op het vertrek naar een ander bedrijf en vrijwillig vertrek van de arbeidsmarkt.

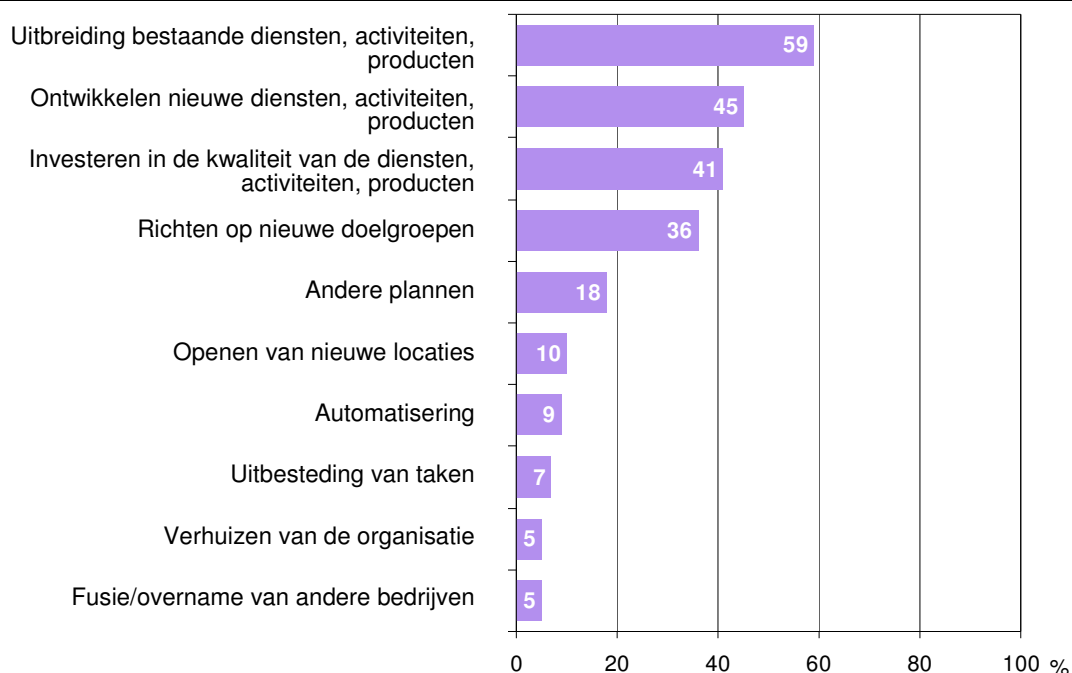
35 | *Uitstroomredenen (2007 en 2011)*



Hoewel de omvang in de verticale en horizontale doorstroom in de recreatiebedrijven ten opzichte van 2007 niet is veranderd, voor zowel verticaal als horizontaal gaat het nog steeds om gemiddeld twee personen, zijn de belemmeringen in de horizontale doorstroom wel afgenomen. In 2007 ervoer nog een derde van de recreatiebedrijven belemmeringen in de horizontale doorstroom naar vergelijkbare functies (33%). In 2011 rapporteren twee op de tien recreatiebedrijven belemmeringen in de horizontale doorstroom (19%). De redenen voor deze belemmeringen zijn niet veranderd, nog steeds worden belemmeringen in de horizontale doorstroom toegeschreven aan een gering personeelsverloop en de veelheid aan allround functies.

8.5 Plannen voor veranderingen in de bedrijfsvoering in 2011

Bijna vier op de tien bedrijven anno nu hebben plannen voor veranderingen in de bedrijfsvoering (38%). Er zijn op dit punt geen significante verschillen tussen de bedrijven. Men noemt het vaakst uitbreiding van bestaande diensten, activiteiten of producten (59%). Andere tamelijk veelgenoemde plannen gaan over het ontwikkelen van nieuwe diensten of activiteiten (45%), het investeren in de kwaliteit van de diensten of activiteiten (41%) en het richten op nieuwe doelgroepen (36%).

36 | *Functiegroepen met moeilijk vervulbare vacatures (basis: bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures, n=66)*

Bij bungalowparken valt op dat ze weinig vernieuwingsplannen hebben (15%) en zich minder vaak gaan richten op nieuwe doelgroepen (13%). Campings noemen vaker plannen in het uitbreiden van bestaande diensten, activiteiten of producten (74%). De zwembaden richten zich vaker op nieuwe doelgroepen (57%).

8.6 Positieve en negatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in 2011

Aan de recreatiebedrijven is in het huidige onderzoek via een 'open vraag' geïnformeerd naar positieve en negatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt waarvan men verwacht dat ze invloed hebben op de bedrijfsvoering. Ruim een kwart van de bedrijven noemt een positieve ontwikkeling (27%) en een groter aantal bedrijven noemt een negatieve ontwikkeling (43%).

Uit de antwoorden komen de huidige economische omstandigheden zowel in positieve als in negatieve zin naar voren. In positieve zin resulteert dat in een ruimer aanbod aan personeel voor de recreatiesector.

37 | *Positieve ontwikkelingen arbeidsmarkt*

	Totaal
	%
• Meer aanbod van personeel (door crisis)	10
• Beter geschoold personeel, hoger opleidingsniveau	4
• Beter gemotiveerd personeel, flexibeler, hogere betrokkenheid	2
• Minder verloop, betere doorstroom	1
• Andere positieve ontwikkeling (divers)	10

Maar in negatieve zin kan door de verslechterde economische omstandigheid minder personeel worden aangenomen en verslechtert het de doorstroming.

38 | Negatieve ontwikkelingen arbeidsmarkt

	Totaal
	%
• Slechte economische omstandigheden, recessie, daardoor geen personeel aannemen en slechte doorstroming	14
• Weinig aanbod van goed en gekwalificeerd personeel	10
• Veranderingen wet- en regelgeving (CAO, subsidies)	4
• Voor zwembaden terugloop in behoefte, waardoor druk op personeel komt te staan	3
• Vergrijzing van personeel, onvoldoende goede vervanging	2
• Andere negatieve ontwikkeling (divers)	10

Bijlagen

Bijlage 1 Vragenlijst

Vragenlijst Arbeidsmarkt Recreatie

Introductie

Deze vragenlijst gaat over de situatie op de arbeidsmarkt in de recreatie.
Het invullen neemt ruim vijftien minuten in beslag.

Uw antwoorden op de vragen in deze vragenlijst kunt u aangeven door aankruising van een antwoordmogelijkheid of door uw antwoord letterlijk te noteren (bij de 'open' vragen). Uw antwoorden zullen volledig vertrouwelijk behandeld worden.

De ingevulde vragenlijst kunt u met behulp van de bijgevoegde retourenveloppe naar bureau Veldkamp terugsturen. U hoeft geen postzegel te plakken.

P5658

Oktober 2011

BLOK 1. BEDRIJFS- EN PERSONEELSKENMERKEN

Dit eerste deel gaat in op de kenmerken van uw bedrijf en het werkzame personeel.

1. Wat is uw functie?

- 1 ondernemer/eigenaar
 2 bedrijfsleider
 3 hoofd personeelszaken
 4 medewerker personeelszaken
 5 anders, namelijk:

2. Is uw organisatie het hele jaar door geopend voor gasten?

- 1 ja ▶ verder naar vraag 4
 2 nee

3. Hoeveel maanden per jaar is uw organisatie geopend voor gasten?
 maanden
4. Is uw organisatie onderdeel van een groter geheel, bijvoorbeeld een keten of concern?

- 1 ja
 2 nee

Indien uw organisatie onderdeel is van een keten of concern, willen we dat u uw antwoorden in deze enquête betrekking laat hebben op de vestiging waar u werkzaam bent.

5. Wat is/zijn de hoofdactiviteit(en) van uw organisatie?

Meer antwoorden mogelijk.

- 1 bungalowpark
 2 camping
 3 groepsaccommodatie
 4 zwembad
 5 buitensport
 6 anders, namelijk:

6. Wat is de postcode van uw vestiging?

Svp niet de postcode van de postbus noemen, maar van het bezoekadres.

 -
7. Hoeveel werknemers heeft uw organisatie op dit moment in loondienst?

(inclusief tijdelijke werknemers, maar tel niet uzelf en eventuele uitzendkrachten en payrollmedewerkers mee)

Het gaat om het aantal werknemers in personen.

 werknemers
8. Kunt u van het totaal aantal medewerkers dat op dit moment in dienst is, aangeven hoeveel daarvan bestaan uit hulpkrachten, seizoenskrachten en leerlingen? (exclusief uitzendkrachten en eventuele payrollmedewerkers)

Hulpkrachten zijn werknemers die gedurende (school) vakanties en de weekenden werken

Seizoenskrachten zijn werknemers die tijdelijk (gedurende het seizoen) in dienst zijn.

Leerlingen zijn werknemers die een opleiding volgen in een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en in dienst zijn bij een erkend leerbedrijf.

 hulpkrachten, seizoenskrachten en leerlingen
9. Hoeveel extra werknemers neemt u aan tijdens het hoogseizoen bovenop de hiervoor genoemde werknemers die op dit moment in loondienst zijn? (exclusief uitzendkrachten en eventuele payrollmedewerkers)

Mogelijk heeft u sommige van deze werknemers al in dienst (terwijl ze nog niet met werken begonnen zijn), terwijl u anderen nog moet werven.

aantal extra werknemers:

- 2 niet van toepassing
 3 weet niet

10. Werken er in uw organisatie ook uitzendkrachten of payrollmedewerkers en hoeveel zijn er op dit moment werkzaam?

Bij payrolling wordt het juridisch werkgeverschap overgedragen aan een payrollbedrijf. Dat regelt zaken als het uitbetalen van loon, het contractbeheer en is als werkgever aansprakelijk.

--	--	--	--

uitzendkrachten of payrollmedewerkers

11. Hoeveel mannelijke en hoeveel vrouwelijke werknemers heeft uw bedrijf in loondienst?

(exclusief uzelf en eventuele uitzendkrachten en payrollmedewerkers)

aantal mannelijke werknemers:

--	--	--	--

aantal vrouwelijke werknemers:

--	--	--	--

3 weet niet

12. Kunt u per leeftijdsklasse aangeven hoeveel werknemers u in dienst heeft?

(exclusief uzelf en uitzendkrachten en payrollmedewerkers)

15 t/m 24 jaar:

--	--	--	--

25 t/m 44 jaar:

--	--	--	--

45 jaar en ouder:

--	--	--	--

13. Kunt u aangeven hoeveel werknemers u in dienst heeft met een lagere, middelbare of hogere opleiding? Wilt u per opleidingsniveau een percentage aangeven. Als u het niet precies weet, probeert u het dan zo goed mogelijk in te schatten.

Exclusief uzelf, uitzendkrachten en payrollmedewerkers. Het gaat hierbij om afgeronde opleidingen.

Het totaal moet optellen tot 100%.

basis, lbo, vbo, vmbo, mavo:

			%
--	--	--	---

mbo, havo, vwo, hbs:

			%
--	--	--	---

hbo, wo-bachelor, wo-doctoraal of master:

			%
--	--	--	---

1	0	0	%
---	---	---	---

14. Welk van de onderstaande functiegroepen zijn aanwezig in uw bedrijf?

Meer antwoorden mogelijk.

- 1 management
- 2 ondersteuning management (personeelszaken, marketing, secretariaat, inkoop)
- 3 administratie
- 4 techniek en groen
- 5 ontvangst en veiligheid
- 6 voedselbereiding en bediening
- 7 winkerverkoop
- 8 recreatie en vermaak (waaronder zwembad- en sportmedewerkers)
- 9 schoonmaak en logistiek
- 10 wellness en sauna

15. Hoe ziet het profiel van uw bedrijf eruit wat betreft werkervaring? Werkt u met:

- 1 hoofdzakelijk ervaren krachten
- 2 zowel ervaren als onervaren krachten
- 3 hoofdzakelijk onervaren krachten
- 4 weet niet

16. Kunt u een schatting geven van het aantal werknemers binnen uw bedrijf dat niet de Nederlandse nationaliteit bezit?

aantal werknemers:

--	--	--	--

BLOK 2. BEROEPSONDERWIJS EN SCHOLING

Dit deel gaat in op het gebruik van en uw oordeel over beroepsonderwijs en scholingsmogelijkheden in de sector recreatie.

17. Is uw organisatie erkend als leerwerkbedrijf?

- 1 ja
- 2 nee ▶ verder naar vraag 19

18. Door welk kenniscentrum is uw organisatie erkend als leerwerkbedrijf?

Meer antwoorden mogelijk.

- 1 Aeuor
- 2 Ecabo
- 3 Kente
- 4 Kenwerk (voorheen LOBHTV)
- 5 Calibris (voorheen OVDB)
- 6 anders, namelijk:

--

19. Werken er stagiairs in uw organisatie? Stagiairs zijn niet in dienst, maar werken onder begeleiding.*Meer antwoorden mogelijk.*

- 1 ja, één of meer scholieren die een vmbo-opleiding volgen
- 2 ja, één of meer scholieren die een MBO-opleiding volgen in een beroepsopleidende leerweg (BOL)
- 3 ja, één of meer studenten die een opleiding volgen op HBO en WO
- 4 nee, maar het komt voor dat er stagiairs in onze organisatie werken
- 5 nee, er werken nooit stagiairs in onze organisatie ▶ verder naar vraag 21

20. Hoeveel stagiairs zijn er dit schooljaar in uw organisatie werkzaam (geweest)?

aantal stagiairs:

--	--	--	--

21. Hoeveel BBL-leerlingen werken op dit moment in uw organisatie?*BBL-leerlingen volgen een opleiding in een beroepsbegeleidende leerweg en zijn in dienst bij een erkend leerbedrijf.*

aantal BBL-leerlingen:

--	--	--	--

22. Zijn er de afgelopen 12 maanden personen in dienst gekomen die een op de recreatie gerichte MBO- of HBO-opleiding hebben afgerond?*Meer antwoorden mogelijk.*

- 1 ja, MBO richting Recreatie/ Leisure & Hospitality
- 2 ja, MBO richting Zwembad/ Aqua & Leisure/ Sport & Bewegen
- 3 ja, MBO richting Horeca
- 4 ja, MBO richting Groen & Techniek
- 5 ja, HBO richting Toerisme en Recreatie (NHTV)
- 6 ja, HBO richting vrijetijdsmanagement / leisure management
- 7 anders, namelijk:
- 8 nee ▶ verder naar vraag 24
- 9 weet niet ▶ verder naar vraag 24

23. Hoe oordeelt u over deze werknemers van het MBO en/of het HBO?*Geef uw mening apart voor MBO en HBO aan.*

MBO	zeer goed	goed	voldoende	matig	onvoldoende	slecht
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
kennis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vaardigheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
beroepshouding (klantgericht, dienstverlenend)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
praktische inzetbaarheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
totale niveau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HBO						
kennis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vaardigheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
beroepshouding (klantgericht, dienstverlenend)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
praktische inzetbaarheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
totale niveau	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Zou u in de toekomst gebruik willen (blijven) maken van personen die een op de recreatie gerichte MBO- of HBO-opleiding hebben afgerond?

- 1 ja
 2 misschien
 3 nee

▶ *verder naar vraag 26*

25. Van welke richtingen zou u gebruik willen (blijven) maken?

- 1 MBO richting Recreatie/ Leisure & Hospitality
 2 MBO richting Zwembad/ Aqua & Leisure/ Sport & Bewegen
 3 MBO richting Horeca
 4 MBO richting Groen & Techniek
 5 HBO richting Toerisme en Recreatie (NHTV)
 6 HBO richting vrijetijdsmanagement / leisure management
 7 anders, namelijk:

26. Hoe belangrijk of onbelangrijk vindt u het dat er op de recreatie gerichte MBO- en HBO-opleidingen zijn?

	heel belangrijk	belangrijk	neutraal	onbelangrijk	heel onbelangrijk	weet niet
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
MBO-opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HBO-opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Hoe goed of slecht sluiten de huidige op de recreatiesector gerichte MBO- en HBO-opleidingen in het beroepsonderwijs aan op uw behoeften als organisatie?

	zeer goed	goed	voldoende	matig	onvoldoende	slecht	weet niet
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
MBO-opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HBO-opleidingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

▶ *Indien u de aansluiting tussen opleiding en praktijk (zeer) goed vindt, mag u doorgaan naar vraag 29.*

28. Welke verbeteringen zijn volgens u mogelijk in het beroepsonderwijs?

Meer antwoorden mogelijk.

- 1 bredere recreatieopleidingen
 2 op specifieke functies gerichte opleidingen
 3 meer gericht op kennis
 4 meer gericht op de praktische vaardigheden
 5 meer gericht op de beroepshouding (klantgericht, dienstverlenend)
 6 meer gericht op competenties
 7 minder begeleidingsbehoefte bij leerlingen
 8 meer begeleidingsbehoefte bij leerlingen
 9 anders, namelijk:

29. Maakt uw organisatie gebruik van trainingen en cursussen voor werknemers?

- 1 ja ▶ verder naar vraag 31
- 2 nee

30. Waarom maakt uw organisatie geen gebruik van trainingen en cursussen voor werknemers?

Maximaal 3 antwoorden invullen.

- 1 aanbod trainingen en cursussen sluit niet aan bij wensen van mijn organisatie
- 2 niveau/kwaliteit trainingen en cursussen sluit niet aan bij wensen van mijn organisatie
- 3 geen behoefte bij werknemers
- 4 kosten
- 5 omslachtigheid administratieve procedures
- 6 werknemers zijn hard nodig in het bedrijf
- 7 werknemers zijn voldoende geschoold
- 8 werknemers zijn te kort in dienst
- 9 anders, namelijk:

▶ na deze vraag door naar vraag 33

31. Van welke aanbieders van trainingen en cursussen maakt uw organisatie gebruik?

Meer antwoorden mogelijk.

- 1 van door het Sociaal Fonds Recreatie gesubsidieerde cursussen
- 2 van interne trainingen/cursussen
- 3 van het cursusaanbod van externe opleiders

32. Welke functiegroepen krijgen trainingen en cursussen aangeboden?

Meer antwoorden mogelijk.

- 1 management
- 2 ondersteuning management (personeelszaken, marketing, secretariaat, inkoop)
- 3 administratie
- 4 techniek en groen
- 5 ontvangst en veiligheid
- 6 voedselbereiding en bediening
- 7 winkerverkoop
- 8 leisure en sport (waaronder zwembad-medewerkers en buitensportinstructeurs)
- 9 schoonmaak en logistiek
- 10 wellness en sauna
- 11 geen van deze

33. Hoe goed of slecht voldoet volgens u het huidige aanbod van SFRecreatie gesubsidieerde cursussen voor werknemers in de recreatiesector?

- 1 zeer goed
- 2 goed ▶ verder naar vraag 35
- 3 voldoende
- 4 matig
- 5 onvoldoende
- 6 slecht
- 7 weet niet ▶ verder naar vraag 35

34. In welk(e) opzicht(en) voldoet het huidige aanbod van SFRecreatie gesubsidieerde volgens u niet?

Maximaal 3 antwoorden invullen.

- 1 de cursussen zijn te veel gericht op de theorie
- 2 de cursussen zijn te veel gericht op de praktijk
- 3 de cursussen hebben een te hoog niveau
- 4 de cursussen hebben een te laag niveau
- 5 er ontbreken cursussen in het aanbod, namelijk:

- 6 anders, namelijk:

35. Heeft u wel of geen behoefte aan BBL-opleidingen (leerwerktrajecten) voor uw huidige werknemers?

Het gaat hierbij om combinaties van werken en leren waarbij medewerkers vooral op de werkplek leren en worden opgeleid, daarnaast bijvoorbeeld 1 dagdeel per week naar school gaan en waarbij het einddoel het behalen van een beroeps-kwalificatie is.

- 1 ja
- 2 misschien
- 3 nee ▶ verder naar vraag 38

36. Voor welke functiegroepen heeft u behoefte aan BBL-opleidingen (leerwerktrajecten)?*Meer antwoorden mogelijk.*

- 1 management
- 2 ondersteuning management (personeelszaken, marketing, secretariaat, inkoop)
- 3 administratie
- 4 techniek en groen
- 5 ontvangst en veiligheid
- 6 voedselbereiding en bediening
- 7 winkerverkoop
- 8 recreatie en vermaak (waaronder zwembad- en sportmedewerkers)
- 9 schoonmaak en logistiek
- 10 wellness en sauna
- 11 geen van deze
- 12 weet niet

37. Naar welk niveau zouden werknemers via BBL-opleidingen (leerwerktrajecten) bijgeschoold moeten worden?*Meer antwoorden mogelijk.*

- 1 MBO niveau 1 (assistentenopleiding)
- 2 MBO niveau 2 (basisberoepsopleiding)
- 3 MBO niveau 3 (vakopleiding, all round niveau)
- 4 MBO niveau 4 (middenkader- en specialistenopleiding)
- 5 HBO Associate Degree (tweejarige opleiding)
- 6 HBO Bachelor (vierjarige opleiding)
- 7 HBO Master
- 8 WO Bachelor
- 9 WO Master
- 10 anders, namelijk:

- 11 weet niet

BLOK 3. INSTROOM VAN PERSONEEL

Dit deel gaat in op de instroom van personeel.

38. Hoeveel vaste medewerkers zijn er de afgelopen 12 maanden in uw bedrijf ingestroomd?*Als u het niet precies weet volstaat een schatting. Tel niet de uitzendkrachten en payrollmedewerkers mee, maar wel de vaste medewerkers die later weer uit dienst zijn getreden.*

--	--	--

vaste medewerkers

39. En hoeveel uitzendkrachten en payrollers zijn er in de afgelopen 12 maanden in uw bedrijf ingestroomd?*Als u het niet precies weet volstaat een schatting. Tel ook de uitzendkrachten en payrollers mee die later weer uit dienst zijn getreden.*

--	--	--

uitzendkrachten en payrollers

40. Kunt u per leeftijdsklasse aangeven hoeveel medewerkers in de afgelopen 12 maanden zijn ingestroomd?
(inclusief uitzendkrachten en payrollmedewerkers)

15 t/m 24 jaar:				medewerkers
25 t/m 44 jaar:				medewerkers
45 jaar en ouder:				medewerkers

41. Wat deden de ingestroomde medewerkers voordat ze bij uw organisatie in dienst kwamen?

Noem de drie belangrijkste instroomgroepen van medewerkers.

- 1 scholieren/studenten (volgden nog een opleiding)
- 2 schoolverlaters
- 3 niet actieven/werklozen
- 4 elders binnen de recreatiesector werkenden
- 5 elders buiten de recreatiesector werkenden
- 6 herintreders
- 7 anders, namelijk:

- 8 weet niet

42. Welke drie kanalen gebruikt u het meest om werknemers te werven?

Wilt u een '1' geven voor het meest gebruikte wervingskanaal, een '2' voor het op één na meest gebruikte wervingskanaal en een '3' voor het op drie na meest gebruikte wervingskanaal.

	positie
ik vraag werknemers of zij bekenden, familie etc. aanspreken	
ik spreek zelf bekenden, familie etc. aan	
ik wacht op spontane sollicitaties/open sollicitaties	
sociale media (LinkedIn, Twitter, Facebook e.d.)	
advertenties in landelijke of lokale dagbladen	
advertenties in (gratis) huis aan huis bladen	
advertenties in vakbladen	
raamadvertenties	
eigen website	
vacaturewebsite	
uitzendbureau	
Centrum voor Werk en Inkomen (CWI)	
school/opleiding	
wervingsbureau/recruiter	
anders, namelijk:	

43. In welke mate zien werkzoekenden volgens u de onderstaande aspecten als plus- of minpunt van werken in de recreatie?

	sterk pluspunt	wel pluspunt	geen pluspunt, maar ook geen minpunt	wel minpunt	sterk minpunt	weet niet
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
soort werk (werken met mensen etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
inhoud van het werk (de taken)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
werksfeer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arbeidsomstandigheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
werktijden en werkdagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mogelijkheden tot deeltijdwerk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
reistijd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
salaris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
secundaire arbeidsvoorwaarden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
training/opleidingsmogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
carrièremogelijkheden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
veelal seizoensgebonden werk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
algemeen imago recreatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

BLOK 4. VACATURES

Dit deel gaat in op vacatures in uw organisatie. Het gaat hierbij om arbeidsplaatsen waarvoor personeel wordt gezocht dat onmiddellijk of zo spoedig mogelijk geplaatst kan worden, ongeacht of er sprake is van actieve werving.

44. Zijn er op dit moment vacatures in uw organisatie?

- 1 ja
 2 nee **▶ verder naar vraag 49**

45. Hoeveel vacatures zijn er op dit moment in uw organisatie?

--	--	--

 vacatures

46. Wat is het gewenste opleidingsniveau voor de vacatures?

Meer antwoorden mogelijk.

- 1 basis, lbo, vbo, vmbo, mavo
 2 mbo, havo, vwo, hbs
 3 hbo, wo-bachelor, wo-doctoraal of master

47. Zijn deze vacatures ontstaan als gevolg van groei van het bedrijf, van het feit dat werknemers het bedrijf verlaten of als gevolg van (tijdelijke) seizoensdrukke?

Meer antwoorden mogelijk.

- 1 groei van het bedrijf (uitbreiding)
 2 vertrek van medewerkers (vervanging)
 3 seizoen (tijdelijke drukte)

48. Hoe lang duurt het gemiddeld ongeveer voordat u een vacature vervult?

 aantal dagen

--	--

- 2 weet niet

49. Heeft u de afgelopen 12 maanden te maken gehad met vacatures die u moeilijk kon vervullen?

Het gaat om openstaande arbeidsplaatsen die langer dan drie maanden openstaan, ongeacht de reden en ongeacht of u actief aan het werven bent.

- 1 ja
 2 nee **▶ verder naar vraag 54**

50. Hoeveel van de vacatures die u in de afgelopen 12 maanden hebt gehad, waren moeilijk vervulbaar?

Telt u ook de moeilijk vervulbare vacatures mee die u op dit moment heeft.

		vacatures
--	--	-----------

51. In welke functiegroepen vallen de moeilijk vervulbare vacatures?

Maximaal 3 antwoorden invullen voor de belangrijkste functiegroepen met moeilijk vervulbare vacatures.

- 1 management
- 2 ondersteuning management (personeelszaken, marketing, secretariaat, inkoop)
- 3 administratie
- 4 techniek en groen
- 5 ontvangst en veiligheid
- 6 voedselbereiding en bediening
- 7 winkerverkoop
- 8 recreatie en vermaak (waaronder zwembad-medewerkers en buitensportinstructeurs)
- 9 schoonmaak en logistiek
- 10 wellness en sauna
- 11 weet niet

52. Wat zijn de oorzaken dat deze vacatures moeilijk vervulbaar zijn?

Maximaal 3 antwoorden invullen. Let op: de oorzaken kunnen zowel betrekking hebben op intern personeel als externe kandidaten.

- 1 weinig reacties ontvangen
- 2 de kandidaten beschikten niet over de juiste MBO-opleiding
- 3 de kandidaten beschikten niet over de juiste HBO-opleiding
- 4 de kandidaten beschikten niet over de juiste opleiding (anders dan MBO of HBO)
- 5 de kandidaten beschikten niet over de juiste werkervaring
- 6 de kandidaten beschikten niet over de juiste beroepshouding
- 7 de kandidaten waren te oud
- 8 imago van de branche
- 9 de kandidaten stelden te hoge eisen aan de werktijden en/of werkdagen
- 10 de kandidaten stelden te hoge eisen aan de arbeidsvoorwaarden
- 11 de kandidaten stelden te hoge eisen aan de arbeidsomstandigheden
- 12 de sollicitatieprocedure/screening duurde voor de kandidaten te lang
- 13 anders, namelijk:

53. Hoeveel van de openstaande vacatures zijn op dit moment moeilijk vervulbaar?

		vacatures
--	--	-----------

BLOK 5. DOORSTROOM VAN PERSONEEL**54. Zijn er in de afgelopen 12 maanden mensen geweest die binnen uw organisatie zijn doorgestroomd naar een hogere functie?**

- 1 ja
- 2 nee, is niet gebeurd ▶ verder naar vraag 56

55. Hoeveel mensen zijn er in de afgelopen 12 maanden naar een hogere functie doorgestroomd?

			mensen
--	--	--	--------

56. Zijn er in de afgelopen 12 maanden mensen geweest die binnen uw organisatie zijn doorgestroomd naar een andere functie van vergelijkbaar niveau?

- 1 ja
- 2 nee, is niet gebeurd ▶ verder naar vraag 58

57. Hoeveel mensen zijn er in de afgelopen 12 maanden naar een andere functie van vergelijkbaar niveau doorgestroomd?

			mensen
--	--	--	--------

58. Zijn er factoren die de doorstroom van werknemers naar hogere of andere functies belemmeren?

- 1 ja, alleen naar hogere functies ▶ vraag 59
- 2 ja, alleen naar vergelijkbare functies ▶ vraag 60
- 3 ja, zowel hogere als vergelijkbare functies ▶ vraag 59
- 4 nee, geen belemmeringen ▶ vraag 61

59. Welke factoren belemmeren de doorstroom naar hogere functies?*Meer antwoorden mogelijk.*

- 1 de organisatie kent weinig/geen hogere functies
- 2 de organisatie maakt veel gebruik van tijdelijke werknemers (seizoenskrachten, scholieren/studenten etc.)
- 3 er is weinig verloop onder het personeel
- 4 het personeel is onvoldoende geschoold
- 5 het personeel heeft onvoldoende ervaring
- 6 anders, namelijk:

60. Welke factoren belemmeren de doorstroom naar andere functies van vergelijkbaar niveau?*Meer antwoorden mogelijk.*

- 1 de organisatie kent veel allround functies
- 2 de organisatie maakt veel gebruik van tijdelijke werknemers (seizoenskrachten, scholieren/studenten etc.)
- 3 er is weinig verloop onder het personeel
- 4 het personeel is specialistisch opgeleid
- 5 het personeel heeft niet de juiste opleiding
- 6 het personeel heeft niet de juiste ervaring
- 7 anders, namelijk:

BLOK 6. UITSTROOM VAN PERSONEEL**61. Zijn er in de afgelopen 12 maanden werknemers uit uw organisatie vertrokken?***Hierbij kan het gaan om vaste en tijdelijke werknemers.*

- 1 ja
- 2 nee [▶ verder naar vraag 65](#)

62. Hoeveel vaste medewerkers zijn er in de afgelopen 12 maanden uit uw organisatie vertrokken?*Als u het niet precies weet volstaat een schatting.*

--	--	--

vaste medewerkers

63. En hoeveel uitzendkrachten en payrollers zijn er in de afgelopen 12 maanden uit uw organisatie vertrokken?*Als u het niet precies weet volstaat een schatting.*

--	--	--

uitzendkrachten en payrollers

64. Wat waren de belangrijkste uitstroomredenen van deze vertrekkers?*Meer antwoorden mogelijk.*

- 1 gedwongen ontslag, bedrijfseconomische redenen
- 2 gedwongen ontslag, in de persoon gelegen redenen
- 3 vertrek naar ander bedrijf
- 4 vrijwillig vertrek van de arbeidsmarkt (werkloos, huishouding etc)
- 5 start of voortzetting van studie/opleiding
- 6 einde tijdelijk contract
- 7 arbeidsongeschikt (WIA/WAO)
- 8 (pre)pensioen (VUT)
- 9 anders, namelijk:
- 10 weet niet

BLOK 7. VERWACHTINGEN OVER DE TOEKOMST

Dit deel gaat in op de toekomstverwachtingen van uw organisatie.

65. Heeft u plannen voor of bent u bezig met veranderingen in de bedrijfsvoering? Denk daarbij aan uitbreiding, verhuizing, nieuwe activiteiten etc.

- 1 ja
- 2 nee [▶ verder naar vraag 67](#)

66. Welke plannen heeft u voor veranderingen in de bedrijfsvoering of met welke veranderingen bent u bezig?*Meer antwoorden mogelijk.*

- 1 uitbreiding van de bestaande diensten/activiteiten/producten (bijv. uitbreiden kampeertrein, vergroten capaciteit zwembad etc.)
- 2 ontwikkelen van nieuwe diensten/activiteiten/producten
- 3 richten op nieuwe doelgroepen
- 4 investeren in de kwaliteit van de diensten/activiteiten/producten
- 5 openen van nieuwe locaties/vestigingen
- 6 uitbesteding van taken
- 7 verhuizen van de organisatie naar een andere locatie
- 8 fusie/overname van andere bedrijven
- 9 automatisering
- 10 anders, namelijk:

67. Welke positieve ontwikkelingen ziet u op de arbeidsmarkt waarvan u verwacht dat ze invloed hebben op uw bedrijfsvoering?

68. En zijn er ook negatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die van invloed zijn op uw bedrijfsvoering?

BLOK 8. COMMUNICATIE EN IMAGO

69. Hieronder staat een aantal activiteiten dat gedaan kan worden voor de arbeidsmarkt in de recreatie. Vindt u dat hier wel of niet voldoende aan wordt gedaan?

	zeker wel voldoende	wel voldoende	niet voldoende, maar ook niet onvoldoende	niet voldoende	helemaal niet voldoende	weet niet
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
verbeteren loopbaanontwikkeling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
promotie (blijven) werken in de recreatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
promotie beroepsonderwijs recreatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
voorlichting en advisering aanvullende scholing in de recreatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
advies en ondersteuning werkgevers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
advies en ondersteuning werknemers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stimuleren bijscholing, nascholing en leren in de praktijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
algemeen imago branche verbeteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

70. Hoe goed of slecht bent u bekend met de Stichting Sociaal Fonds Recreatie (SFRecreatie)? Weet u waar zij voor staan?

- 1 heel goed bekend
- 2 goed bekend
- 3 redelijk bekend
- 4 niet zo bekend ▶ verder naar vraag 74
- 5 (vrijwel) niet bekend ▶ verder naar vraag 74

71. SFRecreatie biedt verschillende faciliteiten en regelingen aan bedrijven. Welke van de onderstaande faciliteiten en regelingen heeft uw organisatie in het afgelopen jaar toegepast of gebruikt?

Meer antwoorden mogelijk.

- 1 (aanvullend) Bedrijfsopleidingsplan (BOP)
- 2 Beroepscompetentieprofielen
- 3 Regeling tegemoetkoming cursuskosten (TC)
- 4 Regeling tegemoetkoming opleidingskosten (TO/bbl)
- 5 Arbocatalogus
- 6 RI&E
- 7 ESF-subsidie
- 8 Regeling tegemoetkoming vakbondsverlof
- 9 Loopbaanoriëntatie instrument; RoutePlanner
- 10 Instrumenten Generatiemanagement
- 11 Map Beter Beoordelen en Belonen
- 12 Map Professioneel met Personeel
- 13 Promotiemateriaal voor werving nieuwe werknemers (folder en/of beroepenfilms)
- 14 Vertrouwenspersoon
- 15 geen van deze faciliteiten en regelingen

72. Hoe goed of slecht vindt u de faciliteiten en regelingen die u in het afgelopen jaar heeft toegepast of gebruikt?

Indien u bepaalde faciliteiten en regelingen niet heeft toegepast of gebruikt, geef dat aan via de mogelijkheid 'niet van toepassing'.

	zeer goed	goed	vol-doende	matig	onvol-doende	slecht	weet niet	niet van toepassing
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
(aanvullend) Bedrijfsopleidingsplan (BOP)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beroepscompetentieprofielen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regeling tegemoetkoming cursuskosten (TC)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regeling tegemoetkoming opleidingskosten (TO/bbl)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbocatalogus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
RI&E	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ESF-subsidie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Regeling tegemoetkoming vakbondsverlof	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Loopbaanoriëntatie instrument; RoutePlanner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Instrumenten Generatiemanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Map Beter Beoordelen en Belonen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Map Professioneel met Personeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promotiemateriaal voor werving nieuwe werknemers (folder en/of beroepenfilms)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertrouwenspersoon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

73. Hoe tevreden of ontevreden bent u in het algemeen over SFRecreatie? Wilt u dit aangeven met een rapportcijfer, waarbij een tien heel erg tevreden is en een 1 heel erg ontevreden.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
heel erg ontevreden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	heel erg tevreden
<input type="checkbox"/> 11 weet niet											

74. Wat zou SFRecreatie kunnen doen ter verbetering en ondersteuning van de sector in de recreatie?

Dat kan voor uw bedrijf zijn of voor andere bedrijven.

BLOK 9. WERVING KWALITATIEF ONDERZOEK

75. Binnenkort willen we graag verder praten met ondernemers over de situatie in de recreatiesector. Bij dit onderzoek wordt met een groep ondernemers persoonlijk gesproken. Zo'n groepsgesprek duurt maximaal twee uur, deelnemers ontvangen een vergoeding en het gesprek zal op een voor u geschikte locatie plaatsvinden.

Zouden wij u hiervoor mogen benaderen?

- 1 ja, benaderen mag
- 2 nee ▶ einde onderzoek

76. Kunt u voor deze benadering uw naam, e-mailadres en telefoonnummer noteren?

Naam:

E-mail:

Telefoon:

Hartelijk dank voor uw medewerking.