

Toekomstbestendige horeca

FNV Horeca

juni 2021



Kien onderzoek

T: 050-3171777

Groningen / Haarlem

W: www.kienonderzoek.nl



twitter.com/kienonderzoek



facebook.com/kienonderzoek



linkedin.com/company/230008

Onderzoeksvraag

Hoe kan het werken in de horeca meer toekomstbestendig gemaakt worden?



Onderzoeksgroep en selectie

Werkenden en ex-werkenden in de horeca



Methode

Online onderzoek met uitnodiging via e-mail en via een link verspreid door FNV Horeca

Veldwerkperiode

10 juni t/m 1 juli 2021



Respons

2221 volledig ingevulde vragenlijsten, onder leden uit het bestand van FNV Horecabond een responspercentage van 7%, onder ex- en niet-leden 3%.

Betrouwbaarheid

Bij een betrouwbaarheid van 95% zal de steekproefuitkomst maximaal 2,1% afwijken van de werkelijke situatie (als alle Nederlanders in de doelgroep ondervraagd zouden zijn).



Uitleg rondom de toetsing en benoeming van verschillen

In dit rapport worden, naast de totaalresultaten, ook verschillen besproken tussen doelgroepen binnen de steekproef. Deze verschillen worden in de conclusies alleen benoemd wanneer ze statistisch significant zijn, dit wil zeggen dat de kans erg klein is dat ze alleen aan het toeval geweten kunnen worden. Voor het toetsen van de significantie worden verschillende methodes gebruikt (in dit rapport o.a. Chi-Square en T-Toets).

Wanneer een bepaalde groep significant afwijkt van de overige groepen, worden de procentuele verschillen als volgt vermeld in de conclusies: "(..% vs. ..%)". Het eerstgenoemde percentage betreft dan de uitkomst van de benoemde (afwijkende) groep, het tweede percentage betreft het gemiddelde van de overige groepen.

Lid van



EXPERTISE CENTER VOOR MARKETING-INSIGHTS, ONDERZOEK & ANALYTICS

Redenen om de sector te verlaten

Zowel voor ex-medewerkers als mensen die van plan zijn de sector op korte termijn te verlaten zijn de belangrijkste redenen om de sector te verlaten: hoger salaris in andere sectoren, de combinatie van werken in de horeca met privéleven en het fysiek niet volhouden van het werk. Voor dertigers spelen het salaris en de combinatie werk-privé nog vaker. Voor jongeren tot 30 jaar zijn ook de mogelijkheid om verder te kunnen ontwikkelen een reden om de sector te verlaten. Een vijfde van de medewerkers in de horeca geeft aan te verwachten binnen nu en 2 jaar de sector te zullen verlaten. Dit zijn vooral medewerkers onder de 40 jaar. Van degenen die de sector al hebben verlaten verwacht slechts een klein deel weer terug te keren.

Belangrijke aspecten om in de horeca te blijven werken

Voor medewerkers en ex-medewerkers spelen een aantal aspecten ten aanzien van het salaris een belangrijke rol om in de sector te blijven of er naar terug te keren: een hoger basissalaris, een goed inkomen voor na het pensioen en toeslagen voor werken op onregelmatige tijden en feestdagen. Ook een vast contract met een vast aantal uren speelt een belangrijke rol net als de mogelijkheid om werk en privé beter te kunnen combineren. Hiernaast is ook de aandacht van de werkgever voor de werknemer een belangrijk element in de keuze om binnen de sector actief te blijven.

Waardering werk in de horeca

Medewerkers geven een krappe voldoende voor hoe tevreden ze zijn over hun werk in de horeca: 6,1. Het gemiddelde cijfer voor de mate van trots voor het werken in de horeca ligt met 6,9 iets hoger. Degenen die van plan zijn op korte termijn de sector te verlaten zijn op beide punten een stuk negatiever (resp. 4,6 en 5,6). Zeven op de tien medewerkers maken zich zorgen over de kwaliteit van de horeca en ruim zes op de tien zouden het anderen niet aanraden om in de horeca te gaan werken.

Werkdruk

Een ruime meerderheid van de medewerkers geeft aan dat er op hun werk te weinig personeel/vakkrachten zijn. Hierdoor is de werkdruk hoog, is er weinig ruimte voor vrije dagen of om een keer te ruilen en raakt men gedemotiveerd. Met de huidige arbeidsvoorwaarden denken medewerkers echter ook dat het niet haalbaar is om goed geschoolde medewerkers aan te trekken.

Salaris en contract

Een hoger basissalaris en een goed inkomen voor later spelen de belangrijkste rol in de keuze om binnen de sector te blijven. Bijna de helft van de medewerkers is ontevreden over hun huidige salaris en een kwart kan met dit salaris (zeer) slecht rondkomen. Echter als men moet kiezen tussen een hoger salaris of een vast contract dan kiezen slechts drie op de tien voor een hoger salaris. Voor bijna alle medewerkers is een vast inkomen belangrijk.

Werk-privébalans

Het beter kunnen combineren van werk en privé is ook een belangrijk punt om te willen blijven werken in de sector. Dit geldt vooral voor dertigers en veertigers. De helft van de medewerkers geeft aan dat er onvoldoende rekening wordt gehouden met hun wensen en behoeften als het gaat om het combineren van werk en privé. De huidige werktijden en/of werk-privébalans zijn voor een meerderheid van de medewerkers een reden om (in de toekomst) de sector te gaan verlaten. Voor medewerkers tot 40 jaar is dit zelfs nog vaker het geval.

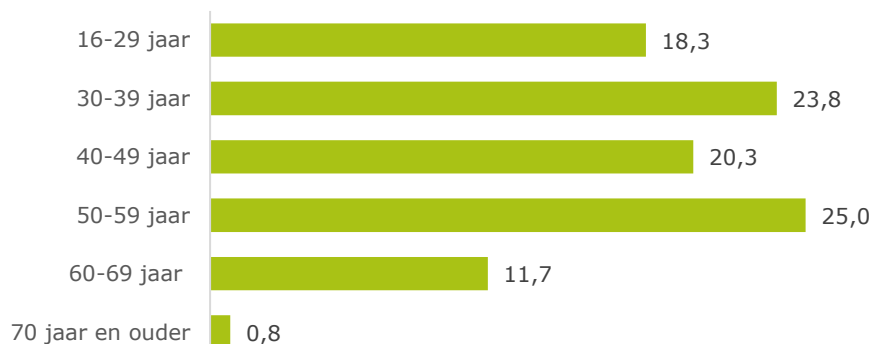
Fysieke belasting

Het fysiek niet vol kunnen houden van het werk in de horeca is ook een belangrijke reden om uit de sector te stappen. Met name door veertigers en vijftiger wordt dit veelvuldig genoemd.

Conclusie

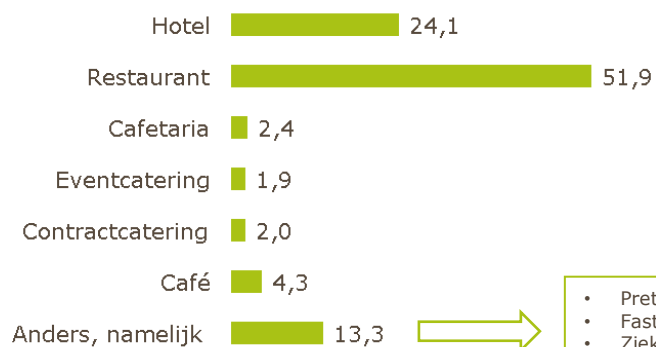
Het hogere salaris dat in andere sectoren te verdienen is, is met name voor jongeren tot 40 jaar een belangrijke drijfveer om de horeca te verlaten en elders aan de slag te gaan. Ook ziet deze groep weinig mogelijkheden om zich te ontwikkelen binnen de sector. Ondanks dat salaris een belangrijk punt is, lijkt de zekerheid van een vast contract en vaste uren nog belangrijker voor medewerkers te zijn. De juiste werk-privébalans is ook erg belangrijk om binnen de sector te blijven, met name voor dertigers en veertigers. Het personeelstekort zorgt er momenteel echter voor dat men een hoge werkdruk ervaart en dit zal naar verwachting leiden tot nog meer uitstroom uit de sector.

Leeftijd



N 2708

Branche



N 2686

- 
- Pretpark
 - Fastservice
 - Ziekenhuis
 - Banqueting
 - Combinaties van bovenstaande

Lid FNV (alleen werkenden binnen sector)



N 1979

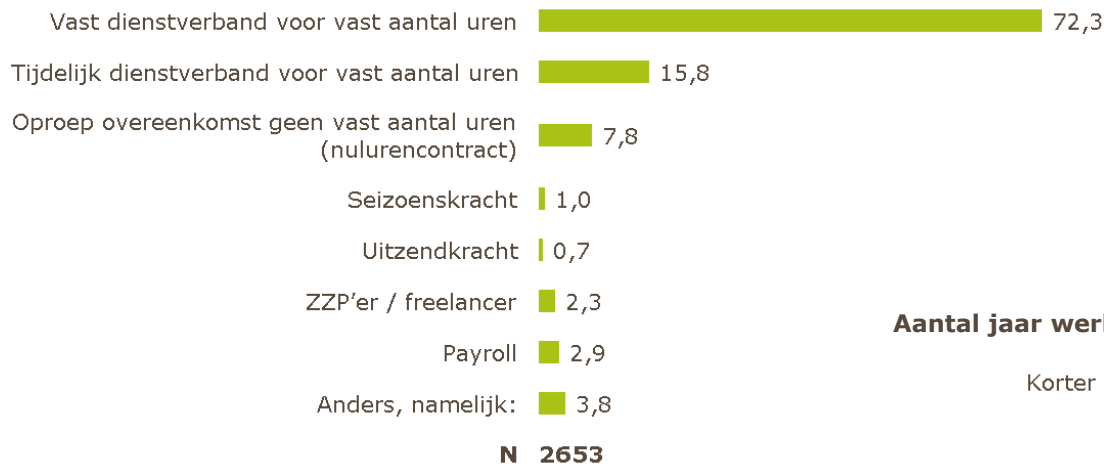
Conclusies:

- Bijna een vijfde van de deelnemers aan dit onderzoek zijn jonger dan 30 jaar. Dertigers vormen bijna een kwart van de deelnemers en bijna zes van de tien zijn 40 jaar of ouder (58%).
- Drie kwart van de deelnemers werkt(e) voornamelijk in de restaurant- of hotelbranche (75%).
- Medewerkers jonger dan 40 jaar zijn vaker werkzaam in de restaurant-branche (64% vs. 43%). Vijftigplussers werken vaker in de hotel-branche (31% vs. 20%).
- Zes van de tien deelnemers die nog werkzaam zijn binnen de sector zijn lid van FNV Horeca, 13% is ooit lid geweest en een kwart heeft geen banden met de FNV Horeca.
- Vijftigplussers zijn vaker lid van FNV Horeca (69% vs. 57%).

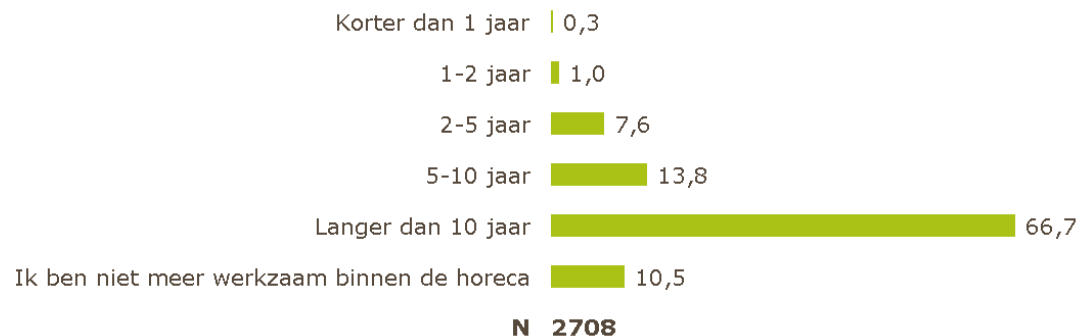
Toelichting:

Alle toelichtingen zijn terug te lezen in de online rapportage.

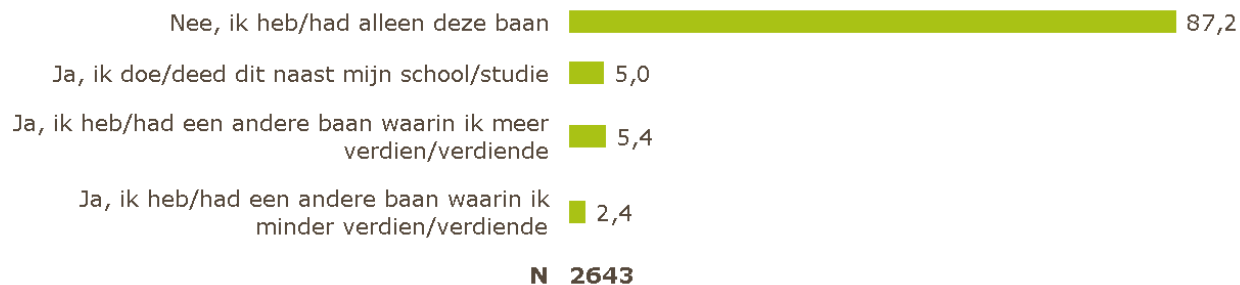
Contract



Aantal jaar werkzaam in horeca



Naast horeca opleiding of andere baan



Conclusies:

- Ruim zeven van de tien deelnemers hebben/hadden een vaste aanstelling met een vast aantal uren, een zesde heeft een tijdelijk contract met een vast aantal uren.
- Jongeren (<30 jaar) hebben minder vaak een vast dienstverband met vaste uren (52% vs. 77%), ze hebben vaker een tijdelijk dienstverband met vaste uren (24% vs. 14%) of een nul-urencontract (21% vs. 5%).
- Twee derde van de deelnemers aan dit onderzoek werkt langer dan 10 jaar in de horeca en bijna een kwart 10 jaar of minder (23%). Een tiende werkt niet meer in de horeca; zij hebben slechts een deel van de vragenlijst ingevuld.
- Degenen die niet meer werkzaam zijn in de sector hadden als laatste dienstverband vaker een nulurencontract (16% vs. 7%) en minder vaak een vast dienstverband voor een vast aantal uren (62% vs. 74%).
- Het overgrote deel van de deelnemers heeft/had alleen deze baan in de horeca. Logischerwijs zijn het vaker jongeren (<30 jaar) die deze baan naast een studie doen/deden (20% vs. 2%).

Niet-werkenden horeca

Waarom ben je niet meer werkzaam binnen de horeca? Je kunt meerdere antwoorden geven.



- Gepensioneerd
- Ziekte, fysiek niet meer in staat om in horeca te werken
- Arbeidsconflict
- Slecht salaris en/of arbeidsvoorwaarden
- Weinig waardering door werkgever en/of klanten
- Gebrek aan doorgroeimogelijkheden
- Overstap naar (horeca-)onderwijs gemaakt

Conclusies:

- Ruim vier van de tien vertrekkers uit de horeca wilden niet meer in de horeca werken, los van de coronacrisis.
- Voor een aanzienlijk deel heeft de coronacrisis een rol gespeeld bij hun vertrek uit de horeca. Bij een zevende werd hierdoor het contract niet verlengd, een achtste is (ook) noodgedwongen in een andere sector gaan werken en/of voor 8% was de coronacrisis de reden dat ze niet meer in de horeca wilden werken.
- Jongeren (<30 jaar) zijn vaker gestopt in de horeca omdat ze door de coronacrisis (noodgedwongen) in een andere sector zijn gaan werken (26% vs. 11%) of door de crisis niet meer in de horeca wilden werken (21% vs. 5%).
- Dertiger geven vaker aan dat ze gestopt zijn met werken in de horeca omdat ze niet meer in de horeca wilden werken los van de coronacrisis (64% vs. 39%).

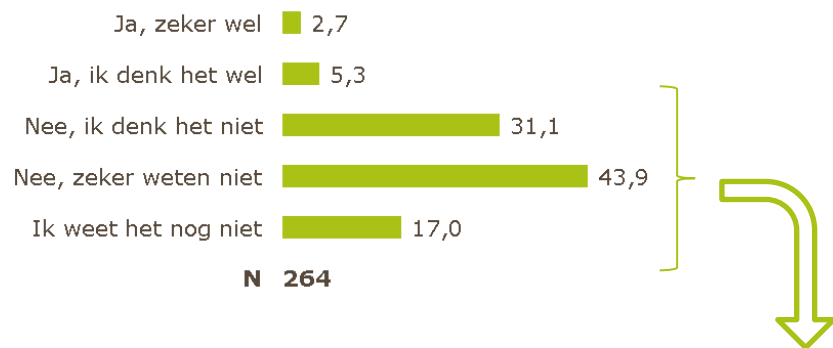
Toelichting:

Bij deze vraag kon men meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daardoor op tot meer dan 100%.

Deze vraag werd alleen gesteld aan degenen die niet meer werkzaam zijn in de horeca.

Alle toelichtingen zijn terug te lezen in de online rapportage.

Ben je van plan weer in de horeca te gaan werken?



Waarom ben jij (misschien) niet van plan om weer in de horeca te gaan werken? *



- Leeftijd (te oud)
- Ziekte/fysieke problemen
- Slechte secundaire arbeidsvoorwaarden
- Weinig waardering
- Onprettige arbeidscultuur

Conclusies:

- Driekwart van degenen die de horeca hebben verlaten zijn (waarschijnlijk) ook niet van plan om terug te keren naar de horeca (75%). Een zesde weet het nog niet en slechts 8% denkt (waarschijnlijk) wel weer in de horeca aan de slag te gaan.
- Over leeftijden en branches zijn geen verschillen in plannen om weer terug te keren naar de horeca.
- Degenen die misschien of zeker niet terug willen keren noemen het vaakst als reden dat het salaris in andere sectoren hoger is; driekwart noemt dit als reden. Andere veelgenoemde redenen zijn dat werken in de horeca lastig te combineren is met hun privéleven en dat ze dit werk fysiek niet tot hun pensioen vol kunnen halen; beide worden door ca. vier op de tien genoemd.
- Voor jongeren (<30 jaar) en dertigers is het salaris (92% vs. 61%) en zich niet verder kunnen ontwikkelen (56% vs. 13%) vaker een reden om niet terug te keren. Dit geldt ook voor het geen zicht hebben op een vast contract (24% vs. 10%).
- Voor dertigers is het lastig combineren van werk in de horeca en privéleven vaker een reden om niet weer in de horeca te gaan werken (70% vs. 35%). Van de jongeren tot 30 jaar en veertigers geeft ca. de helft dit als reden; voor vijftigplussers is dit veel minder vaak een reden (14%).
- Voor veertigers en vijftigers is de fysieke beperking vaker een reden (50% vs. 33%).

Toelichting:

* Bij deze vraag kon men meerdere antwoorden geven. De percentages tellen daardoor op tot meer dan 100%.

Deze vragen werden alleen gesteld aan degenen die niet meer werkzaam zijn in de horeca.

Alle toelichtingen zijn terug te lezen in de online rapportage.

Hoe belangrijk vind jij elk van onderstaande punten om in de toekomst terug te keren in de horeca?

Zeer onbelangrijk
 Onbelangrijk
 Noch belangrijk, noch onbelangrijk
 Belangrijk
 Zeer belangrijk
 Weet ik niet

						N	Gem	
Een hoger basissalaris (zonder toeslagen of fooien)	3,5	2,1	2,8	23,6	67,4	0,7	144	4,5
Toeslagen op werken op onregelmatige tijden en feestdagen	4,2	2,1	11,1	27,8	54,9		144	4,3
Contract voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren	1,4	2,8	10,4	32,6	52,1	0,7	144	4,3
Meer mogelijkheden om werk en privé beter te kunnen combineren	2,1	2,8	8,3	34,0	51,4	1,4	144	4,3
Meer inspraak in de bedrijfsvoering	2,1	6,2	28,5	47,9	13,9	1,4	144	3,7
Meer mogelijkheden voor scholing en ontwikkeling	2,8	6,2	18,8	41,7	28,5	2,1	144	3,9
Meer doorgroeimogelijkheden	2,1	6,2	18,8	38,9	32,6	1,4	144	4,0
Een goed inkomen voor later (pensioen)	1,4	1,4	2,1	31,2	63,9		144	4,5
Aandacht van mijn werkgever voor mij als medewerker	0,7	2,8		37,5	56,9	2,1	144	4,5

Zijn er nog andere punten die voor jou belangrijk zijn om terug te keren in de horeca?

"De old school mentaliteit moet veranderen. Niet alle nadelen afdoen met; het hoort en nou eenmaal bij het is horeca!"

"Dat de werkgever zich aan het cao houdt, te denken aan (te lange) werktijden/rooster op tijd."

"Hoger salaris. En gasten moeten medewerkers zien als mensen en niet als werklaven. Vooral tijdens de hete zomers."

"In de horeca krijg je nooit pauze. Er word altijd maar van je verwacht om door te werken, want je werkt toch in de horeca."

"Gezellige werkomgeving, Fijn om lichamelijk beweging te hebben tijdens je werk."

Conclusies:

- Degenen die de sector hebben verlaten, vinden een hoog basissalaris en een goed inkomen voor later (pensioen) het vaakst zeer belangrijke punten om in de toekomst terug te keren in de horeca. Aandacht van de werkgever en toeslagen op werken op onregelmatige tijden en feestdagen worden ook door een meerderheid zeer belangrijk genoemd.
- Een contract voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren en meer mogelijkheden om werk en privé beter te kunnen combineren worden beide door ca. de helft zeer belangrijk genoemd.
- Ook voor de andere punten geldt dat ze belangrijk zijn voor een terugkeer naar de sector (minimaal zes van de tien belangrijk of zeer belangrijk).
- Voor sectorverlaters tot 50 jaar zijn een hoger basissalaris (77% vs. 51%) en meer mogelijkheden om werk en privé beter te kunnen combineren (60% vs. 36%) vaker zeer belangrijk. Voor mensen tot 40 jaar geldt dit voor meer doorgroeimogelijkheden (48% vs. 22%) en mogelijkheden voor scholing en ontwikkeling (39% vs. 21%).
- Bijna de helft van de vertrekkers uit de horeca kunnen andere punten noemen die belangrijk zijn om te blijven werken in de horeca (47%). In de tekstvelden zijn een aantal reacties getoond. Alle open antwoorden zijn terug te lezen in de online rapportage.

Toelichting:

Op deze pagina worden alleen de antwoorden getoond van degenen die niet meer in de horeca werkend.

Deze vraag is niet beantwoord indien men zeker niet van plan is terug te keren naar de horeca.

Gemiddelden op een schaal van 1 (zeer onbelangrijk) tot 5 (zeer belangrijk).

Potentiële verlaters horeca

Reden voor verlaten sector

Een vijfde werkenden in de horeca is van plan om binnen twee jaar de horeca te verlaten

Hoe lang verwacht je nog werkzaam te zijn binnen de horeca?



N 2152

Waarom verwacht je de horeca binnenkort te verlaten? *



N 454

- Slechte CAO
- Weinig waardering
- Onprettige arbeidscultuur
- Door corona ingezien dat de horeca niet voor hen is

Conclusies:

- Een vijfde van de deelnemers aan dit onderzoek is van plan om tot hun pensioen in de horeca te blijven werken, eenzelfde deel is juist van plan om de horeca binnen twee jaar te verlaten (beide 21%).
- Het zijn vaker medewerkers jonger dan 40 die van plan zijn om de horeca binnen twee jaar te verlaten (29% vs. 16%). Veertigers weten vaker nog niet hoe lang ze nog in de horeca blijven werken (30% vs. 20%) en vijftigplussers blijven vaker tot hun pensioen (36% vs. 13%).
- Degenen die verwachten binnen twee jaar de horeca te verlaten noemen ook het vaakst dat het salaris in andere sectoren hoger is; ruim zeven op de tien. Daarnaast noemt de helft van de potentiële vertrekkers dat ze het werk fysiek niet tot hun pensioen vol kunnen houden en/of dat werken in de horeca lastig te combineren is met hun privéleven.
- Dertigers noemen vaker salaris (83% vs. 67%) en de lastige combinatie van werk- en privéleven (61% vs. 43%) als reden om de horeca mogelijk te verlaten.
- Werkenden onder de 40 jaar noemen vaker als reden dat zich verder ontwikkelen niet lukt in de horeca (42% vs. 24%), dat ze toe zijn aan wat anders (32% vs. 23%) en dat ze geen zicht hebben op een vast contract (16% vs. 5%).
- Veertigers en vijftigers zeggen vaker het werk niet fysiek vol te kunnen houden tot het pensioen (62% vs. 45%).

Toelichting:

Vragen op deze pagina zijn alleen gesteld aan degenen die nog werkzaam zijn in de horeca.

* Deze vraag is alleen gesteld aan degenen die binnen twee jaar verwachten de horeca te verlaten.

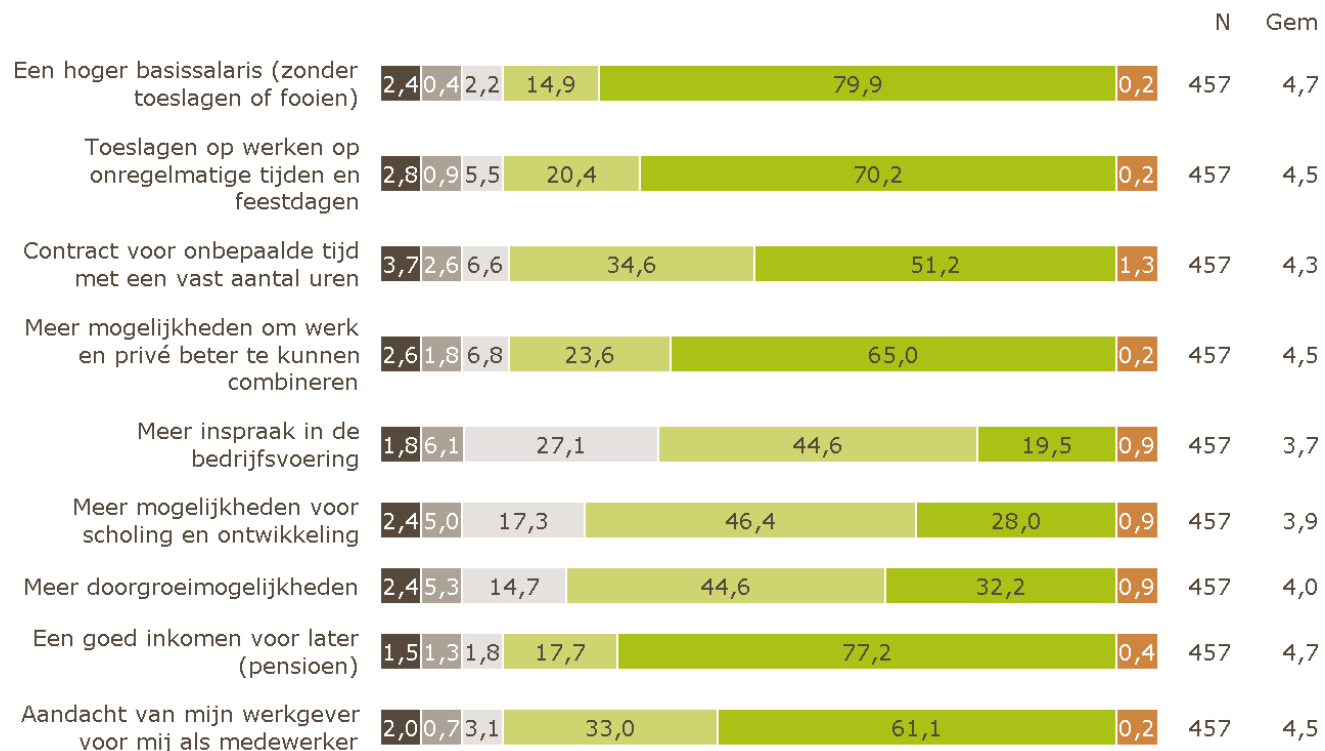
Alle toelichtingen zijn terug te lezen in de online rapportage.

Blijven werken in horeca – potentiële verlaters

Voor potentiële verlaters zijn een hoger basissalaris en een goed inkomen voor later de belangrijkste voorwaarden om werkzaam te blijven in de horeca

Hoe belangrijk vind jij elk van onderstaande punten om in de te blijven werken in de horeca?

■ Zeer onbelangrijk ■ Onbelangrijk ■ Noch belangrijk, noch onbelangrijk ■ Belangrijk ■ Zeer belangrijk ■ Weet ik niet



Zijn er nog andere punten die voor jou belangrijk zijn om te blijven werken in de horeca?

"Werkdagen met normale aantal uren en niet 12 a 14uur per dag."

"Betere waardering voor het werk dat je doet."

"Een betere cao, die vergelijkbaar is met andere sectoren. Horeca is een vak, iedereen kan iets opwarmen of op tafel zetten, maar niet iedereen kan gastheerschap."

"Overuren uitbetalen ook al is dat verplicht. Nog nooit een baas gehad die het deed. Altijd smoesjes en gerommel met de uren."

"Gezonde bedrijfsvoering/pauzes/reiskostenvergoeding/overuren compensatie."

Conclusies:

- Alle genoemde punten zijn voor minstens zes van de tien potentiële verlaters (zeer) belangrijk om te blijven werken in de horeca.
- Een hoger basissalaris en een goed inkomen voor later worden het vaakst zeer belangrijk genoemd. Toeslagen op werken op onregelmatige tijden en feestdagen en meer mogelijkheden om werk en privé te kunnen combineren worden ook door een ruime meerderheid zeer belangrijke punten om te blijven werken genoemd.
- Voor jongeren (<30 jaar) zijn een contract voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren (41% vs. 55%), meer mogelijkheden om werk en privé beter te kunnen combineren (53% vs. 69%) en een goed inkomen voor later (69% vs. 80%) minder vaak belangrijk. Meer doorgroeimogelijkheden zijn voor jongeren juist vaker zeer belangrijk (46% vs. 27%).
- Met name voor dertigers en veertigers is de mogelijkheid om werk en privé beter te kunnen combineren zeer belangrijk (73% vs. 56%).
- Bijna de helft van de potentiële vertrekkers uit de horeca kunnen andere punten noemen die belangrijk zijn om te blijven werken in de horeca (48%). In de tekstvelden zijn een aantal reacties getoond. Alle open antwoorden zijn terug te lezen in de online rapportage.

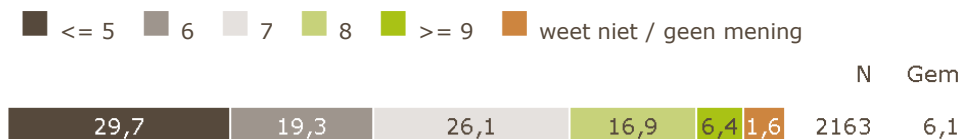
Toelichting:

Op deze pagina worden alleen de antwoorden getoond van degenen die van plan zijn om binnen twee jaar de horeca te verlaten.

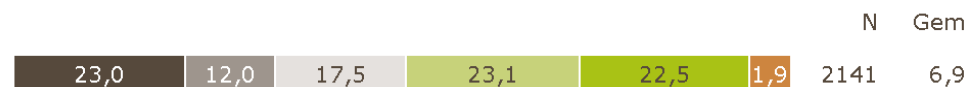
Gemiddelden op een schaal van 1 (zeer onbelangrijk) tot 5 (zeer belangrijk).

Werkenden horeca

Geef met een rapportcijfer aan hoe tevreden je bent over jouw werk in de horeca op dit moment? Een 1 staat hier voor 'zeer ontevreden' en een 10 voor 'zeer tevreden'.



Geef met een rapportcijfer aan hoe trots je bent op het feit dat je in de horeca werkt. Een 1 staat hier voor 'helemaal niet trots' en een 10 voor 'zeer trots'.



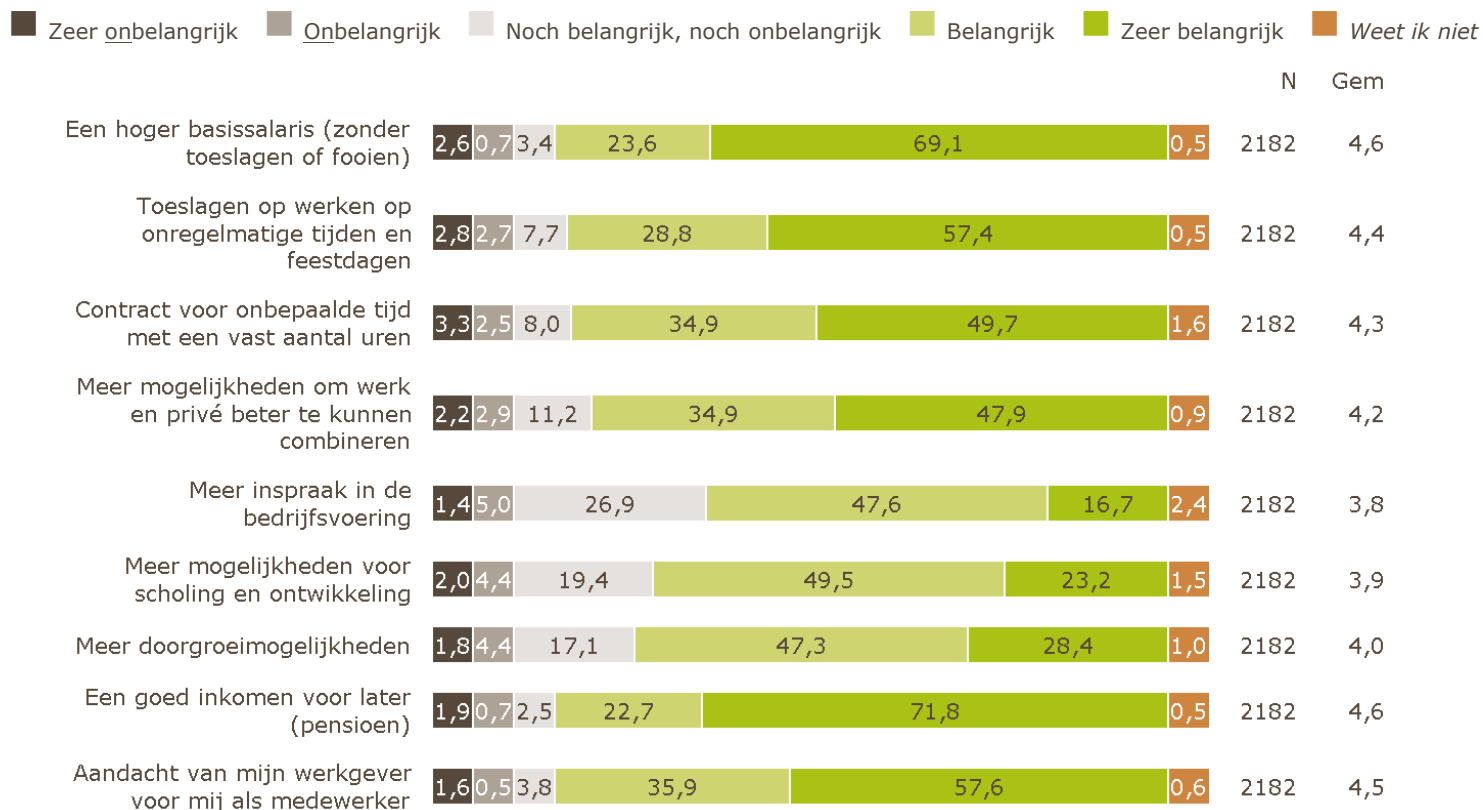
Conclusies:

- Werkenden in de horeca geven de tevredenheid over hun werk een gemiddeld rapportcijfer 6,1. Bijna een kwart geeft een 8 of hoger (23%), drie op de tien geven hun werk in de horeca echter een onvoldoende.
- De gemiddelde tevredenheid is hoger onder 50-plussers (6,4 vs. 5,9). Zij geven de tevredenheid over hun werk in de horeca vaker een 8 of hoger (28% vs. 21%) en minder vaak een onvoldoende (25% vs. 32%). Degenen die binnen twee jaar de horeca verwachten te verlaten geven hun werk een beduidend lager gemiddeld cijfer (4,6 vs. 6,5).
- Medewerkers in de horeca drukken hun trotsheid over het feit dat ze in de horeca werken gemiddeld uit in een 6,9. Dit cijfer is ongeveer gelijk over de verschillende leeftijdsgroepen.
- Potentiële verlaters van de horeca zijn ook minder vaak trots op het feit dat ze in de horeca werken (5,6 vs. 7,2).

Toelichting:

Deze vragen werd alleen gesteld aan degenen die (nog) werken in de horeca.

Hoe belangrijk vind jij elk van onderstaande punten om in de toekomst te blijven werken in de horeca?



Zijn er nog andere punten die voor jou belangrijk zijn om te blijven werken in de horeca?

"Betere arbeidsomstandigheden. Zoals betere pauzes. En vergoeding voor bijvoorbeeld schoenen."

"Meer geschoold personeel in de horeca. En niet alleen mensen met bij baantjes die niets weten over en van het vak."

"Dat ik tussen mijn 60 en 65 met pensioen kan gaan, door het zwaar belastende werkzaamheden dat ik moet uitvoeren."

"Het relaxte verdwijnt steeds meer, piekbelasting was gedeeltelijk maar wordt steeds hoger."

"Geld, er moeten salarissen betaald gaan worden waar je van kunt leven niet alleen overleven, we werken 60 uur per week niet omdat we willen maar omdat we moeten."

Conclusies:

- Voor werkenden binnen de sector zijn eveneens een goed inkomen voor later en een hoger basissalaris de punten die het vaakst zeer belangrijk worden genoemd om te blijven werken in de horeca.
- Aandacht van de werkgever en toeslagen voor werken op onregelmatige tijden en feestdagen worden ook door een meerderheid zeer belangrijk genoemd.
- Een contract voor onbepaalde tijd met vast aantal uren en meer mogelijkheden om werk en privé beter te kunnen combineren noemt ca. de helft zeer belangrijk.
- Voor jongeren (<30 jaar) zijn een contract voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren (39% vs. 52%), toeslagen (51% vs. 59%) en een goed inkomen voor later (65% vs. 73%) minder vaak belangrijk. Meer doorgroeimogelijkheden zijn voor jongeren juist vaker zeer belangrijk (42% vs. 25%).
- Met name voor dertigers en veertigers is de mogelijkheid om werk en privé beter te kunnen combineren zeer belangrijk (54% vs. 43%).
- Vier op de tien kunnen andere punten noemen die belangrijk zijn om te blijven werken in de horeca (44%). In de tekstvelden zijn een aantal reacties getoond. Alle open antwoorden zijn terug te lezen in de online rapportage.

Toelichting:

Op deze pagina worden alleen de antwoorden getoond van degenen die (nog) werkzaam zijn in de horeca.

Hoe belangrijk vind jij elk van onderstaande punten om in de toekomst terug te keren naar/te blijven werken in de horeca?

% zeer belangrijk

	Niet meer werkzaam	Potentiële verlater	Overige medewerkers*
Een hoger basissalaris (zonder toeslagen of fooien)	67,4	79,9	66,3
Toeslagen op werken op onregelmatige tijden en feestdagen	54,9	70,2	54,3
Contract voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren	52,1	51,2	49,4
Meer mogelijkheden om werk en privé beter te kunnen combineren	51,4	65,0	43,5
Meer inspraak in de bedrijfsvoering	13,9	19,5	15,9
Meer mogelijkheden voor scholing en ontwikkeling	28,5	28,0	21,8
Meer doorgroeimogelijkheden	32,6	32,2	27,1
Een goed inkomen voor later (pensioen)	63,9	77,2	70,6
Aandacht van mijn werkgever voor mij als medewerker	56,9	61,1	56,6
N	144	457	1695

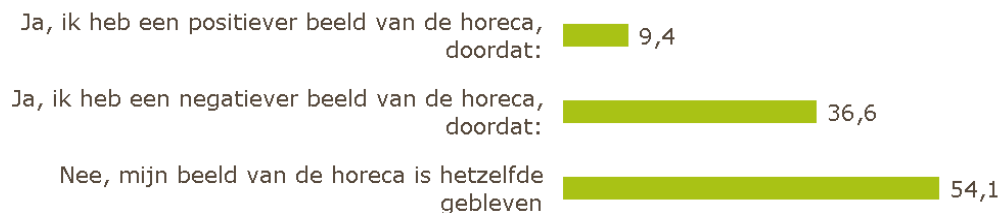
Conclusies:

- Voor degenen die van plan zijn om de horeca binnen twee jaar te verlaten zijn een viertal aspecten vaker zeer belangrijk (groen gemarkeerd).
- Degenen die dit niet van plan zijn noemen een groot aantal aspecten minder vaak zeer belangrijk (grijs gemarkeerd).
- Ex-medewerkers noemen een goed inkomen voor later minder vaak belangrijk om terug te keren naar de sector.

Toelichting:

* Deze kolom toont alleen de resultaten van medewerkers die niet van plan zijn om de horeca binnen twee jaar te verlaten.

Corona heeft grote invloed gehad op de horeca. Zie jij je werk in de horeca door de coronasituatie anders dan daarvoor? Licht toe waardoor je beeld is veranderd.



N 2096

Positiever beeld, doordat:

- Meer (en beter) contact met collega's en/of klanten
- Samen sterk in de horeca
- Meer waardering vanuit bedrijf en/of klanten
- Maatschappelijk belang van horeca duidelijker geworden
- Door restricties meer tijd en aandacht voor de klant
- Creativiteit van de sector kunnen zien

Negatiever beeld, doordat:

- Slechte behandeling door werkgever/geen steun ervaren in crisistijd
- Voordelen ingezien van werken tijdens kantooruren
- Gezien dat het gras in andere sectoren groener is.
- Werkdruk hoger geworden door leegloop
- Onzekere/kwatsbare sector geworden
- Hoe er wordt omgegaan met minuren/overuren/vakantiedagen/toeslagen/uitbetaling tijdens sluiting
- Slechte behandeling/onbegrip door gasten

Conclusies:

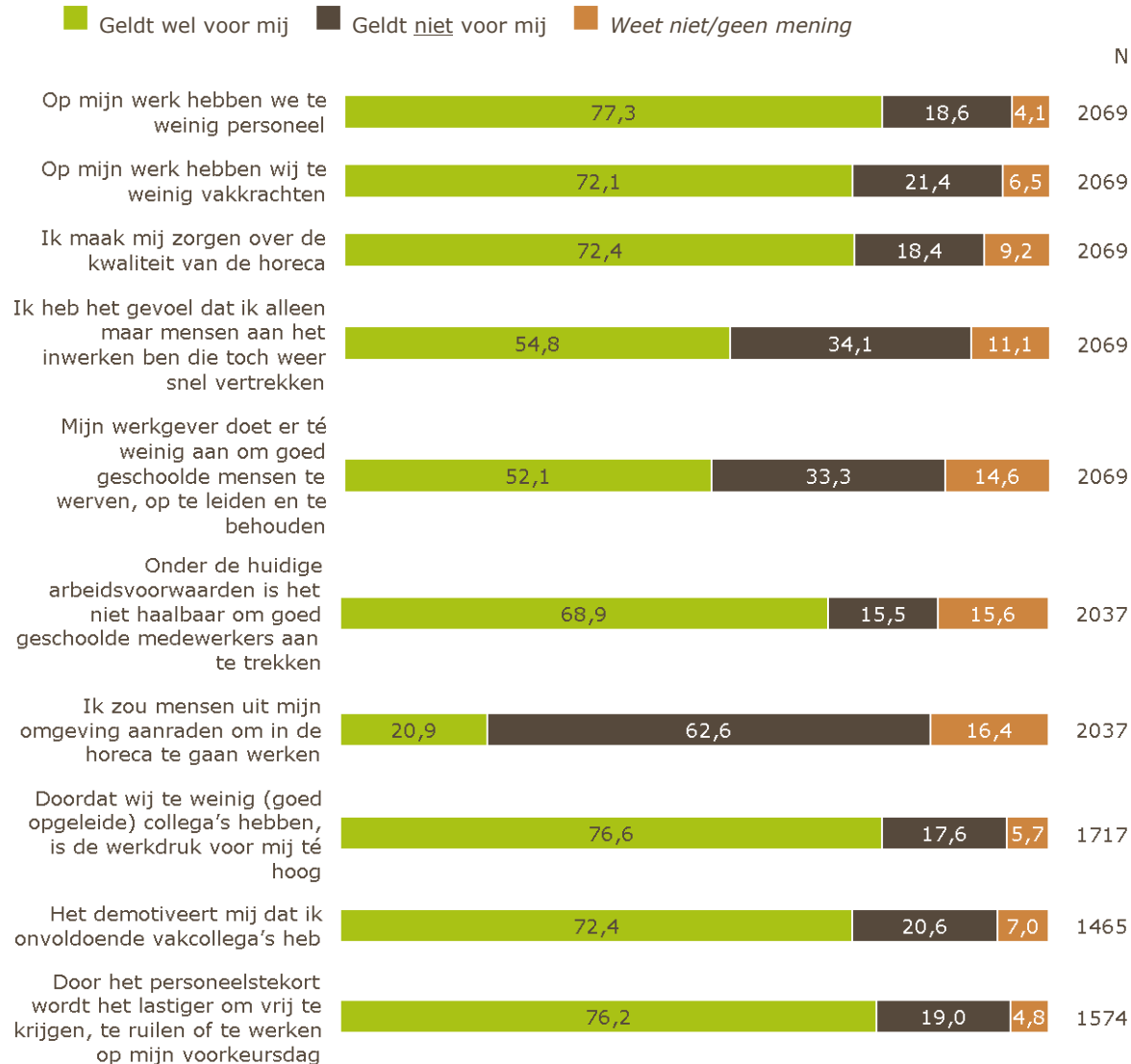
- Voor een meerderheid van de horecamedewerkers is het beeld dat ze hebben van de sector gelijk gebleven. Voor een tiende is het beeld verbeterd en voor ruim een derde is dit beeld juist verslechterd.
- Het beeld van medewerkers jonger dan 40 jaar is vaker veranderd door de coronasituatie, zij hebben zowel vaker een positiever (11% vs. 8%) als negatiever (40% vs. 34%) beeld gekregen van de horeca.
- Potentiële verlaters van de horeca hebben vaker een negatiever beeld van de horeca gekregen dan medewerkers die nog langer dan 2 jaar van plan zijn om binnen de horeca te blijven werken (49% vs. 33%).
- Ook leden van FNV Horeca hebben vaker een negatiever beeld gekregen van de horeca (39% vs. 34%).

Toelichting:

Deze vraag werd alleen gesteld aan degenen die (nog) werken in de horeca.

Alle toelichtingen zijn terug te lezen in de online rapportage.

Gelden onderstaande uitspraken wel of niet voor jou/jouw werk in horeca?



Conclusies:

- Ruim driekwart geeft aan dat er op hun werk te weinig personeel is, ruim zeven van de tien vinden dat er (ook) te weinig vakkrachten zijn. Als gevolg hiervan is de werkdruk voor driekwart van degenen die hiermee te maken hebben te hoog geworden, en is het lastiger om vrij te kunnen krijgen, te ruilen of te werken op hun voorkeursdag.
- Ruim de helft van de medewerkers in de horeca vindt dat hun werkgever te weinig doet om goed geschoolde mensen aan te nemen. Daarnaast geven zeven van de tien aan dat het onder de huidige arbeidsomstandigheden ook niet mogelijk is om goed geschoolde mensen te werven, op te leiden en te behouden. Ruim zeven van de tien werkenden die te weinig vakkrachten hebben op hun werk zeggen dat het hebben van onvoldoende vakcollega's ze demotiveert.
- Ruim zeven op de tien maken zich zorgen over de kwaliteit van de horeca, en slechts een vijfde zou het mensen uit hun omgeving aanraden om in de horeca te gaan werken. Ruim zes op de tien zouden het anderen juist niet aanraden. Voor potentiële verlaters geldt dit vaker (84% vs. 57%).
- Dertigers en veertigers maken zich vaker zorgen over de kwaliteit van de horeca (78% vs. 68%).
- Dertigers vinden vaker dat het onder de huidige arbeidsomstandigheden niet mogelijk is om goed geschoolde mensen te werven, op te leiden en te behouden (73% vs. 68%) en dat de werkdruk te hoog is doordat er te weinig (goed opgeleide) collega's zijn (81% vs. 75%).

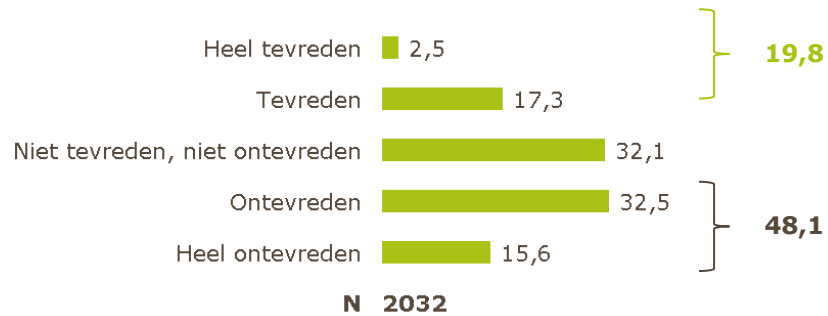
Toelichting:

Deze vraag is alleen gesteld indien men nog werkzaam is in de horeca.

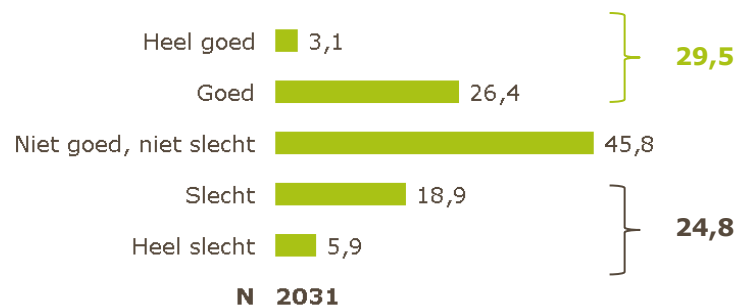
Stelling 8 is alleen gesteld indien op het werk te weinig vakkrachten/personeel zijn/is (o.b.v. stelling 1 en 2). Stelling 9 is alleen gesteld indien op het werk te weinig vakkrachten zijn (o.b.v. stelling 2). Stelling 10 is alleen gesteld indien er op het werk te weinig personeel is (o.b.v. stelling 1).

Een goed inkomen is belangrijk. Met een goed salaris kun je in het levensonderhoud voorzien van jezelf en eventueel je gezin.

Hoe tevreden ben je over je huidige salaris?



En in hoeverre kun je rondkomen van het salaris dat je binnen de horeca verdient?



Conclusies:

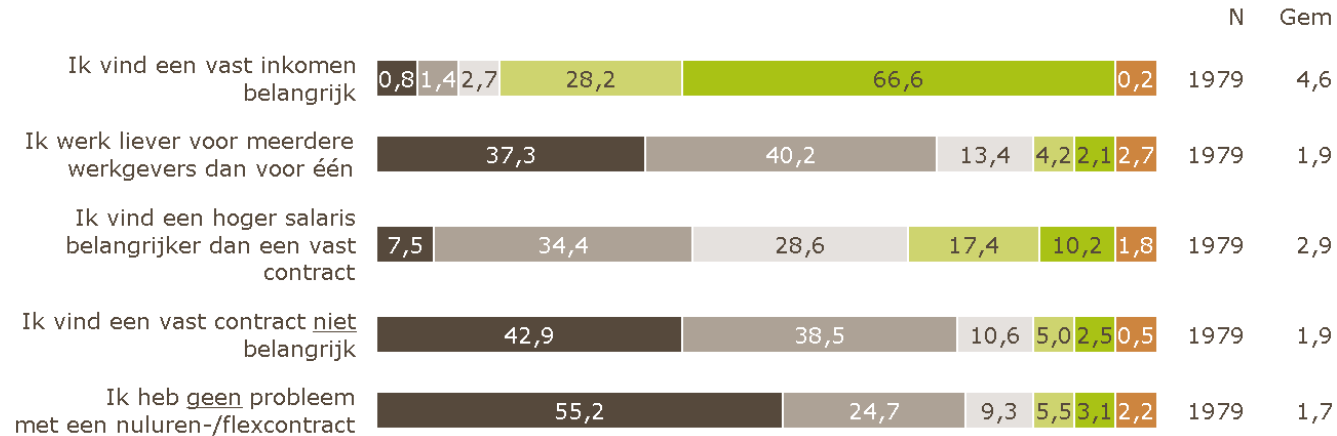
- Een vijfde is (heel) tevreden over zijn/haar salaris (20%), daar tegenover staat dat bijna de helft hier (heel) ontevreden over is (48%).
- Horecamedewerkers jonger dan 40 jaar zijn vaker (zeer) ontevreden over hun huidige salaris (52% vs. 45%). Ook potentiële verlaters (68% vs. 43%) zijn vaker ontevreden over hun salaris.
- Drie van de tien kunnen (heel) goed rondkomen van hun salaris binnen de horeca (30%), een kwart kan (heel) slecht rondkomen (25%).
- Maar liefst vier van de tien potentiële verlaters geven aan dat ze (heel) slecht rond kunnen komen van hun salaris (39% vs. 21%).

Toelichting:

Deze vragen zijn alleen gesteld indien men nog werkzaam is in de horeca.

Geef aan in hoeverre je het eens of oneens bent met onderstaande stellingen.

Helemaal niet mee eens
 Niet mee eens
 Neutraal
 Mee eens
 Helemaal mee eens
 Weet niet/geen mening



Conclusies:

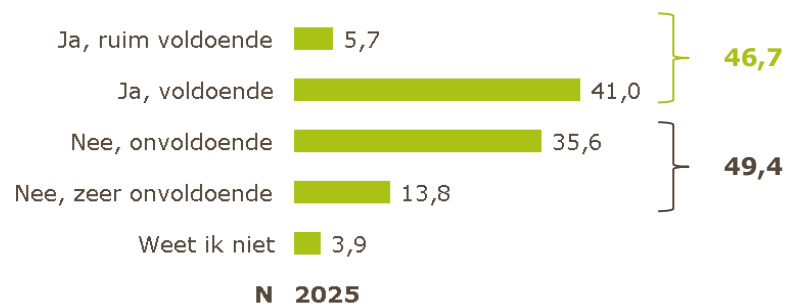
- Bijna alle medewerkers in de horeca is het er (helemaal) mee eens dat een vast inkomen belangrijk is (95%). Twee derde is het zelfs helemaal eens met deze stelling.
- Voor bijna drie van de tien is een hoger salaris belangrijker dan een vast contract (28%). Voor vier op de tien is dit niet het geval (42%).
- Minder dan een tiende vindt een vast contract niet belangrijk (8%), werkt liever voor meerdere werkgevers (6%) en heeft geen probleem met een nuluren-/flexcontract (9%).
- Hoe jonger men is, hoe vaker men een hoger salaris belangrijker vindt dan een vast contract (41% <30 jaar tot 17% 60+ jaar). Ook potentiële verlaters vinden een hoger salaris vaker belangrijker dan een vast contract (35% vs. 26%).
- Jongeren hebben vaker geen probleem met een nuluren-/flexcontract (14% vs. 7%).

Toelichting:

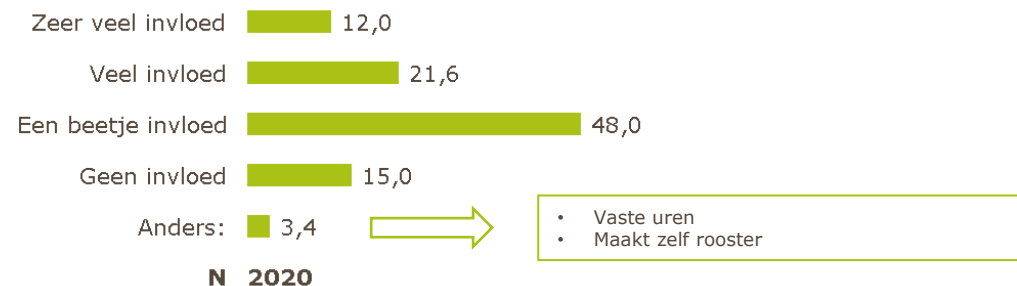
Deze vragen zijn alleen gesteld indien men nog werkzaam is in de horeca.

Gemiddelden op een schaal van 1 (helemaal niet mee eens) tot 5 (helemaal mee eens).

Vind je dat er in je werk voldoende rekening wordt gehouden met jouw behoeften en wensen als het gaat om het combineren van werk en privé?



Hoeveel invloed heb je op je rooster/werktijden?



Conclusies:

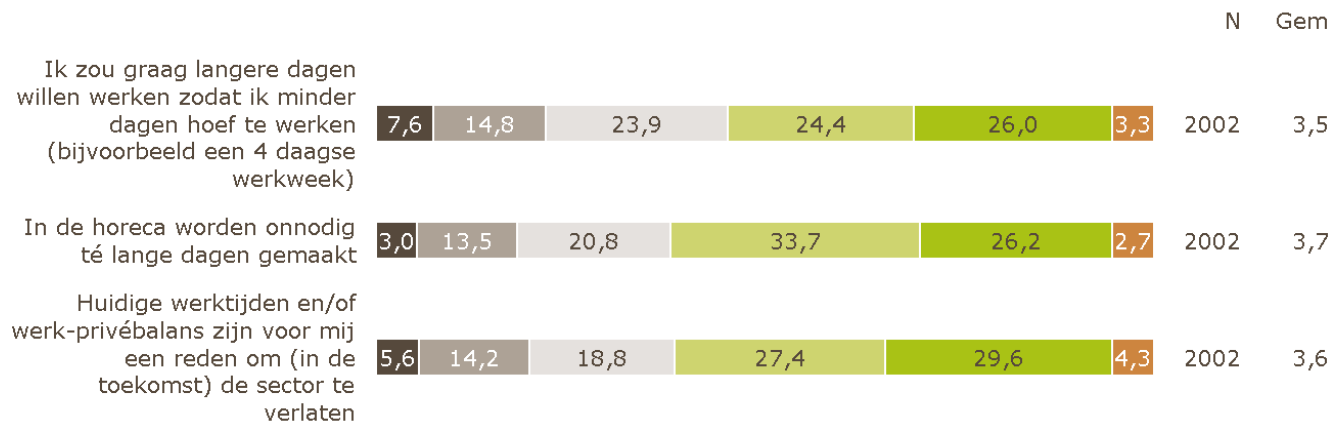
- Bijna de helft van de medewerkers in de horeca vindt dat er (ruim) voldoende rekening wordt gehouden met de behoeften en wensen als het gaat om werk en privé (47%). Eenzelfde deel vindt dit (zeer) onvoldoende (49%).
- Vooral jongeren (< 30 jaar) (56% vs. 48%) en potentiële verlaters (70% vs. 44%) vinden dat er (zeer) onvoldoende rekening wordt gehouden met hun behoeften en wensen.
- Een derde geeft aan (zeer) veel invloed te hebben op hun rooster/werktijden (34%), bijna de helft zegt een beetje invloed te hebben en 15% geeft aan helemaal geen invloed te hebben.
- Dertigers en veertigers hebben vaker (zeer) veel invloed op hun rooster/werktijden (38% vs. 30%).
- Potentiële verlaters geven vaker aan helemaal geen invloed te hebben op hun rooster/werktijden (21% vs. 13%).

Toelichting:

Deze vragen zijn alleen gesteld indien men nog werkzaam is in de horeca.

Geef aan in hoeverre je het eens of oneens bent met onderstaande stellingen.

Helemaal niet mee eens
 Niet mee eens
 Neutraal
 Mee eens
 Helemaal mee eens
 Weet niet/geen mening



Conclusies:

- Ruim de helft van de werkenden is het er (helemaal) mee eens dat de huidige werktijden en/of werk- privébalans een reden zijn om de sector (in de toekomst) te verlaten (57%)
- Zes op de tien vinden dat er onnodig te lange dagen worden gemaakt in de horeca (60%) en de helft zou juist graag langere dagen werken zodat ze minder dagen hoeven te werken (50%).
- Voor medewerkers tot 40 jaar zijn de huidige werktijden en/of werk-privébalans vaker een reden om te sector (in de toekomst) te verlaten (69% vs. 48%). Logischerwijs is dit ook vaker het geval voor potentiële verlaters (85% vs. 49%).

Toelichting:

Deze vragen zijn alleen gesteld indien men nog werkzaam is in de horeca.

Gemiddelden op een schaal van 1 (helemaal niet mee eens) tot 5 (helemaal mee eens).

FNV Horecabond Toekomstbestendige horeca

Onderzoeksmethode	Online		
Steekproef	Leden, ex-leden en niet-leden uit het bestand van FNV Horecabond met aanvullende respons van een open link		
Bron	FNV + Open link		
	Leden	Ex-/niet-leden	open link
Bruto steekproef	14810	31162	nvt
Netto steekproef (# op vrg 1)	1070	770	893
Volledige vragenlijsten (netto)	926	628	667
Responspercentage	7%	3%	nvt
Datum start veldwerk	10-jun		
Datum veldwerk gereed	1-jul		
Betrouwbaarheidsniveau*	95%		
Maximale afwijking totaal*	2,1%		
Representatief naar:	Niet van toepassing		
Weging	Niet van toepassing		

Respons breakdown	Leden	Ex-/niet-leden	open link
bruto steekproef	14810	31162	nvt
bouncers	150	340	nvt
buiten selectie	nvt	nvt	nvt
verwijderd na datacheck	0	1	0
afgebroken vragenlijsten	144	142	226
geen medewerking	13590	30051	nvt
Volledige vragenlijsten	926	628	667

* Bij 2221afgenomen vragenlijsten valt met een betrouwbaarheid van 95% te concluderen dat de steekproefuitkomst maximaal 2,1% kan afwijken van de werkelijke situatie (als alle Nederlanders in de doelgroep ondervraagd zouden zijn).

Dit onderzoek is uitgevoerd conform de richtlijnen van ISO 20252 (marktonderzoek)



Branche	% behaald
Hotel	24,1
Restaurant	51,9
Cafeteria	2,4
Eventcatering	1,9
Contractcatering	2,0
Café	4,3
Anders	13,3
N	2686

Leeftijd	% behaald
16-29 jaar	18,3
30-39 jaar	23,8
40-49 jaar	20,3
50-59 jaar	25,0
60-69 jaar	11,7
70 jaar en ouder	0,8
N	2708