



Rapportage Baan je toekomst: werken aan duurzame inzetbaarheid

Recreatie



In samenwerking met: Rijnland Advies

rijnland
advies

Inhoud

pagina

Voorwoord	1
1. Inleiding	2
1.1 Even terugkijken...	2
1.2 Het onderzoek nader toegelicht	2
1.3 Dit rapport	3
2. Resultaten werkgevers	4
2.1 Profiel van de bedrijven	4
2.2 Trots op het werk	6
2.3 Opleiden en ontwikkelen	7
2.4 Vitaliteit	10
2.5 De toekomst	12
2.6 Ondersteuning door sectoren en brancheverenigingen	15
3. Resultaten werknemers	16
3.1 Profiel van de werknemers	16
3.2 Trots op het werk	20
3.3 Opleiden en ontwikkelen	21
3.4 Vitaliteit	25
3.5 De toekomst	28
3.6 Opmerkingen	31
Samenvatting	32

Bijlagen

1. Vragenlijst werkgevers
2. Vragenlijst werknemers
3. Rechte tellingen werknemers
4. Opmerkingen werknemers
5. Verslag Expertsessie

Voorwoord

Voor u ligt de sectorale rapportage recreatie van het project Baan je toekomst. Een belangrijke en bovenal interessante mijlpaal binnen dit project. Het project Baan je toekomst is een avontuur waarmee Atrium groep begin 2013 is gestart. In het najaar van 2013 heeft dit project zijn definitieve vorm gekregen doordat drie branches zich hebben gecommitteerd aan dit project. Hetgeen een definitief 'go' betekende.

Vanaf die tijd is er door de sectoren en het projectteam hard gewerkt aan de eerste fasen van het onderzoek, namelijk het onderzoek en de expertsessies. Medewerkers werden benaderd, er werd 'gefacebookt', lpads zijn uitgereikt en we zijn door het hele land gereisd voor interviews met diverse bedrijven.

Voor het tot stand komen van deze rapportage is nauw samengewerkt met onderzoeksbureau Rijnland Advies. Zij hebben ons ondersteund en geadviseerd om te komen tot een gedegen en representatief onderzoek. Waarvoor onze dank!

Daarnaast een woord van dank richting de werknemers en de bedrijven die zich hebben ingezet voor het leveren van input voor dit onderzoek. Zonder input immers geen resultaat en geen goede basis voor een rapport.

Wij wensen u veel leesplezier en hopen dat u nuttige informatie aantreft.

Het projectteam Baan je Toekomst



1. Inleiding

1.1 Even terugkijken.....

De komende jaren verandert de arbeidsmarkt door vergrijzing, nieuwe technieken en globalisering. Deze veranderingen hebben effect op bedrijven en medewerkers. Werkgeversorganisaties, vakbonden en O&O-fondsen in diverse sectoren zijn bij uitstek de regisseur van deze veranderingen.

Atrium groep adviseert deze organisaties over duurzame inzetbaarheid. Duurzame inzetbaarheid is "de mate, waarin medewerkers productief, gemotiveerd en gezond willen en kunnen blijven werken binnen en/of buiten het bedrijf/de organisatie/maatschappij".

Om dit onderwerp meer handen en voeten te geven en een leidraad te beiden voor sectoren en hun medewerkers en bedrijven, is Atrium groep in 2013 het project Baan je toekomst gestart met een drie Sectoren; de contractcatering, de recreatie en de watersportindustrie.

Doelstellingen

- Intersectoraal samenwerken en zo de inzetbaarheid van werknemers verhogen en de productiviteit van bedrijven te vergroten (per sector).
- Een intersectorale denktank vormen voor (open sociale) innovatie.
- Een doorkijk geven naar de toekomst van het O&O fonds / cao partijen.
- Een dialoog op gang brengen dialoog met de achterban en nog niet aangesproken werkgevers en werknemers bereiken.
- Passende instrumenten voor bedrijven en de loopbaan van werknemers ontwikkelen.

Het project tot nu toe

Binnen het project is het thema van duurzame inzetbaarheid vormgegeven langs drie thema's: trots, vitaliteit en opleiden. De volgende stappen zijn inmiddels gezet:

Onderzoek naar de huidige stand van zaken in de sectoren middels een enquête onder de medewerkers in de sectoren en interviews met werkgevers.

Dit onderzoek ligt aan de basis van deze rapportage. Tevens is deze rapportage uitgebreid met het verslag van de expertsessie (zie bijlage 5). Tijdens deze expertsessie zijn de voorlopige resultaten van het onderzoek in een brainstormsessie besproken met vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers en experts op het gebied van duurzame inzetbaarheid.

Dit alles heeft geleid tot aanbevelingen per sector welke separaat van deze rapportage opgeleverd zijn. Deze aanbevelingen in combinatie met deze rapportage bieden een aanzet tot het opstellen van toekomstig beleid in de sector.

Wat kunt u nog verwachten?

Na de sectorale expertsessie zal er nog een intersectorale expertsessie plaatsvinden. Tijdens deze sessie schuiven vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers in de drie sectoren aan evenals experts op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Tijdens deze sessie zullen de intersectorale vergelijkingen van het onderzoek besproken worden.

Het project zal worden afgesloten met een intersectorale eindrapportage en een congres.

1.2 Het onderzoek nader toegelicht

Voor elke deelnemende sector zijn twee vragenlijsten gemaakt; één voor bedrijven en één voor werknemers. De vragen hebben betrekking op de relevante thema's van sociale innovatie.

De branches hebben samen met Atrium groep twee conceptvragenlijsten opgesteld, met de aangegeven thema's als uitgangspunt, en Rijnland Advies heeft deze nog verder aangevuld en bewerkt. De definitieve vragenlijsten zijn ter fiattering voorgelegd aan de opdrachtgever. Deze vragenlijsten treft u aan in bijlage 1 en 2.



Vragenlijst werknemers

De definitieve internetvragenlijsten zijn gebouwd, opgemaakt in de gewenste stijl en voorzien van de eigen logo's van de bedrijfstakingen. De werknemers werden uitgenodigd via een kaart. De kaart is verstuurd naar een random steekproef van 5.000 werknemers uit de totale populatie van werknemers die vallen onder de werkingssfeer van het Sociaal Fonds Recreatie.

Na zes weken is de vragenlijst voor de werknemers afgesloten.

Statische betrouwbaarheid

De respons in de recreatie heeft een hoge statistische betrouwbaarheid. In totaal zijn er voor de recreatie 389 ingevulde vragenlijsten verwerkt.

Deze respons biedt een hoge statistische betrouwbaarheid. De onnauwkeurigheidsmarge bedraagt maximaal 5%. Een voorbeeld: Stel een score op een vraag bedraagt 50%. Dan zou het resultaat, dat verkregen zou zijn als de gehele populatie zou zijn ondervraagd, met een waarschijnlijkheid van 95% liggen tussen $(50-5=)$ 45% en $(50+5=)$ 55%. Als de score verder 'uit het midden ligt', is de onnauwkeurigheidsmarge kleiner.

Vragenlijst werkgevers

De bedrijven zijn benaderd door Atrium groep. Met 9 bedrijven -een mix van grote en kleine bedrijven en zwembaden en bedrijven in de verblijfsrecreatie, verspreid over Nederland- is door middel van een interview de vragenlijst voor werkgevers ingevuld. Atrium groep heeft de ingevulde vragenlijsten opgestuurd naar Rijnland Advies, daar zijn de vragenlijsten ingevoerd in SPSS en geanalyseerd.

1.3 Dit rapport

In deze rapportage treft u eerst de resultaten van de interviews met de werkgevers, gevolgd door de resultaten van de enquête onder de werknemers. Deze resultaten zijn onderverdeeld in de thema's trots, vitaliteit, opleiden en de toekomst. Aan het einde van de rapportage treft u de samenvatting aan. De resultaten per vraag (rechte tellingen) treft u aan in bijlage 3.

Als er gesproken wordt over verschillen tussen groepen medewerkers, gaat het om significante verschillen.

2. Resultaten werkgevers

In totaal zijn er negen werkgevers in de recreatie geïnterviewd (zie bijlage 1 voor vragenlijst). Vier respondenten zijn HR-manager/HR-adviseur en de anderen zijn directeur, accommodatiemanager, directeur exploitatie, hoofd zwembaden en administratief medewerker.

2.1 Profiel van de bedrijven

Zeven van de negen bedrijven zijn onderdeel van een groter geheel. De (hoofdkantoren van de bedrijven zijn gevestigd in Zuid-Holland (4x), Noord-Holland (3x), Utrecht (1x) en Overijssel (1x).

Voor 44% van de ondervraagde bedrijven in de recreatie is het zwembad de belangrijkste hoofdactiviteit.

Belangrijkste activiteiten van het bedrijf (n=9)	
zwembad	44%
bungalowpark	22%
camping	22%
anders	11%

Het bedrijf dat iets anders doet, noemt de combinatie van zwembad en sporthal/sauna/fitness en horeca.

Gemiddeld hebben de negen bedrijven 752 medewerkers in dienst.

Aantal medewerkers van het bedrijf (n=9)	
10 medewerkers of minder	0%
tussen de 11 en 20 medewerkers	11%
tussen de 21 en 50 medewerkers	33%
tussen de 51 en 100 medewerkers	22%
meer dan 100 medewerkers	33%

De verhouding mannen en vrouwen binnen de ondervraagde bedrijven in de recreatie is 40% – 60%.

De verdeling naar geslacht (n=9)	
mannen	40%
vrouwen	60%



Bij 44% van de bedrijven ligt het zwaartepunt van de leeftijden bij de groep 25 tot en met 44 jaar. De verdeling over leeftijdsklasse ziet er als volgt uit:

De verdeling naar leeftijdsklasse (n=9)	
15 t/m 24 jaar	33%
25 t/m 44 jaar	44%
45 jaar en ouder	22%

In de gesprekken is de precieze onderverdeling naar het opleidingsniveau van de medewerkers in de recreatie niet overal duidelijk geworden. Gemiddeld heeft iets meer dan de helft (56%) van de medewerkers volgens de HR-managers een opleiding op mbo-niveau.

Een functie op het gebied van recreatie en vermaak komt het vaakst voor onder de medewerkers.

De verdeling naar functiegroepen (n=9)	
recreatie en vermaak	32%
voedselbereiding en bediening	15%
ontvangst en beveiliging	11%
techniek en groen	9%
schoonmaak en logistiek	9%
ondersteuning management	8%
management/bedrijfsleider	6%
administratie/secretariaat	5%
winkelverkoop	5%
wellness en sauna	1%

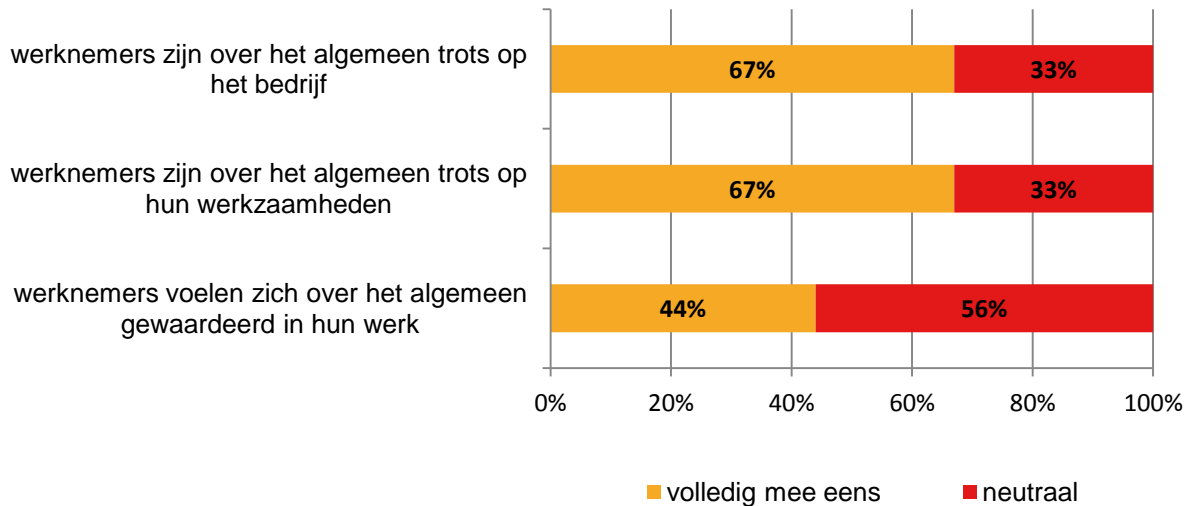
Gemiddeld heeft 56% van de medewerkers een vast dienstverband (voor onbepaalde tijd). Iets meer dan een kwart (28%) heeft een tijdelijk contract en 16% van de medewerkers heeft een oproepcontract of 0-urencontract.

Soorten dienstverband (n=9)	
contract voor onbepaalde tijd	56%
tijdelijk contract (voor bepaalde tijd)	28%
oproepcontract	16%
anders	0%



2.2 Trots op het werk

De werkgevers hebben een aantal stellingen voorgelegd gekregen. Twee derde van de geïnterviewden vindt dat de werknemers trots op het bedrijf en trots op hun werkzaamheden zijn. De toelichting op de antwoorden staat hieronder.



Volgens 67% van de werkgevers zijn werknemers over het algemeen trots op het bedrijf.

Toelichting Trots op het bedrijf

Elk jaar is er een medewerkerstevredenheidsonderzoek. 86% is tevreden en 5% meer dan tevreden, 12% ontevreden. Medewerkers scoren op passie, drive en discipline. Hoe meer delight medewerker je bent, hoe meer delight de gast is.

Dit komt uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek dat ieder jaar wordt uitgevoerd.

Men is niet zozeer trots op het bedrijf, maar op de accommodatie waar men werkt.

De benaming trots ligt wat gevoelig. Er heerst eerder het idee: doe maar normaal. Door het wegvallen van het schoolzwemmen zijn er oriëntatiegesprekken gevoerd met medewerkers waarin aan de orde is gekomen hoe tevreden men is.

Dezelfde groep werknemers (67%) is volgens de werkgevers trots op hun werkzaamheden.

Toelichting Trots op de werkzaamheden

Het werk heeft ook minder leuke kanten. De organisatie hanteert de filosofie dat gezamenlijk het werk wordt opgepakt. Dus als het zo uitkomt, moet je weleens de wc schoonmaken.



De meningen zijn iets meer verdeeld over of werknemers zich over het algemeen gewaardeerd voelen in hun werk. 56% is het er niet mee eens, maar ook niet mee oneens. Een toelichting van een van de respondenten: "Waardering wordt gemeten in betrokkenheid: 54% is betrokken, 5% zeer betrokken en 46% is weinig betrokken."

Volgens alle ondervraagden wordt er naar de ideeën van de medewerkers geluisterd en wordt er ook wat mee gedaan. Wat de bedrijven er mee doen, staat in het overzicht.

Toelichting Wat er met de ideeën van medewerkers wordt gedaan

Deze worden in de MT-vergadering besproken, een keer per zes weken.

De ideeën worden praktisch toegepast. Maar er kan beter geluisterd worden, want de medewerkers hebben niet altijd het gevoel dat er iets mee wordt gedaan.

Er wordt 4 à 5 keer per jaar overleg gevoerd met alle medewerker. Die ideeën worden uitgevoerd zodra de mogelijkheden aanwezig zijn.

Er wordt gepaste aandacht geschonken aan de ideeën in de diverse teamoverleggen.

Het idee wordt serieus genomen en indien mogelijk ook uitgevoerd. Er wordt opgeroepen suggesties te delen via intranet en een magazine.

Er is een open cultuur en duidelijk overlegstructuur. Een idee wordt doorgevoerd, maar men is wel kritisch op de financiën.

We hebben een ideeënbus. Je kunt er niet altijd wat mee. Er is een spanningsveld met de financiën. Wel gelden er 'golden rules' die op elk park uitgevoerd moet worden, over performance, management en communicatie.

Er is een uitgebreide vergadercultuur met ruimte voor ideeën. Er wordt een 5-jarenplan opgesteld, bottom up, vanuit de filosofie dat de medewerkers het beste weten wat gasten willen.

Opleidingen zoeken.

2.3 Opleiden en ontwikkelen

Volgens de meeste respondenten hebben de medewerkers over het algemeen de juiste opleiding voor hun werk. Eén van de ondervraagden vindt dat de opleiding over het algemeen te laag is en één HR-manager zegt dat men vaak opgeleid is voor een ander beroep. Eén van de ondervraagden voegt er aan toe dat medewerkers zelf vinden dat ze voldoende zijn opgeleid, maar dat het management daar anders over denkt. Opleiding is niet hetzelfde als ervaring. Vooral bij de jonge medewerkers ontbreekt veel ervaring, aldus de HR-manager van een groot bedrijf.

Juiste opleiding medewerkers (n=9)

ja	67%
nee, vaak te laag opgeleid	11%
nee, vaak opgeleid voor een ander beroep	11%
geen mening	11%



Belangrijke opleidingen en cursussen

De bedrijven hebben vooral behoefte aan opleidingen op mbo- en hbo-niveau en cursussen vooral op vmbo- en mbo-niveau. Een aantal bedrijven geeft aan dat er veel intern wordt opgeleid.

Belangrijke opleidingen en cursussen

Administratie en receptie.

Techniek en groen.

Opleidingen gericht op schoonmaak (bungalow).

Cursus gastgerichtheid/hospitality.

Praktijkopleiding SFR.

Sport en Bewegen.

Zwem ABC/Lifeguard/reddend zwemmen.

BHV/EHBO.

Agressietraining.

Themagerichte workshops.

Cursus Kinderen met beperking.

Sociale hygiëne.

Praktijkbegeleider.

Omgaan met gereedschap.

Aanvulling op doelgroepactiviteiten.

Fitvak A&B.

Volgens de meeste (78%) bedrijven bezitten de medewerkers voldoende werkervaring.

Werkervaring medewerkers (n=9)

voldoende werkervaring	78%
te weinig werkervaring	22%



Er is gevraagd wat de bedrijven doen zodat hun werknemers zo goed mogelijk (bij)blijven. Alle bedrijven zorgen ervoor dat men kan leren van collega's of leidinggevende en men kan korte cursussen volgen. Bij zes bedrijven hebben werknemers ook de mogelijkheid om beroepsopleidingen te volgen. Ook worden er nog andere mogelijkheden genoemd, als het organiseren van trainingsweekenden voor met name seizoensmedewerkers, het talentenprogramma waarbij men mensen met specifieke talenten of kwaliteiten een cursus laat verzorgen of afspraken maken over kwaliteit van het eigen werk.

Doen om bij te blijven (n=9)

volgen van korte cursussen	100%
leren van collega/leidinggevende (coaching)	78%
volgen van beroepsopleiding	44%
iets anders	33%

Bij acht van de negen (89%) bedrijven worden er afspraken gemaakt met werknemers over hoe ze goed (bij)blijven in hun vak. Veelal worden hier de functionerings- en beoordelingsgesprekken voor gebruikt.

Toelichting Vastleggen van afspraken

In functioneringsgesprekken: 3x per jaar start-, voortgangs- en beoordelingsgesprek.

Via functioneringsgesprekken en vastleggen in POP.

Het is geen verplichting, maar een verzoek.

Er wordt gepusht tijdens evaluatiegesprekken, maar het is vrijwillig. Als men wil, kan er veel. Maar men moet wel flexibel zijn.

Er worden afspraken vastgelegd, maar op vrijwillige basis.

Waar die afspraken over gaan of over zouden moeten gaan? Met name over het volgen van korte cursussen een coaching op de werkvloer.

Afspraken ontwikkeling medewerkers (n=8)

volgen van korte cursussen	78%
coaching op de werkvloer	56%
volgen van beroepsopleidingen	44%
ervaring opdoen in een andere functie	33%
ervaring opdoen in een hogere functie	33%
carrièremogelijkheden	33%
gebruik maken van EVC	11%
loopbaanplanning/-check/-advies	11%
ervaring opdoen bij een ander bedrijf	11%
anders	22%

Bij de meeste bedrijven wordt er gesproken over de plannen die het bedrijf met de werknemers heeft. Bij twee bedrijven is dit geen onderwerp van gesprek. Eén bedrijf geeft aan dat het een platte organisatie is en het andere bedrijf zegt dat het lastig is binnen een klein bedrijf.

Gesprek over plannen met werknemer (n=9)	
ja, daar is wel eens over gesproken	44%
ja, elk jaar	33%
nee	22%

2.4 Vitaliteit

Aan de vertegenwoordigers van de bedrijven is gevraagd hoe de werknemers hun werk ervaren en hoe het met de belasting zit.

Volgens de bedrijven hebben werknemers last van lichamelijke belasting. Volgens 33% hebben enkele werknemers daar last van en volgens 33% heeft een minderheid er last van. Volgens de andere drie bedrijven hebben werknemers geen last van lichamelijke belasting

Bij last van psychische belasting geven twee bedrijven dat de meeste werknemers er last van hebben, twee respondenten zeggen dat enkele medewerkers daar last van hebben en zegt een bedrijf dat een minderheid hier last van ondervindt. Volgens vier bedrijven ervaren werknemers geen psychische belasting.

De geïnterviewden gaven een toelichting op de klachten.

Toelichting Klachten medewerkers

Lichamelijke klachten vooral bij de buitendienst (groen en techniek).

Klachten aan de longen (chloor) en reumatische klachten door temperatuurswisselingen.

Soms hebben werknemers last van druk van ouders bij de zwemles.

Het verzuim is heel laag. Komt mogelijk door betrokkenheid en goede sfeer.

Agressie en lastige ouders.

Weinig klachten door goede sfeer, vakantiegangers, vrolijke mensen.

Werkdruk door het niet altijd volgen van de juiste methode bij met name housekeeping.

Vaak in combinatie met privé. Burnout werkgerelateerd is zeldzaam.

Met name lichamelijke klachten bij housekeeping en bediening.



Twee ondervraagden denken dat het percentage werknemers met last in de toekomst groter zal worden. Volgens 56% blijft het percentage gelijk en 22% weet het niet.

Toelichting Klachten medewerkers in de toekomst

De druk op de financiën in gezinnen wordt groter en dat leidt tot meer druk bij ouders om hun kinderen het zwemdiploma snel te laten halen. Dat leidt tot meer druk bij de zwemonderwijzer.

We zullen moeten schakelen op de vergrijzing.

Nieuwe werkmethodes en nieuwe manieren, waardoor minder mensen hetzelfde werk doen.

Ik heb er geen ervaring mee.

Bijna alle (89%) bedrijven zeggen dat het bedrijf iets doet om werknemers gezond en fit aan het werk te houden. Wat ze doen, is hieronder weergegeven.

Toelichting Inzet bedrijf om werknemers gezond en fit te houden

Aanschaffen of inhuren van bepaalde apparatuur en hulpmiddelen.

Drie keer per jaar een zwemtest.

Fitness, kortingsregelingen en arbo-voorwaarden. We bieden aan, maar het is vrijblijvend.

Gebruik van fitness voor vast personeel.

Hulpmiddelen, tiltraining, veiligheidstraining, tillift, aanpassingen op de werkvloer, preventie arbo-consulten, promotie van sportactiviteiten, parkvoetbalwedstrijd en vitaliteitsprogramma.

Ophangstelsel duikscherm, oordopjes op maat bij toezicht, regelmatig pauze.

RI&E's uitvoeren. Medewerkers wijzen op arbocatalogus.

We voldoen aan de arbo-wetgeving.

We hebben een fitte groep mensen.

44% van de bedrijven vindt dat er in de toekomst afspraken gemaakt moeten worden over wat er gedaan kan worden om fit te blijven. De andere vijf bedrijven vinden dat niet.

Waar die afspraken over gaan of over zouden moeten gaan?

Afspraken (n=4)	
lichamelijke werkbelasting	75%
psychische werkbelasting	75%
scholing	50%
gezonde voeding	50%
werkrooster	50%
werkinhoud	50%
sporten	50%
aantal te werken uren per week/maand	25%
gezonde leefwijze	25%
gezonde werkplek (arbo verantwoord)	25%
regelmogelijkheden (zelf bepalen tempo, volgorde taken en werkonderbrekingen)	25%
extra vakantiedagen	25%
anders	50%

Andere punten die nog genoemd zijn:

- financiële gezondheid;
- afhankelijk van de persoon.

Eén bedrijf merkt op dat het gezond en fit blijven vooral een persoonlijke verantwoordelijkheid is. Uiteraard is er een protocol ziekteverzuim en krijgen medewerkers boven de 50 jaar een medische keuring aangeboden, maar daar wordt geen gebruik van gemaakt.

2.5 De toekomst

Aan de respondenten is gevraagd wat de drie belangrijkste redenen voor werknemers zijn om van baan te wisselen. Een manager die 'anders' aan gegeven heeft, zegt dat de kleine contracten (housekeeping) een reden is om weg te gaan en dat medewerkers ook vertrekken omdat de ze niet in het team passen of verhuizen.

De belangrijkste redenen om van baan te wisselen (n=9)	
salaris	56%
inhoud van het werk	44%
weinig carrière/doorgroeimogelijkheden	44%
reistijd	33%
werktijden	22%
lichamelijke belasting	11%
privé-werk balans	11%
leeftijd	11%
weinig opleidingsmogelijkheden	11%
anders	33%



Mocht het in de toekomst nodig zijn dat personeel uitgewisseld dient te worden, ligt dit het meest voor de hand met de horeca en de zorg- en sportsector. Meer dan de helft noemde toch ook de recreatie (andere bedrijfstakken). De respondenten konden meerdere antwoorden geven. Bij 'anders' wordt nog gezegd dat de branche niet zo veel uitmaakt. Een praktische instelling en relativiseringsvermogen zijn noodzakelijk.

Uitwisseling personeel met andere branches (n=9)	
horeca	67%
schoonmaak	44%
zorg en sport	44%
techniek	33%
overheid, onderwijs	33%
groen	22%
beveiliging	22%
anders	11%

Een van ondervraagden merkte op dat uitwisseling in theorie heel mooi is, maar in de praktijk heel lastig blijkt, bijvoorbeeld vanwege andere uren. Zij hebben het wel eens geprobeerd met een schoonmaakbedrijf. Een ander voegt toe dat seizoensgebonden werkzaamheden uitwisseling lastig maakt. In Frankrijk zie je bijvoorbeeld dat mensen in de zomer surfles geven en in de winter skiles.

Bij twee van de negen (22%) bedrijven zijn er de laatste 12 maanden gedwongen ontslagen gevallen. Het aantal medewerkers met ontslag is niet genoemd.

Eén bedrijf heeft de laatste 12 maanden moeilijk vervulbare vacatures gehad: manager en zweminstructeur in Zeeland. Voor de overige bedrijven geldt dat er voldoende aanbod is op de arbeidsmarkt en dat men soms iets meer moeite moet doen, bijvoorbeeld voor specialistische functies als online marketing.

Aan de bedrijven is gevraagd in welke provincie het het moeilijkst is om aan geschikt personeel te komen. Zeven bedrijven (78%) hebben hier helemaal geen moeite mee, maar voor twee bedrijven is het lastig om in de provincie Zeeland aan goede mensen te komen.



Zeven van de negen bedrijven (78%) denken dat het aantal banen bij het bedrijf in de komende twee jaar gelijk zal blijven. Een bedrijf verwacht dat het aantal banen kleiner zal worden en het ander bedrijf denkt dat het aantal banen zal groeien. De toelichting staat in het overzicht.

Toelichting Ontwikkeling banen in de komende twee jaar

Het plafond aan activiteiten is bereikt. Het ledenaantal blijft gelijk.

Na de klap van het wegvallen van het schoolzwemmen, is de basis bereikt.

Geen uitbreiding in de toekomst verwacht.

De zittende medewerkers blijven zitten. Dit is marktgerelateerd.

Het aantal op het hoofdkantoor blijft gelijk. Met de overname is er veel gebeurd: 180 personen weg. Het bedrijf is al heel lean and mean ingericht. Er zal nog strakker op de uren gestuurd worden.

Het aantal banen blijft gelijk, maar het aantal vacatures groeit. Uitstroom ouderen, minder instroom en vergrijzing.

Uitbreiding van activiteiten bij sporthal en horeca.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Volgens de ondervraagden is er een aantal positieve ontwikkelingen zichtbaar, dat van invloed zal zijn op de arbeidsmarkt en de bedrijfsvoering.

Toelichting Positieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Het aanbod is groot.

Er zijn veel werkzoekenden.

Er is een ruim aanbod aan werkzoekenden.

Veel aandacht voor gezondheid en gezond ouder worden.

Verbetering van de economie en positieve leeftijdsdiscriminatie. Meer banen in de toekomst.

Zeker geen tekort.

Voldoende aanbod.



Er wordt een aantal negatieve ontwikkelingen genoemd.

Toelichting Negatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Blijvende onzekere economie, meer werkzoekenden voor minder banen en vergrijzing.

Tekort aan specialisten en verplaatsing internationale arbeidsmarkt.

De komende generatie is verwend.

Minder aanbod door het aantrekken van de economie. De betere krachten worden weggekaapt door bedrijven die wel vaste banen kunnen bieden.

Ouders zijn kritischer en er is minder zwemonderwijs.

Het schoolzwemmen vervalt en minder subsidie van gemeenten voor zwembaden

Vergrijzing en de groep 55+ groeit. Er is geen geld voor een coachende rol.

Minder mensen op vakantie door de crisis en er wordt minder gekampeerd.

2.6 Ondersteuning door sectoren en brancheverenigingen

Aan de mensen is gevraagd hoe de sector en de branchevereniging de bedrijven kunnen ondersteunen bij de inzetbaarheid van mensen. Het faciliteren of (financieel) ondersteunen van cursussen wordt vier keer genoemd. Loopbaanadvies, sollicitatietraining, begeleiding van stagiairs en jonge medewerkers, arbeidsbemiddelingstrajecten, leertrajecten en coaching van oudere werknemers worden allen twee keer genoemd. Ondersteuning bij werk-naar-werkbegeleiding, begeleiden van duaal/deeltijd hbo en het aannemen van Wajongers worden één keer genoemd. De geïnterviewden hadden nog andere suggesties of opmerkingen. Die staan in het overzicht.

Toelichting Ondersteuning door de branchevereniging

Elkaar ondersteunen, bijvoorbeeld therapie.

Het is een meerwaarde om branches samen te voegen.

Stimuleren netwerk intersectorale mobiliteit met als doel bewustwording van de mogelijkheden.

Bij stagiairs is het nu een doolhof met veel onduidelijkheden. Mede door het opheffen van kenniscentra. Er is veel bureaucratie. Het zou eenvoudiger kunnen via bijvoorbeeld Recron.



3. Resultaten werknemers

In totaal hebben 389 werknemers in de recreatiebranche de vragenlijst (zie bijlage 2) ingevuld. De vragenlijst heeft 6 weken opengestaan in vanaf de laatste week van januari 2014. Dit wil zeggen dat de vragenlijst in het laagseizoen is uitgezet en de kans klein is dat seizoenmedewerkers de vragenlijst hebben ingevuld.

3.1 Profiel van de werknemers

Twee derde van de medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld is vrouw.

De verdeling naar geslacht (n=389)

mannen	34%
vrouwen	66%

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 37 jaar. De verdeling over leeftijdsklasse ziet er als volgt uit.

De verdeling naar leeftijdsklasse (n=389)

15 t/m 24 jaar	31%
25 t/m 44 jaar	32%
45 jaar en ouder	37%

Twee derde van de medewerkers in de recreatie heeft een beroepsopleiding als hoogst afgemaakte opleiding. 43% van de ondervraagden heeft een opleiding op mbo-niveau en een kwart (24%) van de medewerkers heeft een afgeronde opleiding op hbo-of universitair niveau.

De verdeling naar opleidingsniveau (n=389)

basisonderwijs	3%
vmbo	17%
havo/vwo	13%
mbo	43%
hbo/universiteit	24%



De verdeling van opleidingsniveau naar leeftijd laat zien dat een aantal jongeren nog geen diploma heeft, de 25 tot en met 44-jarigen vaker hoger opgeleid zijn en dat de ouderen vaker een opleiding op vmbo-niveau hebben.

Opleidingsniveau	Leeftijd			Totaal
	15 t/m 24 jaar	25 t/m 44 jaar	45 jaar en ouder	
basisonderwijs	7%	0%	1%	3%
vmbo	12%	7%	30%	17%
havo/vwo	25%	8%	8%	13%
mbo	41%	44%	46%	44%
hbo/universiteit	17%	40%	16%	24%
Totaal	n=121	n=122	n=145	n=388

De medewerkers zijn werkzaam bij verschillende soorten bedrijven in de recreatiesector. Het gaat met name om bungalowparken (inclusief groepsaccommodatie), zwembaden en campings.

Belangrijkste activiteit van het bedrijf (n=389)	
bungalowpark	32%
zwembad	31%
camping	24%
anders	12%

Bij zwembaden werken de meeste personen van 45 jaar en ouder (43%) en bij campings is de laagste leeftijdscategorie (34%) de grootste.

Belangrijkste activiteit bedrijf	Leeftijd			Totaal
	15 t/m 24 jaar	25 t/m 44 jaar	45 jaar en ouder	
Bungalowpark/groepsaccommodatie	29%	35%	33%	32%
zwembad	22%	27%	43%	31%
camping	34%	24%	15%	24%
anders	15%	14%	9%	12%
Totaal	n=121	n=122	n=145	n=388

Gemiddeld hebben de bedrijven waar men werkzaam is 57 medewerkers in dienst.

Aantal medewerkers van het bedrijf (n=389)	
10 medewerkers of minder	23%
tussen de 11 en 20 medewerkers	19%
tussen de 21 en 50 medewerkers	38%
tussen de 51 en 100 medewerkers	11%
meer dan 100 medewerkers	9%



De verdeling van het aantal medewerkers naar de bedrijfstak laat zien dat de bungalowparken de grootste bedrijven zijn.

Aantal medewerkers	Bedrijfstak				Totaal
	zwembad	bungalowpark/ groeps- accommodatie	camping	anders	
10 of minder	9%	23%	38%	29%	23%
11 t/m 20	51%	18%	20%	23%	19%
21 t/m 50	57%	28%	28%	35%	38%
51 t/m 100	12%	14%	10%	6%	11%
meer dan 100	3%	18%	4%	6%	9%
Totaal	n=122	n=126	n=93	n=48	n=389

De grootste groep medewerkers is werkzaam in de regio Zuid (provincies Noord-Brabant en Limburg) en daarna in de kustprovincies (Noord-Holland, Zuid-Holland en Zeeland). De regio Midden omvat de provincies Utrecht, Gelderland en Flevoland en regio Noord de provincies Groningen, Friesland, Drenthe en Overijssel.

Regio waar men werkt (n=389)	
Noord	23%
Midden	22%
Kust	27%
Zuid	28%

De functie 'medewerker' komt het vaakst voor onder de respondenten.

De verdeling naar functiegroepen (n=389)	
medewerker	75%
leidinggevende (meer dan 5 medewerkers)	14%
leidinggevende (minder dan 5 medewerkers)	6%
anders	5%

De respondenten die een andere functie vervullen, noemen:

- (assistent)manager (4x);
- meerdere of wisselende functies (3x);
- beheerder (2x);
- stagiair (2x);
- doelgroep-instructeur;
- praktijkbegeleidster;
- directeur;
- zelfstandige;
- hulpkracht;
- schoonmaker.

Iets meer dan de helft (53%) van de medewerkers heeft een vast dienstverband (voor onbepaalde tijd). Een kwart (25%) van de medewerkers heeft een tijdelijk contract en 21% een oproepcontract of 0-urencontract.

Soort dienstverband (n=389)	
contract voor onbepaalde tijd	53%
tijdelijk contract (voor bepaalde tijd)	25%
oproepcontract	21%
anders	2%

De verdeling van dienstverband naar leeftijd ziet er als volgt uit. De oudere medewerkers hebben vaker een vast contract.

Soort contract	Leeftijd			Totaal
	15 t/m 24 jaar	25 t/m 44 jaar	45 jaar en ouder	
onbepaalde tijd	7%	66%	79%	53%
tijdelijk contract	37%	25%	14%	25%
oproepcontract of 0-urencontract	51%	8%	6%	21%
anders	4%	0%	1%	2%
Totaal	n=121	n=122	n=145	n=388

De verdeling naar soorten contract en de bedrijfstak laat zien dat medewerkers bij de zwembaden vaker een vast contract hebben.

Soort contract	Bedrijfstak				Totaal
	zwembad	bungalowpark/ groeps- accommodatie	camping	anders	
onbepaalde tijd	66%	56%	40%	38%	53%
tijdelijk contract	16%	27%	28%	33%	25%
oproepcontract of 0-urencontract	17%	14%	31%	27%	21%
anders	1%	3%	1%	2%	2%
Totaal	n=122	n=126	n=93	n=48	n=389

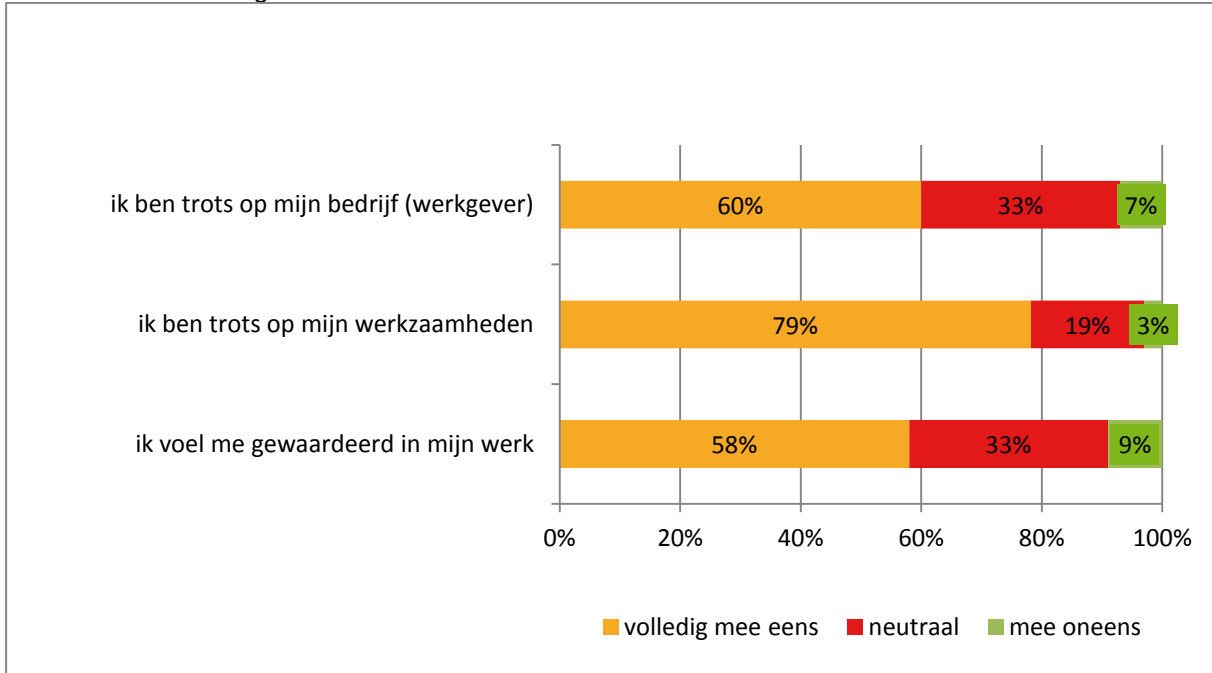
Gemiddeld werken de ondervraagde medewerkers in de recreatiesector 24 uur per week.

Gemiddeld werkt men 8 jaar en 2 maanden bij het huidige bedrijf en werkt men gemiddeld 10 jaar en 4 maanden in de recreatiesector.



3.2 Trots op het werk

De werknemers hebben een aantal stellingen voorgelegd gekregen. De meeste medewerkers (79%) zijn trots op hun werkzaamheden en 60% is ook trots op het bedrijf waar men werkt. 58% van de medewerkers in de recreatiesector voelt zich gewaardeerd in het werk, een derde antwoordt neutraal en 9% voelt zich niet gewaardeerd.



Verschillen tussen groepen medewerkers:

De medewerkers uit een groot bedrijf met meer dan 100 medewerkers zijn het vaker ‘oneens’ met de stelling ‘ik ben trots op mijn bedrijf (werkgever): 15% tegenover 7% gemiddeld.

Oudere medewerkers zijn vaker trots op hun werkzaamheden dan hun jongere collega’s in de branche: 80% van de 45-plussers tegenover 74% van de medewerkers onder de 25 jaar.

Daarentegen voelen oudere werknemers zich minder gewaardeerd in het werk dan jongeren. 69% van de jongeren tot 25 jaar is het volledig eens met de stelling ‘ik voel me gewaardeerd in mijn werk’ tegenover 52% van de 25 t/m 44-jarigen en 54% van de 45-plussers. Medewerkers van een camping zijn het meer eens met de stelling over de waardering: 68% tegenover 58% gemiddeld.

Plezier in het werk

Driekwart (76%) van de ondervraagden heeft altijd plezier in het werk. 21% heeft soms plezier in het werk en 2% heeft zelden plezier in zijn of haar werk. 1% zegt nooit plezier te hebben in het werk.

Hulp en informatie

60% van de medewerkers vindt dat men van collega’s of leidinggevende genoeg hulp of informatie krijgen als men daar om vraagt. 31% zegt die hulp enigszins te krijgen en 8% krijgt niet genoeg hulp of informatie.



91% van de medewerkers uit zijn of haar ideeën over verbeteringen in het bedrijf: 40% doet dit veel en 51% enigszins. 9% houdt de ideeën voor zich. Volgens 82% van de ondervraagden die hun ideeën uiten in het bedrijf, doet de leidinggevende iets met de ideeën van de medewerkers.

Doet je leidinggevende iets met jouw ideeën? (n=354)

ja, veel	38%
ja, maar weinig	45%
niets	7%
weet niet	11%

Verschillen tussen groepen medewerkers:

76% van de jongeren tot 25 jaar denkt dat de leidinggevende iets doet met de aangedragen ideeën tegenover 85% van de oudere leeftijdsgroepen. 10% van de medewerkers tussen de 25 en 45 jaar denkt dat de leidinggevende niets doet met de ideeën. Bij de jongeren onder de 25 jaar is dat 3%. Ook de medewerkers van een groot bedrijf met meer dan 100 medewerkers denken significant vaker dat de leidinggevende niets doet met de ideeën: 16% tegenover 7% gemiddeld.

3.3 Opleiden en ontwikkelen

De helft van de medewerkers heeft over het algemeen de juiste opleiding voor het werk. 21% zegt dat men is opgeleid voor een ander beroep.

Juiste opleiding medewerkers (n=389)

ja	51%
nee, mijn opleiding is niet voor dit beroep	21%
nee, mijn opleiding is te hoog	18%
nee, mijn opleiding is te laag	3%
geen mening	7%

Verschillen tussen groepen medewerkers:

Oudere medewerkers zeggen vaker dat men de juiste opleiding heeft: 65% tegenover 51% gemiddeld. Jongeren tot 25 jaar zijn vaker voor een andere beroep opgeleid: 35% tegenover 14% van de medewerkers tussen de 25 en 44 jaar en 15% van de 45-plussers. Medewerkers in zwembaden zijn significant vaker specifiek voor het vak opgeleid: 71%. Medewerkers op een camping zeggen vaker dat ze voor een ander beroep zijn opgeleid: 29% tegenover 21% gemiddeld.

Volgens 51% van de ondervraagden biedt de werkgever voldoende opleidingsmogelijkheden. Van die groep zegt 46% dat de werkgever hen niet concreet een opleiding heeft aangeboden, maar dat men wel weet dat er voldoende mogelijkheden zijn (23% van het totaal).



De verschillende opleidingen en cursussen die worden geboden door de werkgever, staan in het overzicht.

Aangeboden opleidingen en cursussen (n=102)	
BHV/EHBO/AED/VCA.	33x
Zwemonderwijs/ABC-opleiding/aqua sporten/ doelgroepenopleiding/zwangerschapszwemmen/fifty fit/overlevingszwemmen voor jonge kinderen.	24x
Praktijkbegeleider/leermeester/stagebegeleider.	11x
Klantvriendelijkheid/omgaan met gasten/gastvrouw.	9x
Duits/Frans/talencursus.	8x
Computercursus/social media.	7x
Bosonderhoud/zaagcursus/groenvoorziening/spuitlicentie.	6x
Verkooptraining/telefonische verkoop.	6x
Communicatiecursus/zakelijk communiceren.	5x
(Kwaliteits)management/assistent-manager/Tourism management.	5x
Fitnessinstructeur/groepslesdocent.	5x
Sociale hygiëne.	5x
Lifeguard.	4x
Schrijfcursus/schrijven voor internet.	4x
Receptie/kassa/reserveringssysteem.	3x
Financieel/boekhouding/praktijkdiploma loonadministratie.	3x
Leidinggevende/teamleidersopleiding/coachend leidinggeven.	3x
Elektro/installatietechniek/gaskeurmeester.	3x
Omgaan met agressie.	2x
(Recreatie)marketing.	2x
Objectief observeren.	1x
Horeca (bbl).	1x
Afwassen in een restaurant.	1x
Fit en Vitaal.	1x
Animatiebegeleiding.	1x
Legionella-preventie.	1x
Preventiemedewerker.	1x
HRM.	1x
Functioneringsgesprekken voeren.	1x
Golfkarrijles.	1x

De meeste (81%) medewerkers bezitten naar eigen zeggen voldoende werkervaring voor hun huidige baan.

Werkervaring medewerkers (n=389)	
voldoende werkervaring	81%
te veel werkervaring	17%
te weinig werkervaring	2%
geen werkervaring	0%

Er is gevraagd of medewerkers zelf iets doen om zo goed mogelijk (bij) te blijven in het vak. De meeste mensen (63%) leren van collega's. 19% van de medewerkers doet zelf niets om goed te blijven in het vak. De respondenten konden meerdere antwoorden geven.

Zelf doen om bij te blijven (n=389)	
leren van collega/leidinggevende (coaching)	63%
volgen van korte cursussen	21%
niets	19%
volgen van beroepsopleiding	7%
iets anders	11%

11% van de medewerkers doet nog iets anders om goed te blijven in het vak. Wat dat is, staat in het overzicht.

Toelichting Ik doe iets anders om bij te blijven in het vak (n=43)	
Lezen van vakliteratuur/lezen artikelen op internet/op de hoogte blijven van de laatste ontwikkelingen.	8x
E-learning/workshops volgen.	5x
Bezoeken beurzen, congressen, seminars, bedrijven, leveranciers.	5x
Ervaring opdoen door het werk uit te oefenen/ik leer dingen zelf in de praktijk.	3x
Informatie via branchevereniging.	2x
Contact met collega-managers/collega-bedrijven.	2x
Coaching persoonlijke ontwikkeling.	1x
Discussies via LinkedIn en andere internetfora.	1x
Zelf sporten.	1x
Zelf collega's opleiden.	1x
Alert blijven.	1x
Deelnemen aan samenwerkingsverbanden.	1x

Afspraken eigen ontwikkeling

81% vindt het goed om afspraken te maken met de leidinggevende over hoe men zich ontwikkelt in het vak. Hiervan zegt 42% dat dit al is gebeurd en 39% zou wel willen dat er afspraken gemaakt gaan worden. Voor 19% is het niet nodig om afspraken te maken over de eigen ontwikkeling.

Waar die afspraken over gaan of over zouden moeten gaan, staat in het overzicht hieronder. Het volgen van korte cursussen, coaching op de werkvloer en carrièremogelijkheden worden het vaakst genoemd. De respondenten konden meerdere antwoorden geven.

Afspraken eigen ontwikkeling (n=316)	
volgen van korte cursussen	40%
coaching op de werkvloer	37%
carrièremogelijkheden	31%
loopbaanplanning/-check/-advies	22%
ervaring opdoen in een andere functie	19%
ervaring opdoen in een hogere functie	14%
volgen van beroepsopleidingen	9%
gebruik maken van EVC	6%
ervaring opdoen bij een ander bedrijf	5%
ervaring opdoen in andere branche/sector	4%
iets anders	5%

De respondenten die 'iets anders' aangaven, noemen

- functioneringsgesprek (2x);
- regelmatige evaluatie;
- beloning in verband met trouwe dienst;
- hoger salaris;
- contract met meer uren;
- meer verantwoordelijkheden;
- andere vormen van bijscholing;
- vergoeding van de opleiding;
- herhaling van cursus in verband met geldigheid bewijs;
- informatie over het werk zelf krijgen;
- indeling van werkroosters;
- hulp door derden bij PR;
- passend werk;
- stageplek.



Bij bijna twee derde (63%) van de bedrijven wordt er gesproken over de plannen die het bedrijf met de werknemers heeft. Bij 40% is er wel eens over gesproken en bij bijna een kwart (23%) gebeurt dit ieder jaar. Bij meer dan een derde (37%) van de bedrijven is er nog nooit een gesprek geweest over bijvoorbeeld de functie in de toekomst of welke rol de medewerker heeft in de toekomst in het bedrijf.

Gesprek over plannen met werknemer (n=389)	
ja, daar is wel eens over gesproken	40%
ja, elk jaar	23%
nee, nog nooit over gesproken	37%

3.4 Vitaliteit

Aan de werknemers is gevraagd hoe zij hun werk ervaren en hoe het met de belastbaarheid zit. Heeft men op dit moment last van lichamelijke belasting doordat men pijn heeft of te moe wordt? En heeft men last van psychische belasting doordat men bijvoorbeeld hoofdpijn of stress heeft of omdat het niet prettig voelt als men over het werk nadenkt?

34% van de werknemers heeft last van lichamelijke belasting tijdens het werk, waarvan 4% veel. 58% zegt helemaal geen last van lichamelijke belasting te hebben.

Last van lichamelijke belasting (n=389)	
ik heb er veel last van bij mijn werk	4%
ik heb er last van bij mijn werk	9%
ik heb er een beetje last van bij mijn werk	21%
ik heb er geen last van bij mijn werk	8%
nee, ik heb geen last van lichamelijke belasting	58%

Verschillen tussen groepen medewerkers:

Ouderen hebben vaker last van lichamelijke belasting tijdens het werk dan jongeren: 41% van de 45-plussers, 39% van de medewerkers tussen de 25 en 45 jaar en 22% van de medewerkers onder de 25 jaar (gemiddeld 34%). 65% van de jongeren heeft geen last van lichamelijke belasting en 52% van de medewerkers van 45 en ouder heeft geen last.

Medewerkers die werkzaam zijn in bungalowparken (48%) zeggen het vaakst dat zij last hebben van lichamelijke belasting en medewerkers op een camping het minst (22%).

21% van de werknemers heeft last van geestelijke/psychische belasting tijdens het werk, waarvan 4% veel. 73% zegt helemaal geen last te hebben van psychische belasting.

Last van psychische belasting (n=389)	
ik heb er veel last van bij mijn werk	4%
ik heb er last van bij mijn werk	6%
ik heb er een beetje last van bij mijn werk	11%
ik heb er geen last van bij mijn werk	6%
nee, ik heb geen last van psychische belasting	73%

Verschillen tussen groepen medewerkers:

Ouderen hebben vaker last van psychische belasting tijdens het werk dan jongeren: 26% van de 45-plussers, 27% van de medewerkers tussen de 25 en 45 jaar en 8% van de medewerkers onder de 25 jaar (gemiddeld 21%). 88% van de jongeren heeft geen last van psychische belasting en 66% van de medewerkers van 45 en ouder heeft geen last (73% gemiddeld).

Medewerkers op een camping hebben het minst vaak last van psychische belasting tijdens het werk (18%).

De meeste ondervraagden denken niet dat men in de toekomst bij het werk meer last zal krijgen van lichamelijke of psychische belasting. 13% denkt wel er meer last van te zullen krijgen. Ruim een derde vindt het lastig om de vraag te beantwoorden.

Meer klachten in de toekomst? (n=389)

ik verwacht dat ik er in de toekomst meer last van zal krijgen	13%
ik verwacht niet dat ik er in de toekomst meer last van zal krijgen	43%
ik verwacht dat ik er in de toekomst minder last van zal krijgen	6%
dat weet ik niet	38%

Verschillen tussen groepen medewerkers:

Oudere medewerkers verwachten significant vaker dat men er in de toekomst meer last van zal krijgen: 21% van de 45-plussers, 14% van de medewerkers tussen 25 en 44 jaar en 4% van de jongeren onder de 25 jaar.

Ondersteuning door het bedrijf

Van alle ondervraagden zegt 27% dat het bedrijf waar men werkt iets doet om werknemers gezond en fit aan het werk te houden. Bij 55% is dat niet het geval en 17% weet het niet. Welke maatregelen de werkgever treft, wordt hieronder toegelicht.

Toelichting Inzet bedrijf om werknemers gezond en fit te houden (n=105)

Bedrijfsporten/gratis sporten/deelname aan sportevenementen/gratis zwemmen/korting op sportles.	51x
Arbo-faciliteiten/aangepaste werkplek/passende stoel/hulpmiddelen/veilig werken.	21x
Arbo-training/advies/cursus tillen.	9x
Wisselen in taken/goede werkplanning/gunstige werktijden/zware werkzaamheden verdelen over de week/als je moe bent iets anders kunnen doen/afwisseling van lopen en zitten.	7x
Logopedie/gratis naar de podo/stoelmassages.	3x
Bedrijfsuitjes.	3x
Twee keer per jaar gesprek met floormanagement/in gesprek gaan.	3x
Fittest/fitpunten waar je mee naar de sportschool kunt.	2x
Gezond eten/zelf koken op het werk.	2x
Rekening houden met lichamelijke beperkingen en klachten.	2x

Toelichting Inzet bedrijf om werknemers gezond en fit te houden – vervolg (n=105)	
Gezond verstand gebruiken.	1x
Vrijheid geven.	1x
Goede voorlichting.	1x
Fietsplan.	1x
Buitenwerk.	1x

Ook is aan de werknemers gevraagd wat men zelf doet om fit, gezond en productief aan het werk te blijven. De werknemers konden meerdere antwoorden geven.

Toelichting Inzet werknemers zelf om gezond en fit te blijven (n=389)	
leef gezond (voldoende rust nemen, sporten/bewegen)	63%
beweeg genoeg, sport	60%
eet gezond	57%
blijf bij in mijn vak (lezen vakbladen, leren van een collega)	33%
niets	3%
iets anders	3%

De respondenten die 'iets anders' aangaven, noemen:

- fysiotherapie;
- bewust worden van wat er op mijn pad komt;
- rust en regelmaat;
- niet drinken en roken;
- veel wandelen en fietsen;
- we praten en denken veel over het werk en ik kan zelf initiatieven ontwikkelen.



Afspraken over fit blijven

40% van de ondervraagden zou in de toekomst afspraken willen maken met de leidinggevende over wat er gedaan kan worden om fit te blijven, zowel door het bedrijf als door medewerkers zelf. Waar die afspraken over zouden moeten gaan?

Afspraken (n=154)	
gezonde werkplek (arbo verantwoord)	47%
scholing	45%
sporten	44%
werkinhoud	39%
werkrooster	39%
aantal te werken uren per week/maand	31%
lichamelijke werkbelasting	25%
regelmogelijkheden (zelf bepalen tempo, volgorde taken en werkonderbrekingen)	21%
gezonde voeding	19%
psychische werkbelasting	19%
gezonde leefwijze	12%
extra vakantiedagen	11%
anders	6%

Bij 'anders' werd genoemd:

- beter pensioen/pensioen partner mee verzekeren;
- taakverlichting;
- betere vergoeding reiskosten en kleedgeld;
- hoger salaris;
- betere stoelen;
- gratis sportkaart;
- eigen initiatieven.

3.5 De toekomst

Aan de medewerkers is gevraagd of men van plan is een andere baan te zoeken. 80% van de medewerkers wil de huidige baan de komende drie jaar behouden.

Wil je je baan de komende drie jaar houden? (n=389)	
ja, ik wil deze baan houden en ga geen andere baan zoeken	41%
ja, ik wil deze baan wel houden, maar ik kijk ook om me heen naar andere banen	39%
nee, ik wil deze baan niet houden en ga de komende jaren op zoek naar een andere baan	12%
nee, ik ben al serieus op zoek naar een andere baan	8%

Verschillen tussen groepen medewerkers:

Mannen willen hun huidige baan significant vaker houden: 87% tegenover 77% van de vrouwen. Ook oudere medewerkers willen hun baan vaker houden: 92% van de 45-plussers, 78% van de medewerkers tussen 25 en 44 jaar en 69% van de jongeren onder de 25 jaar.

88% van de medewerkers bij een zwembad wil graag de baan de komende drie jaar behouden. Dat is vaker dan bij de andere groepen. 13% van de campingmedewerkers is serieus op zoek naar een andere baan, tegenover 6% van medewerkers bij een bungalowpark en zwembad.

Medewerkers met een tijdelijk contract of een oproepcontract zijn of gaan vaker op zoek naar een andere baan (25% respectievelijk 30% tegenover 20% gemiddeld). 11% van de jongeren is al op zoek naar een andere baan, terwijl dat bij de 45-plussers 6% is.

84% van de medewerkers denkt dat men deze baan de komende drie jaar ook kan houden.

Denk je dat je je baan de komende drie jaar kunt behouden?

(n=389)

ja, ik zal mijn baan de komende drie jaar blijven houden	38%
ja, ik verwacht dat ik mijn baan behoud, maar weet het niet zeker	46%
nee, ik denk dat ik deze baan zal verliezen	9%
nee, ik weet zeker dat ik deze baan in de komende drie jaar zal verliezen	9%

Verschillen tussen groepen medewerkers:

Mannen denken significant vaker dat zij de huidige baan de komende drie jaar kunnen behouden: 87% van de mannen tegenover 79% van de vrouwen. 77% van de jongeren onder de 25 denkt de baan te kunnen behouden, 84% van de werknemers tussen de 25 en 44 jaar en 88% van de 45-plussers (84% gemiddeld). Oudere medewerkers hebben dan ook vaker een vast contract.

Medewerkers met een tijdelijk contract en een oproepcontract of andere vorm denken of weten significant vaker dat ze de baan zullen verliezen: 25% en 26% tegenover 9% van de medewerkers met een vaste baan.

Zowel medewerkers bij een klein bedrijf met 10 medewerkers of minder en medewerkers bij een groot bedrijf met meer dan 100 medewerkers vrezen het vaakst hun baan te zullen verliezen: 20% en 23% tegenover 18% gemiddeld.



Aan de medewerkers is gevraagd wat de drie belangrijkste redenen zouden zijn om van baan te wisselen. Salaris, weinig doorgroeimogelijkheden en de werksfeer worden het vaakst genoemd.

De belangrijkste redenen om van baan te wisselen (n=389)	
salaris	41%
weinig carrière/doorgroeimogelijkheden	30%
werksfeer	25%
inhoud van het werk (taken)	20%
werktijden	18%
lichamelijke belasting	14%
privé-werk balans moeilijk	13%
werkdruk	11%
reistijd	10%
soort werk	10%
leeftijd	10%
weinig opleidingsmogelijkheden	9%
psychische belasting	4%
weinig regelmogelijkheden (zelf bepalen tempo, volgorde taken)	3%
anders	20%

Andere redenen die men nog heeft om van baan te wisselen:

- het aantal uren;
- afwisseling;
- andere ambities;
- te weinig verantwoordelijkheid;
- geen vaste aanstelling/contract;
- bedrijfsbeleid (treiterijen van hogerop);
- vertrek naar buitenland/verhuizen;
- diploma in ander vakgebied/op zoek naar baan die aansluit bij mijn diploma en niveau;
- gezondheidsklachten;
- eigen baas willen zijn;
- bezuinigingen/overname;
- pensioen;
- dit is een bijbaan;
- geringe waardering.

Verschillen tussen de groepen medewerkers:

Oudere medewerkers van 45 jaar of ouder scoren vaker hoger op werksfeer (28%), lichamelijke belasting (24%), werkdruk (16%), leeftijd (13%) en geestelijk belasting (7%).

De medewerkers tussen de 25 en 44 jaar scoren gemiddeld hoger op salaris (48%), werksfeer (30%), privé-werk balans (20%), werktijden (20%), reistijd (14%) en weinig opleidingsmogelijkheden (13%).

De jongeren scoren hoger op weinig carrièremogelijkheden (41%), inhoud van het werk (24%), soort werk (15%) en leeftijd (14%).

Mocht het in de toekomst nodig zijn dat medewerkers naar een andere branche overstappen, dan ligt het meest voor de hand de overstap naar de zorg en overheid/onderwijs. De ondervraagden konden meerdere sectoren aangeven. Veel respondenten (29%) vulden hier toch ook de recreatiesector in.

Overstap naar andere branches (n=389)	
gezondheids- en welzijnszorg, sport	28%
overheid, onderwijs	20%
financiële of zakelijke dienstverlening	17%
handel (winkels ed)	16%
horeca	14%
techniek	10%
vervoer, communicatie	8%
landbouw, industrie, bouw	4%
groen (hoveniers ed)	3%
schoonmaak	3%
beveiliging	2%
anders	22%

Bij 'anders' worden diverse sectoren genoemd:

- cosmetica/visagie;
- creatieve sector/kunstsector/cultuur/muziek;
- evenementen/entertainment;
- haven;
- glastuinbouw;
- bloemenbranche;
- kinderopvang;
- logistiek;
- media/vormgeving/reclame;
- milieu en duurzaamheid;
- retail;
- toerisme;
- voedingsmiddelenbranche;
- eigen bedrijf.

3.6 Opmerkingen

De respondenten hebben nog een aantal opmerkingen gemaakt. Deze hebben vooral te maken met de beloning, randvoorwaarden, de cao, het ouder worden en de onzekere toekomst. De relevante opmerkingen staan in bijlage 4.

Samenvatting

Trots op het werk

De meeste medewerkers zijn trots op hun werk, trots op het bedrijf en voelen zich gewaardeerd. De perceptie van werkgevers komt daarmee in grote lijnen overeen. Meer dan de helft (58%) van de werknemers voelt zich gewaardeerd. Volgens de werkgevers is dat 44%.

Stellingen	werknemers (n=389)	werkgevers (n=9)
Trots op het bedrijf	60%	67%
Trots op het werk	79%	67%
Gewaardeerd voelen	58%	44%

Volgens alle werkgevers wordt er naar de ideeën van de medewerkers geluisterd. 91% van de werknemers uit zijn of haar ideeën over verbeteringen in het bedrijf. Volgens 82% van de werknemers die hun ideeën bekend maken, doet de leidinggevende ook iets met die ideeën.

Opleiden en ontwikkelen

Leren van collega's is de meeste gebruikte vorm om bij te blijven voor werknemers. 63% van de werknemers doet dit om bij te blijven en ruim driekwart van de werkgevers maakt dit mogelijk. Alle bedrijven bieden de mogelijkheid aan hun medewerkers om korte cursussen te volgen, maar niet meer dan 21% van de werknemers volgt ook daadwerkelijk cursussen. Ook bij het aanbieden van beroepsopleidingen is er een gelijksoortig verschil: 44% van de werkgevers biedt beroepsopleidingen aan en 7% van de medewerkers volgt beroepsopleidingen. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat werkgevers inderdaad cursussen en beroepsopleidingen aanbieden, maar niet aan alle werknemers.

Zelf doen om bij te blijven	werknemers (n=389)	werkgevers (n=9)
leren van collega/leidinggevende (coaching)	63%	78%
volgen van korte cursussen	21%	100%
Niets	19%	0%
volgen van beroepsopleiding	7%	44%
iets anders	11%	33%

Er wordt bij de meeste bedrijven en met de meeste werknemers wel eens gesproken over de plannen die het bedrijf heeft met de werknemers in de toekomst. Dat gebeurt bij een deel van de bedrijven "wel eens" en bij een minderheid van de bedrijven en werknemers gebeurt het elk jaar.

Gesprek over plannen toekomst werknemer in het bedrijf	werknemers (n=389)	werkgevers (n=9)
ja, daar is wel eens over gesproken	40%	44%
ja, elk jaar	23%	33%
nee, nog nooit over gesproken	37%	22%

Bij acht van de negen (89%) bedrijven worden er afspraken gemaakt met werknemers over hoe ze goed (bij)blijven in hun vak. Veelal worden hier de functionerings- en beoordelingsgesprekken voor gebruikt. Bij de werknemers vindt 81% het goed om afspraken te maken met de leidinggevende over hoe men zich ontwikkelt in het vak. Hiervan zegt 42% dat dit al gebeurt en 39% zou wel willen dat er afspraken gemaakt gaan worden. Voor 19% is het niet nodig om afspraken te maken over de eigen ontwikkeling.

Werkgevers vinden afspraken maken over het volgen van korte cursussen en coaching op de werkvloer het belangrijkste. Voor werknemers staan afspraken over carrièremogelijkheden ook hoog, terwijl geen enkele werkgever hier afspraken over wil maken. Werkgevers hechten meer belang aan het volgen van beroepsopleidingen (44%) dan werknemers: 9% volgt een beroepsopleiding.

Afspraken eigen ontwikkeling	werknemers (n=316)	werkgevers (n=8)
volgen van korte cursussen	40%	78%
coaching op de werkvloer	37%	56%
carrièremogelijkheden	31%	33%
loopbaanplanning/-check/-advies	22%	11%
ervaring opdoen in een andere functie	19%	33%
ervaring opdoen in een hogere functie	14%	33%
volgen van beroepsopleidingen	9%	44%
gebruik maken van EVC	6%	11%
ervaring opdoen bij een ander bedrijf	5%	11%
ervaring opdoen in andere branche/sector	4%	0%
iets anders	5%	22%

Vitaliteit

34% van de werknemers zegt tijdens het werk last te hebben van lichamelijke belasting. Werkgevers herkennen dit: 33% zegt dat enkele werknemers daar last van hebben en volgens 33% heeft een minderheid van het personeelsbestand er last van.

21% van de werknemers zegt last te hebben van psychische belasting tijdens het werk. Volgens werkgevers is die psychische belasting groter: volgens 22% hebben de meeste werknemers hier last van tijdens het werk, 22% van de werkgevers zegt dat enkele werknemers daar last van hebben en 11% zegt dat een minderheid van het personeel er last van heeft.

13% van de werknemers verwacht dat men in de toekomst meer last zal krijgen van klachten (lichamelijk en/of psychisch). 22% van de werkgevers verwacht dat het percentage werknemers met last in de toekomst groter zal worden en ruim de helft (56%) van de werkgevers denkt dat dit percentage gelijk zal blijven.

Bedrijven zorgen voor bedrijfssport en gratis zwemmen, arbo-faciliteiten en hulpmiddelen in en geven tiltraining om de werknemers gezond en fit te houden. De werknemers zelf proberen zo gezond mogelijk te leven, genoeg te bewegen en gezond te eten.

44% van de werkgevers vindt dat er afspraken gemaakt moeten worden over wat er gedaan kan worden om fit te blijven. 40% van de werknemers wil afspreken wat zowel het bedrijf als de medewerker zelf kan doen. De afspraken zouden vooral moeten gaan over de gezonde werkplek, scholing en sporten. Opvallend is dat werkgevers meer belang hechten aan afspraken maken over psychische werkbelasting.

Afspraken (om fit te blijven)	werknemers (n=154)	werkgevers (n=4)
gezonde werkplek (arbo verantwoord)	47%	25%
scholing	45%	50%
sporten	44%	50%
werkinhoud	39%	50%
werkrooster	39%	50%
aantal te werken uren per week/maand	31%	25%
lichamelijke werkbelasting	25%	75%
regelmogelijkheden (zelf bepalen tempo, volgorde taken en werkonderbrekingen)	21%	25%
gezonde voeding	19%	50%
psychische werkbelasting	19%	75%
gezonde leefwijze	12%	25%
extra vakantiedagen	11%	25%
anders	6%	50%

Toekomst

De belangrijkste redenen om van baan te wisselen zijn salaris en gebrek aan carrièremogelijkheden. Werkgevers noemen ook de inhoud van het werk als een belangrijke reden. Werksfeer wordt door de werknemers vaak genoemd, terwijl de werkgevers deze niet noemen. Werkgevers noemen reistijd vaker dan werknemers als reden om van baan te veranderen.

De belangrijkste redenen om van baan te wisselen	werknemers (n=389)	werkgevers (n=9)
salaris	41%	56%
weinig carrière/doorgroeimogelijkheden	30%	44%
werksfeer	25%	0%
inhoud van het werk (taken)	20%	44%
werktijden	18%	22%
lichamelijke belasting	14%	11%
privé-werk balans moeilijk	13%	11%
werkdruk	11%	0%
reistijd	10%	33%
leeftijd	10%	11%
soort werk	10%	0%
weinig opleidingsmogelijkheden	9%	11%
psychische belasting	4%	0%
weinig regelmogelijkheden (zelf bepalen tempo, volgorde taken)	3%	0%
anders	20%	33%

Voor de hand liggende sectoren om personeel mee uit te wisselen, die door zowel werkgevers als werknemers vaak worden genoemd, zijn de zorg- en sportsector. Werkgevers noemen vaker de horeca als mogelijke sector dan de werknemers. Werknemers noemen vaker overheid/onderwijs als optie. Beiden noemen overigens (andere bedrijfstakken binnen) de recreatie als sector: 56% van de werkgevers en 29% van de werknemers.