

# Horeca in beeld

25 juli 2023

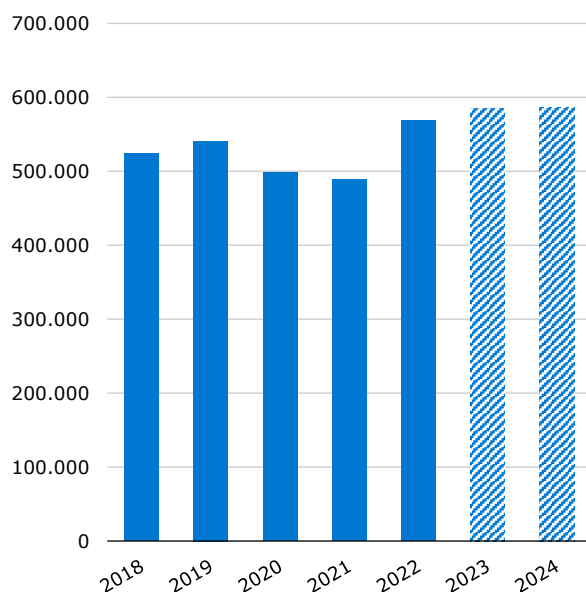


## In het kort

- Na de coronapandemie is de werkgelegenheid in de horeca hersteld. Het aantal banen ligt door de groei zelfs nog iets hoger dan vóór de coronapandemie. In 2023 en 2024 vlakt de banengroei naar verwachting af. De sector heeft te maken met personeelstekorten en hogere kosten door inflatie.
- Vooral de eventcatering is in omvang gegroeid, mede door de sterke opkomst van bezorging van maaltijden. Dat gaat gepaard met een hoger aandeel bezorgers in de sector. Daarnaast neemt het aantal cafés al jaren af.
- De vraag naar personeel is groot, groter dan vóór de coronapandemie. Het grote aantal vacatures heeft te maken met het hoge personeelsverloop (vervangingsvraag) in de sector. Veel werkenden zijn student of scholier, hebben een flexibel contract en verlaten relatief snel weer de sector. Bijna de helft van de horecaondernemers ervaart uitstroom van personeel als een probleem.
- Tegelijkertijd is het aanbod schaars. De horeca concurreert met andere sectoren om personeel. Daarnaast is het aanbod van WW'ers voor een horecaberoep beperkt en neemt het aantal studenten in horeca-opleidingen af.
- De spanning op de arbeidsmarkt blijft na het hoogtepunt in 2022 ook in 2023 hoog voor de horeca. Om personeelstekorten tegen te gaan, zijn er verschillende oplossingsrichtingen waar specifiek voor de sector nog mogelijkheden liggen. Zo zijn er bijvoorbeeld relatief veel deeltijdwerkers die meer uren zouden willen werken. Ook door middel van open hiring en het bieden van carrièreperspectief kan nog winst behaald worden.

## Werkgelegenheid

### Ontwikkeling aantal banen in de sector 2018-2022 realisatie, 2023-2024 prognose



Bron: arbeidsmarktprognoses UWV (juni 2023)

### Forse banengroei in 2022 na de coronapandemie

Tijdens de coronapandemie had de horeca het zwaar te verduren en zijn er veel werknemersbanen verloren gegaan. Vooral veel jongeren verlieten de horeca en zijn buiten de sector aan de slag gegaan. Maar het afgelopen jaar is de werkgelegenheid weer goed hersteld. In 2022 telde de horeca **bijna 570.000 banen**. Vergeleken met 2021 is dat een groei van zo'n 80.000 banen (+16%). Sinds eind januari 2022 waren namelijk alle beperkingen opgeheven en konden de horecazaken weer open. De dynamiek in de werkgelegenheid bleek hoog te zijn. Soms keerden ex-werknemers ook terug.

Ook ten opzichte van vóór de coronapandemie in 2019 is het aantal banen toegenomen (+28.000). Deze groei zit voor het grootste gedeelte in een toename van het aantal zelfstandigen (+17.000). Met 5% van het totaal aantal banen vertegenwoordigt de sector een aanzienlijk deel van de Nederlandse werkgelegenheid. Van de 570.000 banen in 2022 gaat het bij circa 120.000 om banen voor zelfstandigen. De overige ruim 450.000 banen zijn banen van werknemers.

In 2023 en in 2024 zal de banengroei naar verwachting afvlakken. De horeca heeft last van de **inflatie en personeelstekorten**. Dit kan remmend werken op de werkgelegenheid.

Het beeld in de horeca is tweeledig:<sup>1</sup> veel horecaondernemers zijn positief over de (verwachte) omzet. Ook geven consumenten in het 2e kwartaal van 2023 weer meer geld uit aan horeca, in tegenstelling tot veel winkels. De winstgevendheid in de horeca is echter wel verslechterd. Veel ondernemers hebben last van **hogere kosten** en berekenen, vaker dan in andere sectoren, niet alles door aan de klant omdat dit volgens hen tot minder verkoop zorgt. Ook ervaren relatief veel horecabedrijven hun schuldenlast als problematisch.

### Aanwezigheid horecabanen gerelateerd aan toerisme

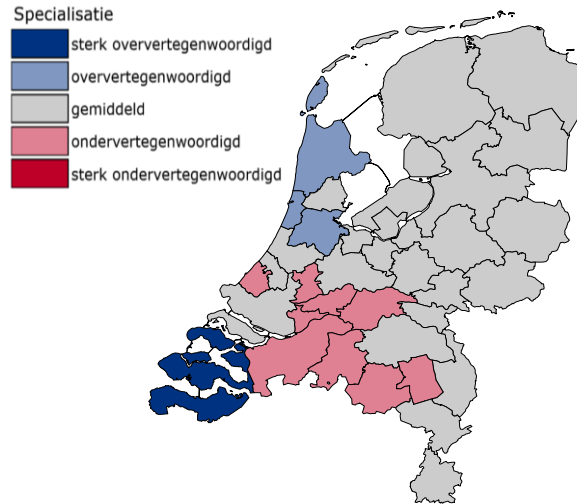
In elke regio in Nederland zijn horecagelegenheden gevestigd. Daardoor komen banen in de horeca overal voor. Toch zijn er arbeidsmarktregio's waar de sector sterker is vertegenwoordigd dan gemiddeld over heel Nederland. Dat is met name het geval in regio's waar veel dagjesmensen en (internationale) toeristen naartoe komen.

In **Zeeland** zijn er naar verhouding de meeste horecabanen. In deze regio zijn er – vergeleken met de rest van Nederland – veel hotels, vakantieparken en kampeerterrainen. Ook in de regio's **Amsterdam, Noord-Holland Noord** en **Zuid-Kennemerland en IJmond** komt bovengemiddeld veel horeca voor.

In delen van Brabant en in enkele arbeidsmarktregio's in het midden van het land (Rivierenland, Gorinchem, Drechtsteden, Midden-Holland en Haaglanden) ligt het aandeel banen in de horeca daarentegen beneden het Nederlandse gemiddelde.

### Regionale spreiding horeca

Vertegenwoordiging in regio t.o.v. Nederland als geheel



Bron: CBS (2021), bewerkt door UWV

### Waaruit bestaat de horeca?

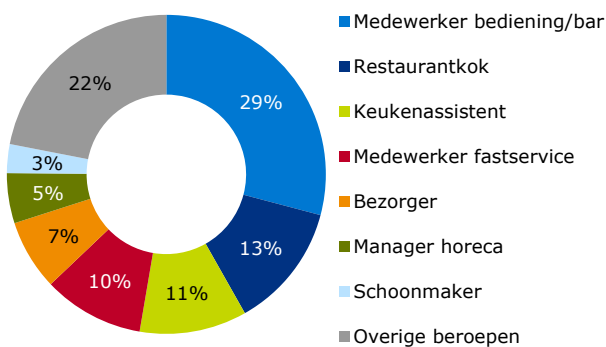
In navolging van de afbakening die CBS hanteert, gaat UWV uit van de volgende categorieën:

- Eet- en drinkgelegenheden zoals restaurants, fastfood (onder andere snackbars, ijssalons), cafés
- Kantines en catering: hieronder vallen bijvoorbeeld de catering in bedrijfskantines en zorginstellingen, maar ook bijvoorbeeld catering bij eenmalige evenementen (eventcatering) en zelfstandige koks/barista's. Daarnaast bevat deze categorie ook horecabedrijven die zich uitsluitend richten op het bereiden van maaltijden die vervolgens bezorgd worden.
- Logiesverstrekking zoals hotels, vakantieparken, kampeerterrainen, jeugdherbergen

Meer dan de helft van de bedrijven in de sector (53%) bestaat uit eet- en drinkgelegenheden, één op de drie bedrijven betreft catering en 15% logiesverstrekking.

### Werkende beroepsbevolking

2 jaarsgemiddelde 2021-2022



Bron: CBS, op verzoek van UWV

### Ruim de helft keukenpersoneel of bediening/bar

De grootste beroepsgroep in de horeca betreft medewerkers bediening en barpersoneel (29%). Circa een kwart werkt in de keuken als kok of assistent. Daarnaast werkt zo'n 10% als medewerker fastservice in bijvoorbeeld een cafetaria, broodjeszaak of lunchroom. Andere grote beroepsgroepen zijn bezorgers (o.a. fietskoeriers, maaltijdbezorgers), managers en schoonmakers.

De groep werkzame personen in overige beroepen (22%) is een divers palet, bestaande uit onder andere: facilitair medewerkers, beveiligers, (hotel)receptionisten, administratieve krachten en marketingmedewerkers.

<sup>1</sup> ING (2023) *Consument geeft meer uit, maar koopt er niet overal meer voor*; CBS conjunctuurenquête; CBS (2023).

Ondernemersvertrouwen stijgt licht in tweede kwartaal 2023; CBS (2023). Drie kwart ondernemers berekenen kostenstijgingen niet door

## Meer bezorgers aan het werk

Het aantal bezorgers in de horeca zit sterk in de lift. Over 2021 en 2022 was 7% van de werkenden in de horeca bezorger, terwijl dat aandeel vijf jaar eerder nog maar klein was. Dit betreft alleen bezorgers in dienst van horecabedrijven. Bezorgdiensten vallen hier niet onder. Steeds meer horecalocaties (aanvullend) richten zich op bezorging. Dat is een ontwikkeling die al langer gaande is, maar in versnelling is geraakt door de coronapandemie.

## Veel bijbanen kenmerkt horeca in Nederland

- De kenmerken van personeel in de horeca verschillen behoorlijk ten opzichte van het gemiddelde over alle sectoren. Er werken veel scholieren en studenten naast school of studie in een bijbaan. Ongeveer 4 op de 10 werkenden zijn scholier of student. Dat betekent ook dat er vaak weinig uren gewerkt wordt: 70% van het horecapersoneel werkt in deeltijd. 3 op de 10 werkt zelfs minder dan 12 uur in de week.
- Ruim 6 op de 10 werkenden hebben een flexibel contract (tijdelijk, oproep, uitzendkracht). Van de overige werkenden heeft een kwart een vast contract en is 14% als zelfstandige werkzaam in de sector. Wel zijn er verschillen tussen beroepen. Zo zijn bijvoorbeeld koks relatief vaak in vaste dienst.
- 54% is tussen de 15 en 25 jaar oud. Ter vergelijking, over alle sectoren genomen ligt dat aandeel op 17%. Bovendien heeft de horeca in Nederland in vergelijking met de 27 landen uit de Europese Unie het **jongste personeel**.<sup>2</sup>

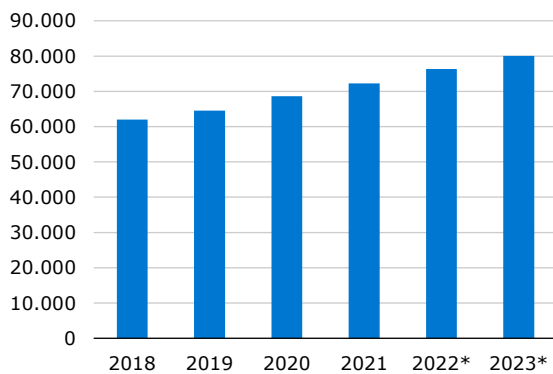
Kenmerk	Horeca	Gemiddelde alle sectoren
Jongeren t/m 25 jaar	54%	17%
Student/scholier*	39%	10%
Geen startkwalificatie	42%	19%
Deeltijd (<35 uur)	70%	48%
Flexibel contract	61%	28%

Bron: CBS 2022.  
\*ROA 2019-2020.

## Verschuiving horeca: meer eventcatering, minder cafés

### Aantal horecavestigingen in Nederland

Ontwikkeling 2018 -2023 (per 1 januari)



Bron: CBS. \*voorlopige cijfers

### Aantal horecavestigingen neemt toe

Het aantal horecavestigingen is de afgelopen jaren hard toegenomen, namelijk met bijna 30% tussen 2018 en 2023. Dat gaat wel in veel gevallen om één werkzaam persoon, hoewel ook het aantal vestigingen met meerdere werkzame personen is toegenomen. Door steunmaatregelen is voorkomen dat horecabedrijven massaal failliet zijn gegaan als gevolg van de coronabeperkingen. Tegelijkertijd zijn er ook weer nieuwe bedrijven bijgekomen.

De toename concentreert zich vooral in de Randstad (Utrecht, Noord- en Zuid-Holland) en Flevoland. In het noorden (Groningen, Friesland, Drenthe) en in het zuiden van Nederland (Limburg) is de toename het kleinst.

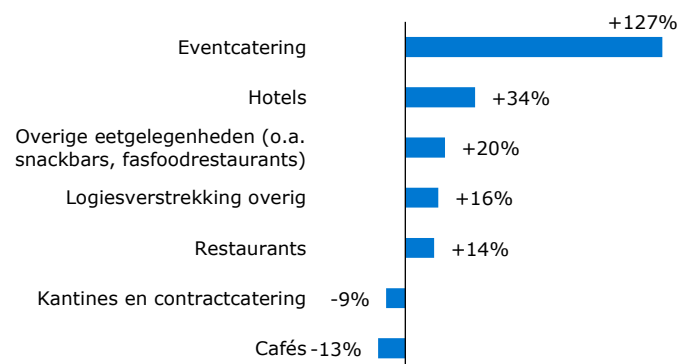
## Meer eventcatering, minder cafés

Vooral de ontwikkeling van de eventcatering valt op. Tussen 2018 en 2023 is er sprake van een forse groei (+127%). Dit kan deels verklaard worden door de opkomst van thuisbezorging, een trend die door de coronapandemie in versnelling is geraakt. Bedrijven die zich uitsluitend richten op het bereiden van maaltijden voor **bezorging** vallen onder eventcatering. Het aantal bezorg- en afhaallocaties is ook tussen 2017 en begin 2023 verdriedubbeld.<sup>3</sup> 30% van dit soort locaties zijn onderdeel van een (internationale) keten.

Ook 'foodtrucks' zijn enorm in opkomst.<sup>4</sup> Deze worden vooral op festivals ingezet. Wel lijken foodtrucks zich vooral te concentreren in de Randstad. Bijna de helft van de foodtrucks is gevestigd in Noord- en Zuid-holland.

## Groei aantal vestigingen per segment

2023 tov 2018



Bron: CBS

<sup>2</sup> Eurostat

<sup>3</sup> ABN Amro (2023). *Het spook van de winkel- en horecaketens*

<sup>4</sup> KVK (2022). *Data Dinsdag: Geen rem op groei foodtrucks*

Daarentegen daalt al jaren het aantal cafés, in heel Nederland. Ook het aantal kantines en contractcatering (bijvoorbeeld catering voor bedrijven) neemt af. Dit kan verklaard worden doordat er sinds de coronapandemie steeds meer wordt thuisgewerkt.

## Vraag en aanbod arbeidsmarkt

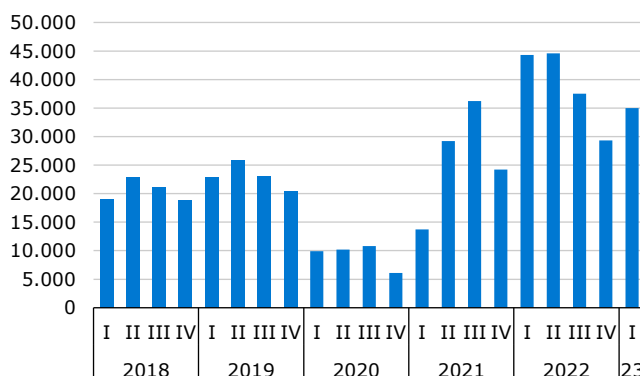
### Aantal vacatures blijft hoog

In 2020 daalde de vraag naar personeel fors doordat horecabedrijven hun deuren moesten sluiten. Vanaf 2021 vond herstel plaats en nam het aantal vacatures enorm toe (inhaalvraag). Velen hadden de sector door de verschillende lockdowns namelijk verlaten, terwijl horecabedrijven weer veel personeel nodig hadden. Op het hoogtepunt stonden er in het 2<sup>e</sup> kwartaal van 2022 bijna 45.000 vacatures open.

Vervolgens daalde het aantal vacatures in het 3<sup>e</sup> en 4<sup>e</sup> kwartaal van 2022, en nam begin 2023 weer toe. Door het seizoenseffect (meer vraag naar personeel in de zomer) zijn er in het 4<sup>e</sup> kwartaal doorgaans minder vacatures. Met 35.000 vacatures in het 1<sup>e</sup> kwartaal van 2023 is de vraag naar personeel groter dan in de jaren vóór de coronapandemie (2018 en 2019).

### Aantal openstaande vacatures horeca

2018 1<sup>e</sup> kwartaal – 2023 1<sup>e</sup> kwartaal



Bron: CBS

Top 10 vacatures binnen de horecasector (1 <sup>e</sup> kwartaal 2023)	Aantal
1. Medewerker bediening	8.300
2. Restaurantkok	3.800
3. Schoonmaker/teamleider schoonmaak	3.000
4. Keukenassistent	1.900
5. (Hotel)receptionist/telefonist	1.700
6. Afwasser	1.500
7. Medewerker fastservice	1.200
8. Manager restaurant	800
9. Fiets-/brommerkoerier	700
10. Cateringmedewerker	500

Bron: UWV. Schatting vacaturemarkt naar beroep.

### Meeste vacatures voor medewerkers bediening

De meeste vacatures zijn er voor medewerkers bediening. In het 1<sup>e</sup> kwartaal van 2023 stonden er voor dit beroep ongeveer 8.300 vacatures open. Ook is er veel vraag naar restaurantkoks en keukenassistenten, maar ook naar schoonmakers en receptionisten. Zij werken veel in hotels. Ten opzichte van vóór de coronapandemie in 2019 is vooral het aantal vacatures toegenomen voor fiets-/brommerkoeriers, medewerkers fastservice en cateringmedewerkers.



### Grote vervangingsvraag, veel nieuwe vacatures verwacht<sup>5</sup>

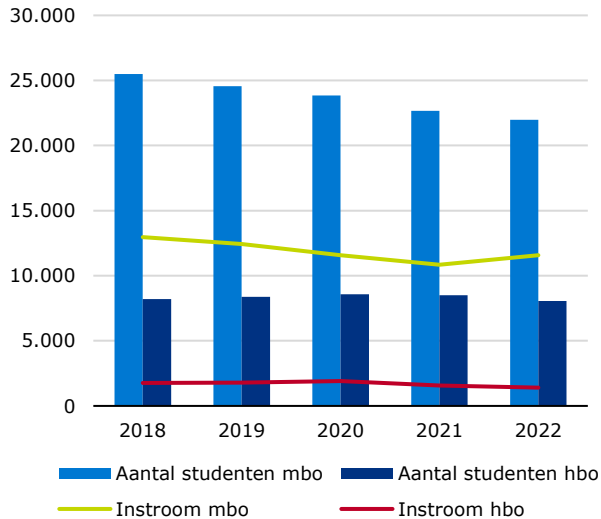
Grofweg 8% van de vacatures in Nederland is afkomstig van een horecabedrijf. De horeca heeft traditioneel vooral een **grote vervangingsvraag** doordat het personeelsverloop hoog is. Zo was in 2021 40% van het horecapersoneel het voorgaande jaar nog niet werkzaam bij hetzelfde bedrijf. Voor keukenpersoneel en medewerkers bediening zijn er relatief veel baanwisselaars. Bovendien ziet bijna de helft van de horecawerkgevers de **uitstroom van personeel** in redelijke of hoge mate als een probleem, zo blijkt uit werkgeversonderzoek van UWV. De verwachting voor de horeca is dat er in 2023 en 2024 in totaal **115 duizend vacatures** gaan ontstaan.

De grote vervangingsvraag hangt samen met de **kenmerken van werkenden**. De meeste werknemers die van baan wisselen doen dat vanuit een flexibele arbeidsrelatie. Studenten en scholieren in een bijbaan verlaten relatief snel de horeca, waardoor deze posities weer vrijkomen. Werkgevers zien jongeren stoppen met hun (bij)baan vanwege het starten, vervolgen of afronden van een opleiding.

<sup>5</sup> UWV (2023). *Ervaringen werkgevers met werving en behoud van personeel*; UWV (2023). *Arbeidsmarktprognose 2023-2024*; CBS (2023). *Bijna 6 op 10 baanwisselaars korter dan twee jaar in dienst*; analyse van ABF research, in opdracht van KHN. (2023) [Krapte op de arbeidsmarkt blijft hoog](#)

## Ontwikkeling mbo- en hbo-studenten horeca

Ontwikkeling 2018 -2023



Bron: DUO

## Arbeidsmarktkrapte houdt aan, personeelstekort blijft grootste belemmering

Voor horecaberoepen is de arbeidsmarkt zeer krap, zo blijkt uit de UWV spanningsindicator. Dit houdt in dat de vraag naar personeel veel groter is dan het aanbod aan kortdurend werkzoekenden. In 2020 en begin 2021 was er juist nog sprake van een ruime arbeidsmarkt (overschot aan werkzoekenden).

De spanning op de arbeidsmarkt is voor horecaberoepen zelfs nog iets groter dan gemiddeld over alle beroepen (stippellijn grafiek). Bovendien is in het 1e kwartaal 2023 de spanning min of meer gelijk gebleven, waar gemiddeld over alle beroepen de spanning opnieuw iets afnam.

In het 2<sup>e</sup> kwartaal van 2023 ziet 42% van de horecabedrijven een personeelstekort als voornaamste belemmering. Dit aandeel ligt hoger dan gemiddeld over alle sectoren (33%).

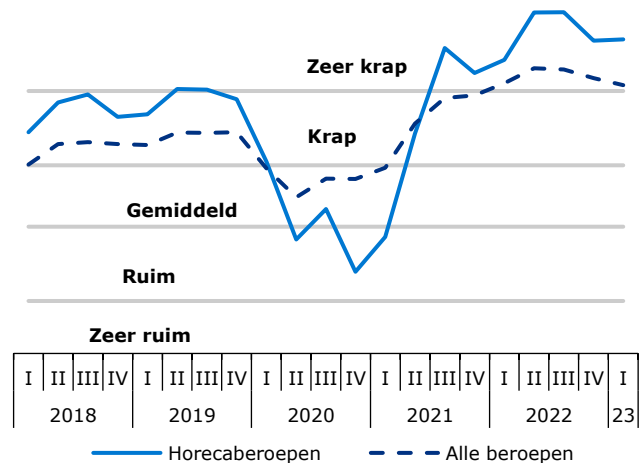
## Aanbod uit horeca-opleidingen daalt tegelijkertijd

Het aantal mbo-studenten in een horeca-opleiding is tussen 2018 en 2022 structureel gedaald van ruim 25.000 in 2018 tot minder dan 22.000 in 2022. Gemiddeld over alle opleidingen bleef dit aandeel stabiel. Ook het aantal afgestudeerden daalt (niet in onderstaande grafiek zichtbaar). In 2022 waren er ruim 20% minder afgestudeerden ten opzichte van 2019. Deze trend laat zien dat er de afgelopen jaren steeds minder horeca-gediplomeerden uit het mbo voor de sector beschikbaar zijn. Het aantal hbo-studenten en afgestudeerden (hotelmanagement) is daarentegen redelijk stabiel gebleven.

Het jaarlijks aantal **nieuwe studenten** in mbo-opleidingen daalde aanvankelijk, maar lijkt zich in 2022 wel wat te stabiliseren. Instroomcijfers zeggen iets over de toekomstige uitstroom naar de arbeidsmarkt. Vermoedelijk hebben de slechte perspectieven in de horeca tijdens de coronajaren 2020 en 2021 voor minder instroom gezorgd, hoewel de instroom in 2019 al lager was dan die in 2018. In het hbo was de instroom in 2021 en 2022 beduidend lager dan in voorgaande jaren.

## Spanningsindicator arbeidsmarkt UWV

2018 1<sup>e</sup> kwartaal – 2023 1<sup>e</sup> kwartaal



Bron: UWV

De krapte is voelbaar in **alle deelsegmenten**, van fastfoodrestaurants tot vakantieparken en hotels. Er geldt een krappe arbeidsmarkt voor keuken-, bedienend en barpersoneel, medewerkers fastservice, cateringmedewerkers, hotelreceptionisten en managers in hotels en (fastfood)restaurants. In deze beroepen zijn er dan ook veel **kansen voor werkzoekenden** om aan de slag gaan. Hetzelfde geldt voor schoonmakers, waar ook binnen de horeca veel vacatures voor openstaan.

Met instroom in de sector vanuit opleidingen kan maar voor een klein gedeelte aan de vraag naar personeel voldaan worden. Zo ligt het aantal gediplomeerden de afgelopen jaren tussen de 9 en 10 duizend, terwijl in 2023 en 2024 naar verwachting een veelvoud aan vacatures ontstaan. Ook alternatief aanbod is geen vanzelfsprekendheid. Zo is het aanbod van mensen met een **WW-uitkering** die op zoek zijn naar een horecaberoep sterk afgenomen. Daarnaast moet de sector **concurreren** met andere sectoren zoals detailhandel en schoonmaak, bijvoorbeeld op gebied van arbeidsvoorwaarden. Tijdens de coronapandemie bleek al dat uitgestroomde horecawerknemers gemiddeld een hoger uurloon kregen in een andere sector.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> UWV (2022). Minder werkbehoud tijdens corona, personeelstekort horeca dreigt

## Oplossingen in een krappe arbeidsmarkt: waar liggen mogelijkheden voor de horeca?

Nu het aanbod schaars is, zijn er andere manieren nodig om het personeelsbestand op orde te krijgen. De gespannen arbeidsmarkt zal vermoedelijk nog wel aanhouden. In de publicatie [34 oplossingen voor personeelstekorten](#) is inzichtelijk welke oplossingen er zijn om als werkgever personeelstekorten tegen te gaan. De genoemde oplossingen zullen niet altijd voor elke werkgever geschikt zijn, maar dienen als inspiratie. Ook voor de horeca zijn er verschillende knoppen om aan te draaien. Hieronder zijn 5 oplossingsrichtingen weergegeven die specifiek voor de sector potentie bieden.



### Goed werkgeverschap nodig: begeleiding, scholing en loopbaanmogelijkheden

Het personeelsverloop, het grote aantal bijbanen en de verminderde belangstelling voor horeca-opleidingen, benadrukken het belang van een aantrekkelijke sector en goed werkgeverschap. Veel horecaondernemers proberen al, meer dan in andere sectoren, personeel aan te trekken door betere arbeidsvoorwaarden te bieden.<sup>7</sup> Maar er is veel meer mogelijk, zoals het voorkomen van (vroegtijdige) uitstroom door aandacht voor het inwerken, begeleiden en ontwikkelen van personeel. Met het bieden van **scholings- en carrièremogelijkheden** kunnen werkenden bovendien enthousiast worden gemaakt voor een loopbaan binnen de horeca. Scholing is immers niet altijd een vanzelfsprekendheid: ten opzichte van andere sectoren hebben in de horeca relatief weinig werkenden tussen de 25 en 65 jaar recent een training of opleiding gevolgd.<sup>8</sup>

Werkgevers kunnen in gesprek met werknemers achterhalen waar behoeftes liggen en die zo nodig faciliteren. Een duidelijk carrièrepad (en eventueel bijbehorende scholing) biedt perspectief voor werknemers om langer in het vak te blijven werken. Want ook de horeca leent zich goed voor doorstroom binnen de sector zelf. Als overstappers vanuit een ander horecaberoep kok worden, gebeurt dit vaak vanuit een beroep als keukenassistent, cateringmedewerker, afwasser of vanuit de bediening.<sup>9</sup>



### Relatief veel deeltijdwerkers wil meer uren werken

In de horeca wordt veel in deeltijd gewerkt door scholieren en studenten. Voor hen is het vaak niet gewenst of mogelijk meer uren te werken. Maar ook als deze groep buiten beschouwing gelaten wordt, zijn er in de horeca relatief veel deeltijdwerkers ten opzichte van andere sectoren. Ongeveer één op de zeven deeltijdwerkers, exclusief scholieren en studenten, geeft aan meer uren te willen werken dan zij op dit moment doen.<sup>10</sup>

Het is echter niet bekend onder welke voorwaarden deze groep meer uren zou willen werken. Soms weten werknemers niet wat het hen oplevert of beperkt het werk zich tot een aantal uur per dag. Ook kan het zijn dat werknemers meer uren willen werken, maar niet op de daarvoor beschikbare tijdstippen of dagen. Werkgevers kunnen wel het thema bespreekbaar maken over welke wensen er zijn wat betreft uren en welke mogelijkheden daarin wél zijn.



### Andere groepen aanspreken

Naast de instroom van jongeren in een bijbaan, leent de horeca zich goed voor **zij-instroom** van werkzoekenden met een ander arbeidsverleden, al dan niet in samenwerking met opleidingsinstututen, UWV of gemeenten. Veelvoorkomend zijn overstappen vanuit detailhandelberoepen als vakkenvullers en verkoopmedewerkers voeding, maar ook vanuit een verleden als magazijn- en productiemedewerkers worden overstappen gemaakt. Bovendien kunnen mensen van iedere leeftijd een stap naar de horeca maken, al dan niet door het volgen van een **kortdurende opleiding**. (Kleinere) horecaondernemers kunnen hun krachten bundelen door samen te werken op het gebied van zij-instroom.

Ook biedt de sector mogelijkheden om mensen met een **afstand tot de arbeidsmarkt** een baan te bieden. Door middel van een **Bedrijfsadvies Inclusieve Arbeidsorganisatie (BIA)** brengt UWV in kaart welke mogelijkheden er bij organisaties zijn om een bredere doelgroep aan te spreken. Door taken bij bestaande functies weg te halen kunnen vervolgens nieuwe functies worden gecreeërd die geschikt zijn voor de doelgroep (baancreatie). In de horeca zijn er diverse mogelijkheden, zoals ondersteunende of voorbereidende taken in de bediening en keuken. Ook kan het gaan om werkzaamheden in de schoonmaak, administratieve taken bij de receptie of het uitserveren van catering/buffet. Deze taken bieden vaak ook mogelijkheden om overdag aan het werk te gaan in plaats van 's avonds, waardoor het werk voor meer mensen aantrekkelijker wordt. De gecreëerde plekken kunnen op termijn een oplossing zijn voor personeelstekorten doordat de 'vijver' met werkzoekenden groter is én tegelijkertijd bestaand (schaars) personeel wordt ontlast. Door de eenvoudigere taken bij hen weg te nemen hebben zij meer tijd voor kerntaken en verantwoordelijkheden.

<sup>7</sup> UWV (2023). [Ervaringen van werkgevers met het werven en behoud van personeel](#)

<sup>8</sup> CBS Statline

<sup>9</sup> UWV beschikt over unieke gegevens uit het arbeidsverleden van mensen die de afgelopen jaren op enig moment als werkzoekend stonden ingeschreven op Werk.nl en daar een digitaal cv hebben ingevuld.

<sup>10</sup> SEO (2023). [Oplossingen voor arbeidsmarktcrapte](#); ESB (2023). [Onbenut arbeidspotentieel onder deeltijdwerkers beperkt](#)

### Hof van Saksen biedt werk voor doelgroep banenafpraak

Vakantieresort Hof van Saksen zocht naast een eigen academie ook andere mogelijkheden om buiten de horeca naar personeel te zoeken. In 2022 zijn daarom werkplekken gecreëerd specifiek voor de doelgroep banenafpraak. Na uitvoering van het BIA via UWV bleken verschillende taken binnen het bedrijf geschikt voor hen te zijn. Dit gaat bijvoorbeeld over schoonmaaktaken, kassataken, het ophalen en afruimen van bestellingen, het aanvullen van goederen en keukentaken. Er zijn zowel mogelijkheden met als zonder gastcontact, maar net waar de behoefte en competenties liggen van de werknemer. Het biedt Hof van Saksen de mogelijkheid om vacatures in te vullen. Op deze wijze zijn er tot nu toe 7 mensen bij Hof van Saksen die in een (afpraak)baan werkzaam zijn.

De horeca leent zich ook goed om werknemers uit het **buitenland** in dienst te hebben en zo personeelstekorten tegen te gaan. Ruim één op de tien horecawerkgevers met moeilijk vervulbare vacatures laat weten geworven te hebben in het buitenland om die alsnog te vullen.<sup>11</sup> Er zijn dan ook verschillende **mogelijkheden**. Binnen Europa geldt een vrij verkeer van werknemers en is een tewerkstellingsvergunning niet nodig. Wel kan huisvesting een drempel vormen, net als de taalbarrière. **UWV EURES** biedt ondersteuning en advies bij de werving van geschikte kandidaten in Europa. Ook voor statushouders zijn er binnen de horeca mogelijkheden.<sup>12</sup>



### Open hiring vaak ingezet, tegelijkertijd nog veel groeipotentie

**Open hiring** is een manier van personeel aannemen zonder dat daar een sollicitatieprocedure (CV, motivatiebrief, gesprek) aan vooraf gaat. Kandidaten schrijven zich in en kunnen vervolgens meteen aan de slag. Met open hiring is de drempel voor werkzoekenden erg laag, waardoor het aanbod aan kandidaten vergroot kan worden. 1 op de 7 werkgevers in de horeca heeft in 2022 gebruik gemaakt van open hiring. Dit is het hoogste aandeel van alle sectoren.<sup>13</sup> Bovendien ligt er nog ruimte: nog eens 1 op de 5 horecawerkgevers geeft aan weliswaar geen open hiring toe te passen, maar dat het wel iets zou kunnen zijn voor de organisatie.

Over het algemeen is open hiring het meest geschikt voor functies waarbij het werk fysiek kunnen uitvoeren en motivatie de enige vereisten zijn. Daar liggen dan ook de mogelijkheden: veel geregistreerde werkzoekenden hebben geen startkwalificatie (minimaal mbo-2).<sup>14</sup> Volgens horecawerkgevers is open hiring goed toe te passen bij de functies medewerkers bediening, gastheer of- vrouw, afwassers en keukenhulpen. Maar ook bijvoorbeeld in de **hotelschoonmaak** zijn er mogelijkheden.



### Arbeidsbesparende technologie<sup>15</sup>

De horeca is een arbeidsintensieve sector: er zijn veel mensen nodig om het werk te kunnen uitvoeren. Hierdoor is de arbeidsproductiviteit laag. Vergeleken met andere sectoren past de horeca dan ook nog weinig automatisering toe. Er zijn wel mogelijkheden om verschillende taken (deels) te laten overnemen of om het werk te vergemakkelijken. Zo zet de horeca technologie in zoals QR-codes, tablets, reserveringssystemen, bestelzuilen en zelfs ook bezorgrobots om arbeid te besparen. Er liggen zeker mogelijkheden, al zullen dergelijke investeringen niet altijd en voor ieder horecabedrijf mogelijk zijn. Ook zijn ondernemers huiverig vanwege de gastvrijheid.

<sup>11</sup> Blijkt uit onderzoek van UWV onder 4.500 werkgevers.

<sup>12</sup> Ruim vijfduizend statushouders willen een baan: 'Er liggen kansen voor de horeca'

<sup>13</sup> UWV (2023). *Werkgevers zetten open hiring beperkt in*

<sup>14</sup> UWV. *Dashboard Geregistreerde Werkzoekenden UWV*

<sup>15</sup> ABN AMRO (2023). *Sectorprognoses*; Het Parool (2023). *QR-codes en robots in de horeca: niet in de plaats van de ober, maar als extra hulpje*; SEO (2023). *Oplossingen voor arbeidsmarktcrapte*

---

## Colofon

### Uitgave

UWV arbeidsmarktinformatie- en advies

### Postadres

Postbus 58285  
1043 DL Amsterdam

### Inlichtingen

[Stef.molleman@uwv.nl](mailto:Stef.molleman@uwv.nl)

### Auteurs

Stef Molleman  
Lisan van den Beukel

Volg ons



## Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 2023