

KHN EN SVH PAKKEN ARBEIDSMARKTPROBLEEM AAN

Gezocht:

37.000 MAN

Waar zijn die (ervaren) koks en gastvrouwen? Waarom is een horecabaan niet meer aantrekkelijk? KHN en SVH kennen de oorzaken en cijfers, en werken aan oplossingen. “Zowel de (kleinere) ondernemer als elke werknemer profiteert van de nieuwe onderwijsinfrastructuur.”

TEKST Corina Gunneman

De horecatoeekomst is rooskleurig. Onder andere de positieve economische verwachtingen en een stijgend aantal buitenlandse toeristen, wijzen hierop. Maar de arbeidsmarkt is problematisch: het kost veel horecaondernemingen moeite om goede werknemers te vinden en houden. Dit belemmert de branche, en zeker verdere groei. Daarom sloegen Koninklijke Horeca Nederland (KHN) en Stichting Vakbekwaamheid Horeca (SVH) de handen ineen om het probleem te gaan oplossen. Onderdeel hiervan is een onderzoeksrapport, gepresenteerd in september, waarmee de omvang en diverse facetten in kaart zijn gebracht. Hieruit blijkt dat er naar schatting ruim 37.000 vacatures zijn, waarvan 21.000 moeilijk invulbaar. Medewerkers in de bediening vormen met 22.000 vacatures een serieuze uitdaging. Ook het vinden van een kok is geen eenvoudige opgave: van de 6.000 vacatures op dit gebied, is maar liefst 80% moeilijk invulbaar.

Hoge uitstroom De branche worstelt dus, al jaren trouwens, met een flink personeelstekort. KHN-voorzitter Robèr Willemsen: “Het aantal horecabedrijven nam de afgelopen jaren flink toe en er is meer diversiteit, meer daghoreca. Hierdoor hebben mensen

DE MEESTE VACATURES,
ZO’N 22.000, ZIJN VOOR
BEDIENINGSMEDEWERKERS

meer keuze in de bedrijven waar ze kunnen gaan werken én de uren waarop. Daardoor is het veel belangrijker geworden dat werkgevers oog hebben voor de wensen en behoeften van mensen.



Ricardo Eshuis (boven) en Robèr Willemsen.



Daarnaast kent de branche een relatief hoge uitstroom. Dat heeft vaak met verwachtingen te maken. Veel mensen met een horecaopleiding stromen binnen enkele jaren alweer uit: de branche botst te veel met de manier waarop zij hun leven willen inrichten.” Ook wijst Willemsen erop dat een deel van de horecaondernemers nog van de generatie ‘niet ouwehoeren, doorpakken’ is. “Maar zo denkt de nieuwe generatie niet. Het is belangrijk dat werkgevers daarmee leren omgaan en compromissen sluiten.” SVH-directeur Ricardo Eshuis ziet een deel van de oplossing ook in een betere aansluiting van opleidingen op het bedrijfsleven. “Wij werken daarom aan een infrastructuur die beide partijen duidelijkheid biedt. Door kort, cursorisch onderwijs behalen mensen branchediploma’s die echt waarde hebben op de werkvloer. De werkgever weet dan bij het aannemen van een basiskok of barista precies wat die persoon in huis heeft. Deze opleidingsvorm is hard nodig. De personeelsvraag ligt namelijk vele malen hoger dan het aantal afgestudeerden dat vanuit het mbo instroomt.”

Vertekend beeld KHN en SVH benaderen het personeelstekort trouwens bewust vanuit een positieve invalshoek. De vaak negatieve publiciteit die de horeca krijgt, is de 2 organisaties een doorn in het oog

en draagt natuurlijk niet bij aan aanwas voor het vak. Willemsen: “De negatieve berichten over de arbeidsmarkt en de cao-onderhandelingen, geven een vertekend beeld. Natuurlijk gaat het niet overal goed, maar over het algemeen is het allemaal niet zo slecht. De horeca zit juist vol mooie uitdagingen en de mensen zijn meestal heel trots op hun werk. Ik denk dat wij onze successen en mooie momenten meer naar buiten moeten brengen om ons imago te verbeteren. Als wij horecabreed helden kunnen creëren zoals Jonnie Boer, inspireert dat jongeren misschien wel.” Eshuis voegt daaraan toe: “Wij willen dat mensen een horecabaan weer als een carrière gaan zien. Door-groeimogelijkheden, toekomstperspectief en dus opleiding zijn daarvoor cruciaal. Ook kleinere ondernemingen moeten werknemers een opleiding kunnen laten volgen. Met de infrastructuur die wij nu opzetten, gaat hen dat relatief weinig kosten. Dat mes snijdt aan 2 kanten: zowel de ondernemer als werknemer profiteert daarvan.”

Leermeesters De kwaliteit van het onderwijs is ook voor verbetering vatbaar. Als horecaondernemers bijvoorbeeld gastcolleges geven, krijgen jongeren een beter beeld van hoe het er op de werkvloer aan toegaat. Daarnaast verdient het belang van goede leermeesters meer aandacht. Daarom wil SVH, in



samenwerking met FNV Horeca, met een jaarlijkse leermeesterdag de veelal ouwe rotten in het vak op een leuke manier bijscholen. Willemsen ziet bovendien een rol voor de ROC's. "Sommige doen het goed, bij andere kan de aandacht voor en begeleiding van de leerlingen beter. Het is ook een mensenbaan. Je hebt te maken met 16- tot 23-jarigen. Die moet je coachen en soms weer even op het juiste spoor zetten."

‘DE OPLOSSINGEN ZIJN ALS RADERTJES: ALS ER ÉÉN GAAT DRAAIEN, KAN HET SNEL GAAN’

Wet werk en zekerheid Belangrijke voorwaarden voor een gezondere horeca-arbeidsmarkt, zijn dus zekerheid en toekomstperspectief voor medewerkers. Door de huidige Wet werk en zekerheid (Wwz) zijn veel horecaondernemers echter voorzichtig met het in vaste dienst nemen van personeel. De risico's zijn te groot. KHN pleit daarom voor flexibele wetgeving, waardoor ook kleinere ondernemingen en seizoensbedrijven vaste werknemers kunnen aannemen. "Wij lobbyen er actief voor dat de risico's voor onderne-

mers kleiner worden en verwachten dat het nieuwe kabinet de wet zal aanpassen", aldus Willemsen. Daarnaast zijn de pijlen gericht op samenwerking met de vakbonden. Hierbij wordt niet alleen gesproken over de cao, maar is er ook een sociale agenda om goed werkgeverschap in te vullen. Eshuis: "Alleen een imagocampagne voor de horeca is niet voldoende. Ook de arbeidsvoorwaarden moeten goed geregeld zijn. Het is in ieder geval heel mooi dat we met verschillende partijen samenwerken, want iedereen pakt 'zijn deel' van het probleem aan."

High fives Dit betekent natuurlijk niet dat de horecabedrijven rustig achterover kunnen leunen. Aan hen de schone taak om goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden te creëren voor hun werknemers. Willemsen: "Werken in de horeca kan stressvol zijn. Zorg daarom voor passende werkdagen, voldoende pauzes, voedzame maaltijden en een prettige werkomgeving. In mijn horecabedrijven is het op vrijdag- en zaterdagavond echt beunen, maar dat is ook de kick. Als 180 man goed heeft gegeten en er volgen complimenten, vliegen de high fives door de keuken." Samenvattend? Willemsen: "Het probleem van de arbeidsmarkt is veelomvattend, maar de oplossingen zijn als radertjes die elkaar raken: als er één begint te draaien, kan het snel gaan".