

# Evaluatie Kans op werk

**BIJLAGE 10 - CASUS: MANAGER/ONDERNEMER HORECA**

beroepsonderwijs  bedrijfsleven

## Evaluatie Kans op werk

**Casus: Manager / Ondernemer horeca**

Bijlage 10

## Inhoudsopgave

1.	Aanleiding.....	3
2.	Vacaturetelling, arbeidsmarktinstroom en erkenningen.....	3
2.1.	Kans op werk.....	3
2.2.	Koppeling Jobfeed-beroepen en kwalificaties .....	4
2.2.1.	<i>Conclusie, eerste indruk</i> .....	5
2.3.	Vacatureramingen .....	5
2.3.1.	<i>Correctiefactor kleine baantjes</i> .....	6
2.3.2.	<i>Correctiefactor geen werving</i> .....	6
2.3.3.	<i>Correctiefactor geschiktheid voor schoolverlaters</i> .....	7
2.3.4.	<i>Prognose vacatures schoolverlaters</i> .....	7
2.4.	Arbeidsmarktinstroom.....	8
2.4.1.	<i>Concurrentie</i> .....	8
2.4.2.	<i>Prognoses uit de branche</i> .....	9
2.5.	Gevolgen combinatie van beroepen voor kans op werk .....	10
2.6.	Erkenningen.....	10
2.6.1.	<i>Conclusie</i> .....	11
3.	Inhoudelijke beoordeling van de kwalificaties .....	12
3.1.	Typering van de beroepen volgens de kwalificatiedossiers .....	12
3.1.1.	<i>Manager/ondernemer horeca</i> .....	12
3.1.2.	<i>Leidinggevende bediening</i> .....	12
3.1.3.	<i>Meewerkend horeca ondernemer</i> .....	12
3.1.4.	<i>Manager/bedrijfsleider fastservice</i> .....	13
4.	Scenario's .....	13
4.1.	Huidige situatie behouden.....	13
4.2.	Verschil in kwalificaties duidelijker beschrijven in context .....	14
4.3.	MOH en MGO samenvoegen tot één kwalificatie .....	14
4.4.	Opleiden via Leidinggevende bediening met een keuzedeel ondernemerschap .....	15
5.	Conclusies en aanbeveling .....	15
5.1.	Conclusies .....	15
5.2.	Algemene aanbeveling .....	16
6.	Bijlage koppeling beroepen en kwalificaties. Beoordeling adviseurs BPV en K&E.....	17

## 1. Aanleiding

De kans op werk voor manager/ondernemer in de horeca wordt door belanghebbenden niet herkend. Daar liggen verschillende mogelijke verklaringen aan ten grondslag. 1. De definitie (kans voor schoolverlaters), 2. Technische verklaring o.b.v. vacaturekoppeling.

De redenering die de aanleiding vormt voor deze studie is dat kwalificaties verschillend lijken maar feitelijk opleiden voor hetzelfde werk. Dat kan consequenties hebben voor de berekening van kans op werk, maar ook voor het al dan niet aanpassen of in stand houden van de verschillen tussen de dossiers.

Om de behandeling in het marktsegment te ondersteunen is deze rapportage samengesteld.

Achtereenvolgens bespreken we

- de inschatting beroepkoppeling aan kwalificaties door adviseurs BPV, K&E en de onderzoekers bij ABD.
- de vacatureprognoses Kans op werk
- de combinaties van erkenningen voor kwalificaties binnen hetzelfde leerbedrijf
- mogelijke scenario's omtrent het (al dan niet) aanpassen van de kwalificatiedossiers.

In dit document wordt uiteengezet hoe de vacatureprognoses Kans op werk van deze opleidingen tot stand komen. De suggestie om de opleidingen als gelijkwaardig te beschouwen bij het tellen van vacatures kan consequenties hebben. Door team K&E wordt geschetst welke scenario's er zijn in relatie tot de kwalificatiestructuur.

## 2. Vacaturetelling, arbeidsmarktinstroom en erkenningen

### 2.1. Kans op werk

Kans op werk hanteert één methodiek en één definitie voor alle kwalificaties in het mbo.

Het gaat om de Kans op werk in het verlengde van de opleiding. Het is een prognose van die kans na het behalen van het diploma voor studenten die nu beginnen aan de opleiding. Er zijn verschillende varianten in de methodiek:

Uitgangspunt is de bol/bbl-methodiek<sup>1</sup>, hierin wordt de prognose van de vraag geconfronteerd met de prognose van het aanbod om te komen tot een uitspraak over de kansen. De bbl-methodiek wordt toegepast als het aandeel bbl-ers onder gediplomeerden meer dan 75% is en er meer dan 20 gediplomeerden zijn. Voor de manager/bedrijfsleider fastservice is deze methodiek gehanteerd.

---

<sup>1</sup> Zie Bijlage 1 Methodiek kans op werk

Tabel 1

Overzicht van de kwalificaties en Kans op werk 2019

CREBO	Niveau	Omschrijving	Methode	Kans op Werk
25170	4	Leidinggevende bediening	bol/bbl	Ruim voldoende
25177	4	Manager/bedrijfsleider fastservice	bbl	Goed
25184	4	Manager/ondernemer horeca	bol/bbl	Gering
25185	4	Meewerkend horeca ondernemer	bol	Voldoende

## 2.2. Koppeling Jobfeed-beroepen en kwalificaties

De eerste stap om te komen tot het tellen van vacatures per kwalificatie is om de kwalificaties te koppelen aan de beroepen in het vacaturebestand (Jobfeed). In de bijlage staat een overzicht van jobfeed beroepen en de kwalificaties waaraan deze zijn gekoppeld<sup>2</sup>.

De tabel in de bijlage toont deze koppeling, de beoordeling door de adviseurs en de opmerkingen van K&E. Het gaat om ruim veertig beroepen. De sectorunitmanager VGG en enkele adviseurs hebben dit overzicht gescreend en aangegeven bij welke kwalificaties de jobfeedberoepen volgens hen passen. Zij hebben in de tabel aangegeven waar ze andere mogelijke koppelingen zien. Later heeft de adviseur K&E opmerkingen hieraan toegevoegd.

Tabel 2 toont hoe vaak de verschillende kwalificaties bij eenzelfde beroep worden ingedeeld.

Tabel 2

Overzicht van de frequentie waarmee twee verschillende kwalificaties door de adviseurs aan hetzelfde jobfeedberoep zijn gekoppeld

Kwalificatie	MHO	LGB	MF	Niet	Totaal gekoppeld
<b>Manager/ondernemer Horeca (MOH)</b>	28	10	14	6	35
<b>Meewerkend Horecaondernemer (MHO)</b>		9	5	0	30
<b>Leidinggevende in de bediening (LGB)</b>			4	1	11
<b>Manager Fastservice (MF)</b>					18

Vier jobfeedberoepen zijn aan alle kwalificaties gekoppeld, 5 beroepen zijn gekoppeld aan alle kwalificaties behalve de Manager fastservice en 10 beroepen zijn gekoppeld aan alle kwalificaties behalve de Leidinggevende in de bediening.

Op basis van deze indeling door adviseurs lijkt er redelijk veel overlap te zijn tussen de Manager Ondernemer Horeca en de Meewerkend Horecaondernemer. De overlap met de met de manager fastservice en die met de leidinggevende in de bediening is minder uitgesproken.

<sup>2</sup> Voor deze rapportage zijn de gegevens uit de vacatureprognose 2020 (gebruikt voor Kans op Werk 2020) gebruikt.

### 2.2.1. Conclusie, eerste indruk

De koppeling door adviseurs van jobfeedberoepen aan kwalificaties suggereert dat de Manager ondernemer horeca en de Meewerkend ondernemer horeca opleiden voor hetzelfde beroep. Voor de Manager fastservice en de Leidinggevende in de bediening lijkt dit minder het geval te zijn. De koppelingen hebben plaatsgevonden op basis van de beroepstitel en context (omschrijvingen in vacatures). De inhoud van de beroepen (afgeleid uit de vacatureteksten) is in deze exercitie niet betrokken. Het verdient aanbeveling te onderzoeken in hoeverre dat tot preciezere uitspraken kan leiden. De verdeling van de vacatures bij de jobfeedberoepen over de kwalificaties is naar aanleiding van deze analyse aangepast. In totaal zijn bijna zeventig aanpassingen gedaan. In verreweg de meeste gevallen betreft de aanpassing een uitbreiding van het aantal kwalificaties dat aan een beroep is gekoppeld. Bijvoorbeeld het beroep Manager discotheek: voorheen was deze gekoppeld aan Meewerkend horeca-ondernemer. Na aanpassing is ook Manager/ondernemer horeca aan het beroep gekoppeld. Vanzelfsprekend is door dergelijke aanpassingen ook de verdeelsleutel gewijzigd. Elke vacature kan immers maar één keer worden meegeteld. Andere aanpassingen zijn nieuwe koppelingen, zoals aan het beroep Food and beverage manager.

### 2.3. Vacatureramingen

Voor de bepaling van de Kans op werk voor recent gediplomeerden wordt een aantal stappen doorlopen. De methodiek is uitgebreid beschreven in de evaluatie Kans op werk, bijlage 1 Methodiek Kans op werk. Vacatures worden geregistreerd en ingedeeld in beroepen door Textkernel, het vacaturebestand heet Jobfeed. Dubbele vacatures zijn verwijderd en het totale aantal vacatures is in overeenstemming gebracht met de vacaturetellingen door het CBS.

De vacaturegegevens van Jobfeed geven per vacature aan voor welke functie of beroep die vacature bedoeld is. De sectorspecialisten ABD en de adviseurs van K&E bepalen vervolgens de verdeling van vacatures over kwalificaties. Tabel 3 laat de resultaten van deze verdeling zien voor de Kwalificaties waarover deze rapportage gaat. In het geval van **verwante** kwalificaties is het lastig om een goede verdeling tussen deze verwante kwalificaties te bepalen. SBB raadpleegt hiervoor de leerbedrijven via een enquête (correctiefactor verwante vacatures).

Voor kwalificaties die veel op elkaar lijken, maar waarvoor dat uit de vacatureteksten niet is af te leiden (bijvoorbeeld verschillende niveaus) worden vragen aan leerbedrijven voorgelegd om de verdeling van de vacatures over die kwalificaties te bepalen.

De kwalificaties die als verwant worden behandeld in de huidige opzet worden in tabel 1 getoond. Wanneer de conclusie wordt dat leidinggevende in de bediening feitelijk verwant is aan de Manager-ondernemer en de meewerkend ondernemer horeca moeten deze ook in de enquête voor de leerbedrijven zo worden opgenomen.

Tabel 3

De verdeling van het aantal vacatures over verwante kwalificaties

crebo	niveau	kwalificatie	verdeling	totaal
<b>25168</b>	2	Gastheer/-vrouw	42%	15.778
<b>25171</b>	3	Zelfstandig Werkend Gastheer/-vrouw	38%	13.947
<b>25170</b>	4	Leidinggevende bediening	20%	7.374
<b>totaal</b>				37.100
<b>25178</b>	2	Medewerker fastservice	55%	4.128
<b>25176</b>	3	1e Medewerker fastservice	35%	2.738

<b>25177</b>	4	Manager/bedrijfsleider fastservice	10%	780
<b>totaal</b>				7.646
<b>25184</b>	4	Manager/ondernemer horeca	41%	1.115
<b>25185</b>	4	Meewerkend horeca ondernemer	59%	1.390
<b>totaal</b>				2.505

### 2.3.1. Correctiefactor kleine baantjes

De aantallen vacatures worden gecorrigeerd voor het aandeel kleine banen (voor minder dan 12 uur per week). Deze correctiefactor ligt tussen 0 en 1 en wordt berekend op basis van de resultaten van de enquête onder leerbedrijven. De effecten van de correcties voor de kleine banen per kwalificatie staan in tabel 4.

Tabel 4

Correctiefactor voor kleine baantjes per kwalificatie

crebo	niveau	kwalificatie	vacatures mbo - werving incl klein	correctiefactor kleine banen	vacatures mbo - werving
<b>25170</b>	4	Leidinggevende bediening	7.374	0,82	6.010
<b>25177</b>	4	Manager/bedrijfsleider fastservice	780	0,90	701
<b>25184</b>	4	Manager/ondernemer horeca	1.115	0,73	817
<b>25185</b>	4	Meewerkend horeca ondernemer	1.390	0,85	1.175

Leesvoorbeeld: Van de vacatures voor manager/bedrijfsleider fastservice betreft 90% een baan voor 12 uur of meer.

### 2.3.2. Correctiefactor geen werving

Jobfeed registreert online geplaatste externe vacatures. Werknemers kunnen ook in een nieuwe functie aan de slag gaan zonder dat daarvoor een externe vacature is geplaatst, bijvoorbeeld via een open sollicitatie, informele werving, doorstroom vanuit een stage (bol) of leerbaan (bbl), of interne mobiliteit. In al deze gevallen gaat het om instroom in een nieuwe functie. Deze vormen van instroom noemen we 'niet extern geworven vacatures'. De enquête onder leerbedrijven wordt gebruikt om per kwalificatie inzicht te krijgen in het aantal (en aandeel) niet extern geworven vacatures.

Tabel 5

Correctiefactor geen werving

crebo	niveau	kwalificatie	vacatures mbo - werving	vacatures mbo - correctie geen werving	vacatures mbo
<b>25170</b>	4	Leidinggevende bediening	6.010	1,46	8.758
<b>25177</b>	4	Manager/bedrijfsleider fastservice	701	1,74	1.221
<b>25184</b>	4	Manager/ondernemer horeca	817	1,39	1.138
<b>25185</b>	4	Meewerkend horeca ondernemer	1.175	1,41	1.651

Voor de kwalificaties die hier aan de orde zijn, is de correctiefactor fors, maar gemiddeld. Na correctie is het aantal met bijna de helft opgehoogd.

### 2.3.3. Correctiefactor geschiktheid voor schoolverlaters

De laatste correctie betreft de mate waarin vacatures geschikt zijn voor schoolverlaters (recent gediplomeerden). Volgens de leerbedrijven varieert dat, afhankelijk van de kwalificatie tussen 40% en 50%.

Tabel 6

Geschiktheid voor schoolverlaters (op basis van de enquête)

crebo	niveau	omschrijving	vacatures mbo	aandeel schoolverlaters	vacatures mbo schoolverlaters 2018
<b>25170</b>	4	Leidinggevende bediening	8.758	0,43	3.725
<b>25177</b>	4	Manager/bedrijfsleider fastservice	1.221	0,41	506
<b>25184</b>	4	Manager/ondernemer horeca	1.138	0,46	528
<b>25185</b>	4	Meewerkend horeca ondernemer	1.651	0,49	811

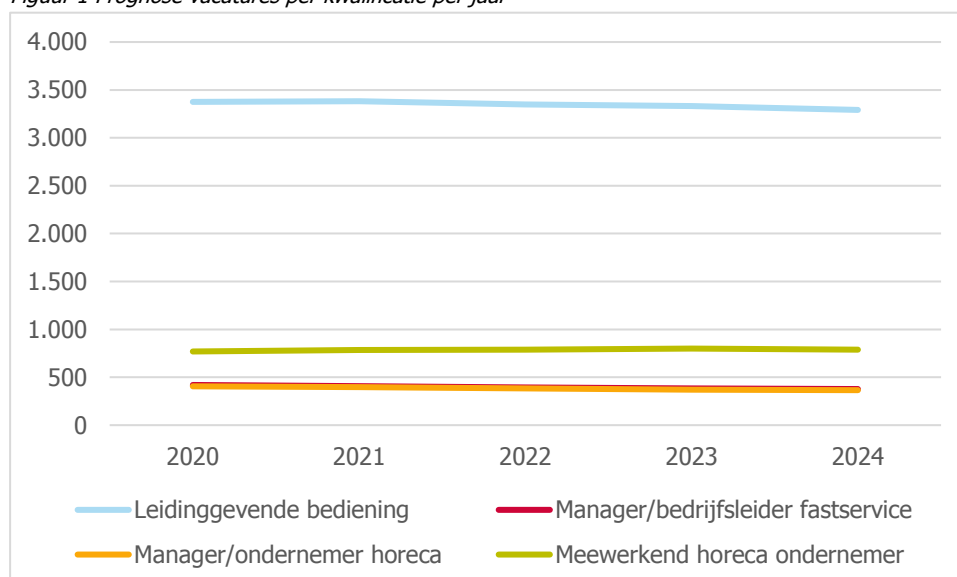
Leesvoorbeeld Manager/bedrijfsleider fastservice: na correctie voor de geschiktheid voor schoolverlaters, is het aantal vacatures verminderd met 59%. Een deel van de vacatures is volgens de leerbedrijven dus niet geschikt voor schoolverlaters.

### 2.3.4. Prognose vacatures schoolverlaters

Zo komt Kans op werk tot een bepaling van het huidige aantal vacatures geschikt voor schoolverlaters. De prognose van de vacatures houdt vervolgens rekening met de economische ontwikkelingen zoals die worden voorzien door het Centraal Planbureau en de ontwikkeling die wordt voorzien door de leerbedrijven (via de enquête). Deze worden door Panteia gespecificeerd per sector.

Dit leidt tot prognoses per kwalificatie. Figuur 1 toont de prognoses 2020-2024 voor de voornoemde kwalificaties.

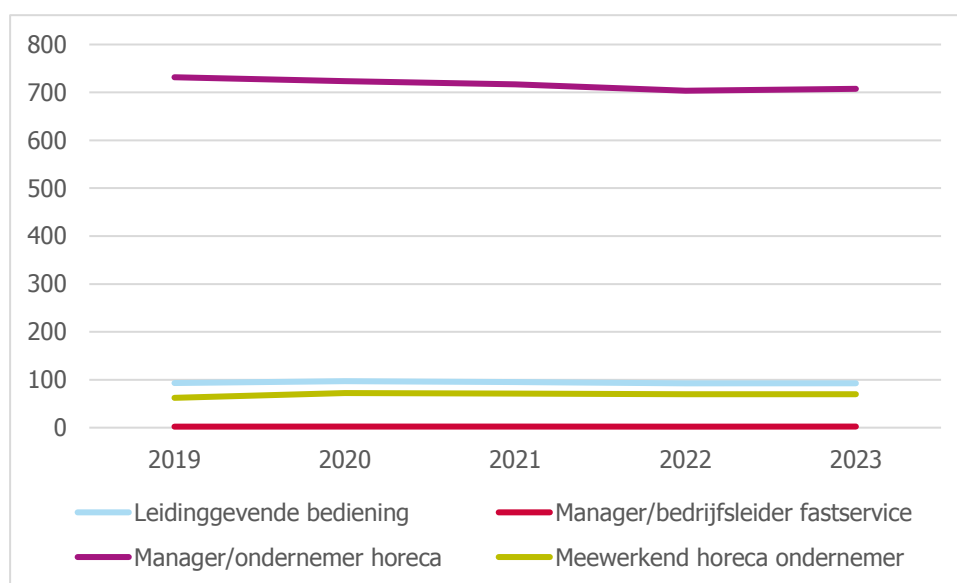
Figuur 1 Prognose vacatures per kwalificatie per jaar





## 2.4. Arbeidsmarktinstroom

De prognoses van de vacatures worden geconfronteerd met de instroom op de arbeidsmarkt. Ook hiervan wordt een prognose gemaakt. De instroom betreft alleen die gediplomeerden die niet aan een andere studie beginnen. Figuur 2 toont voor de hier behandelde kwalificaties de prognose van de instroom op de arbeidsmarkt.



Figuur 2 Prognose van de instroom op de arbeidsmarkt

De prognose voor de komende jaren vertoont een lichte daling. Voor de manager ondernemer ligt deze iets boven de 700 gediplomeerden, voor de leidinggevende in de bediening iets boven 90 en voor de meewerkend horeca ondernemer is dat rond de 70 gediplomeerden.

### 2.4.1. Concurrentie

Kans op werk is niet puur afhankelijk van de arbeidsmarktinstroom van opleidingen en het aantal baanopeningen geschikt voor schoolverlaters. Er wordt ook rekening gehouden met de concurrentie van baanwisselaars en ander aanbod van personeel (bijvoorbeeld kortdurend werkelozen). Hieronder tonen we de omvang van de concurrentie zoals die in het model kans op werk wordt gebruikt.

Tabel 7

Aantallen baanwisselaars en kortdurende WW waarmee in het model Kans op werk wordt gerekend

crebo	niveau	omschrijving	baanwisselaars	WW
<b>25170</b>	4	Leidinggevende bediening	2.288	306
<b>25177</b>	4	Manager/bedrijfsleider fastservice	240	77
<b>25184</b>	4	Manager/ondernemer horeca	344	716
<b>25185</b>	4	Meewerkend horeca ondernemer	456	85

#### *2.4.2. Prognoses uit de branche*

In 2018 is de 'Arbeidsmarktrapportage Arbeidsmarkt en opleidingsbehoefte horeca' uitgebracht door de Stichting Vakbekwaamheid Horeca (SVH) en Koninklijke Horeca Nederland (KHN). Het onderzoek is uitgevoerd door ABF Research. In de rapportage komen onder meer prognoses van de arbeidsmarktbehoefte en van het aantal gediplomeerden aan bod. Een conclusie is dat de horeca-opleidingen cijfermatig bij lange na niet in staat lijken te zijn om voor voldoende nieuw gekwalificeerd personeel voor de horecasector te zorgen.

Een van de onderscheiden horeca-subbranches die relevant is voor deze casus, is Management. Hiertoe rekent ABF de beroepen hotelmanagers, office managers en restaurantmanagers, de mbo-opleidingen Leidinggevende bediening, Meewerkend horeca-ondernemer, Manager/ondernemer horeca, Manager/bedrijfsleider horeca en Leidinggevende travel & hospitality en de hbo-opleidingen Hoger Hotelonderwijs (bachelor), Business administration in hotel management (bachelor) en Hoger Hotelonderwijs (associate degree).

##### *Prognose benodigde instroom van personeel*

Berekend is het aantal personen dat nodig is om aan de verwachte vervangings- en uitbreidingsvraag te voldoen. Deze toekomstige arbeidsmarktbehoefte is gebaseerd op economische en demografische verwachtingen en de groei in de afgelopen jaren. Naar verwachting is er in Management een netto instroom nodig van 5.900 werkzame personen in 2020 en 6.200 in 2024.

De gegevens wijken af van de achterliggende cijfers van Kans op werk. Dat heeft onder meer te maken met verschillende afbakeningen. De arbeidsmarktrapportage gaat om de totale arbeidsmarktbehoefte, ongeacht bijvoorbeeld opleidingsniveau. Kans op werk gaat specifiek uit van vacatures geschikt voor mbo-gediplomeerde schoolverlaters (voor werk van 12 uur per week of meer), zie figuur 1. In paragraaf 2.3 bleek dat de correctiefactor voor geschiktheid voor schoolverlaters relatief groot is.

##### *Prognose gediplomeerden*

De Arbeidsmarktrapportage van SVH en KHN bevat ook prognoses van het aantal gediplomeerden. Deze zijn gebaseerd op de demografische samenstelling van gediplomeerden in de verschillende functiegroepen van horeca-opleidingen en de demografische ontwikkeling van de onderliggende bevolkingsgroepen. De prognose van het aantal gediplomeerden Management komt uit op 4.397 in 2020 en 4.401 in 2024.

Ook hiervoor geldt dat verschillen met de achterliggende cijfers van Kans op werk te maken hebben met de afbakening. In de arbeidsmarktrapportage gaat het om een optelling van gediplomeerden van vijf mbo-opleidingen en drie hbo-opleidingen (zie hierboven). Ten behoeve van Kans op werk gaat de prognose om alleen mbo-gediplomeerden en niet ook om hbo (zie figuur 2). De opleiding Leidinggevende travel & hospitality valt niet in deze casus Manager/ondernemer horeca, wel in de Arbeidsmarktrapportage. Daarnaast richt Kans op werk zich op gediplomeerden die beschikbaar zijn op de arbeidsmarkt. Dat is exclusief gediplomeerden die doorstromen naar een andere opleiding en gediplomeerden die blijven werken bij het leerbedrijf. De arbeidsmarktrapportage behelst alle gediplomeerden.

Vanwege de verschillende afbakeningen voor de arbeidsmarktbehoefte/vacatures en gediplomeerden, zijn gegevens van de Arbeidsmarktrapportage en van Kans op werk niet één op één te vergelijken met elkaar.

## 2.5. Gevolgen combinatie van beroepen voor kans op werk

De aantallen gediplomeerden die instromen op de arbeidsmarkt zijn het hoogst voor de Manager ondernemer, veel hoger dan voor de andere kwalificaties. Ten aanzien van de vacatures is het omgekeerde het geval.

Kans op werk wordt berekend voor bestaande kwalificaties. Deze casestudie komt voort uit het vermoeden dat verschillende bestaande kwalificaties opleiden tot het zelfde beroep. Sterk gesimplificeerd worden de kansen gemiddeld wanneer de cijfers van meerdere kwalificaties worden gecombineerd. De kansen voor Managers ondernemers en Ondernemers in de horeca kunnen daardoor gunstiger worden, die voor de leidinggevende in de bediening worden ongunstiger. De resterende kansen zouden voor gecombineerde gegevens uitkomen op voldoende.

Een combinatie van manager/ondernemer en de Meewerkend ondernemer horeca zou leiden tot een matige Kans op werk voor deze twee kwalificaties samen.

Bij de berekening en presentatie van Kans op werk kan SBB alleen uit worden gegaan van bestaande opleidingen.

## 2.6. Erkenningen

Leerbedrijven kunnen voor meerdere kwalificaties erkend worden. Hoewel het geen uitsluitel geeft kan het als een indicatie worden gezien dat opleidingen op elkaar lijken wanneer veel bedrijven voor meerdere kwalificaties zijn erkend.

Tabel 9

Combinaties van Erkenningen binnen hetzelfde bedrijf

Kwalificatie	erkenningen	erkenningen voor Leidinggevende bediening	erkenningen voor Manager/bedrijfsleider fastservice	erkenningen voor Manager/ondernemer horeca	erkenningen voor Meewerkend horeca ondernemer
<b>Leidinggevende bediening</b>	2.127		52	1.689	759
<b>Manager/bedrijfsleider fastservice</b>	1.249	52		143	250
<b>Manager/ondernemer horeca</b>	6.133	1.689	143		1.836
<b>Meewerkend horeca ondernemer</b>	2.682	759	250	1.836	

Nagegaan is of bedrijven die erkend zijn voor één van de vier opleidingen, ook een erkenning voor de andere opleidingen hebben. Dit zegt niet veel over de eventuele inwisselbaarheid van de vier opleidingen wat betreft het aannemen van gediplomeerde schoolverlaters, het geeft hoogstens een indicatie.

Van de bedrijven erkend voor Leidinggevende bediening (2.127) is:

- **79%** ook erkend voor Manager/ondernemer horeca.
- **36%** ook erkend voor Meewerkend horeca ondernemer.
- Slechts **2%** ook erkend voor Manager/bedrijfsleider fastservice.

Van de bedrijven erkend voor Manager/bedrijfsleider fastservice (1.249) zijn er relatief weinig ook erkend voor één van de andere opleidingen.

Van de bedrijven erkend voor Manager/ondernemer horeca (6.133) is

- **30%** ook erkend voor Meewerkend horeca ondernemer
- **28%** ook erkend voor Leidinggevende bediening
- Slechts **2%** ook erkend voor Manager/bedrijfsleider fastservice

Van de bedrijven erkend voor Meewerkend horeca ondernemer (2.682) is

- **68%** ook erkend voor Manager/ondernemer horeca
- **28%** ook erkend voor Leidinggevende bediening
- Slechts **9%** voor Manager/bedrijfsleider fastservice

#### *2.6.1. Conclusie*

Manager/bedrijfsleider fastservice lijkt op basis van erkende leerbedrijven een 'geval apart'. Het is de vraag of zij op een vacature gediplomeerden zullen aannemen, die van een opleiding komt waarmee ze grotendeels geen bpv-ervaring hebben.

Bedrijven zijn redelijk vaak erkend voor meerdere van de opleidingen Leidinggevende bediening, Manager/ondernemer horeca en Meewerkend horeca ondernemer. Of ze dan bij een vacature voor bijvoorbeeld een Manager horeca, net zo graag een gediplomeerde Leidinggevende bediening of een gediplomeerde Meewerkend ondernemer aannemen, kan uit de gegevens over gecombineerde erkenning niet direct worden afgeleid.

### 3. Inhoudelijke beoordeling van de kwalificaties

Op basis van de inhoud van de kwalificaties kunnen we het volgende zeggen over de overeenkomsten/verschillen:

Het beroep Leidinggevende bediening heeft in tegenstelling tot die van de Manager/ondernemer kwalificaties wel leidinggevende maar geen ondernemende componenten volgens het kwalificatiedossier (zie hieronder). De Manager/ondernemer horeca werkt in de drank- en spijsverstrekkende sector en in de logiesverstrekkende sector. De Meewerkend horeca ondernemer is oprichter, eigenaar en/of bedrijfsleider van een (kleinschalig) restaurant, café of bar.

Ook het beroep manager/bedrijfsleider fastservice heeft een ondernemende component. De fastservice branche kenmerkt zich door snelle service en een korte verblijfsduur van gasten. Bedrijven maken vaak deel uit van een franchise of ketenorganisatie.

#### 3.1. Typering van de beroepen volgens de kwalificatiedossiers

##### 3.1.1. Manager/ondernemer horeca

- Is oprichter, eigenaar en/of bedrijfsleider van een bedrijf in de drank- en spijsverstrekkende sector en de logiesverstrekkende sector
- Is belast met de operationele leiding en geeft sturing aan en werkt mee in de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden
- Creëert en bewaakt sfeer vanuit het gastvrijheidsconcept en sociaal-hygiënisch beleid
- Werkt in een internationale context en heeft veel contact met (internationale) gasten en collega's

##### 3.1.2. Leidinggevende bediening

- Verkoopt gastvrijheid in de gastvrijheidssector
- Is gericht op het verlenen van service en dienstbetoon. Kenmerkend is de mate van dienstverlening
- Creëert en bewaakt de sfeer vanuit het gastvrijheidsconcept en sociaal-hygiënisch beleid.
- Is ingesteld op het bereiken van commerciële effectiviteit
- Stemt producten en diensten af op relevante ontwikkelingen in de markt
- Is ingesteld op interpersoonlijke effectiviteit en beschikt over coachings- en aanstuuringsvaardigheden en kan luisteren

##### 3.1.3. Meewerkend horeca ondernemer

- Is oprichter, eigenaar en/of bedrijfsleider van een (kleinschalig) restaurant, café of bar
- Is belast met de operationele leiding van het bedrijf en werkt mee aan de uitvoering van dagelijkse werkzaamheden
- Creëert en bewaakt sfeer
- Heeft veel contact met internationale gasten

### 3.1.4. Manager/bedrijfsleider fastservice

- Komt voor in drie soorten bedrijven in de fastservicebranche, te weten fastservicebedrijven van zelfstandige ondernemers, fastservicebedrijven van franchisenemers en fastservicebedrijven die eigendom zijn van een franchise- of ketenorganisatie
- Verantwoordelijkheid voor exploitatie ligt bij de eerste twee in handen van een ondernemer en bij de laatste bij een functionaris van de franchise- of ketenorganisatie
- Werkt in alle gevallen onder directe verantwoordelijkheid van de manager/ondernemer fastservice of de franchisenemer/manager fastservice
- Kenmerkend voor de fastservicebranche is dat de service correct, snel en eenvoudig is
- Heeft contact met de gast en maakt tegelijkertijd bestellingen geheel of gedeeltelijk klaar, of stelt maaltijden samen of verzamelt deze

## 4. Scenario's

In dit hoofdstuk beschrijven we een aantal scenario's ten aanzien van het omgaan met kwalificaties die (mogelijk) opleiden tot vergelijkbare beroepen.

Voor de kwalificatie Manager/bedrijfsleider fastservice zijn relatief weinig bedrijven ook erkend voor andere opleidingen. Het is daarom de vraag of bedrijven gediplomeerden aannemen, die van een opleiding komt waarmee ze grotendeels geen bpv-ervaring hebben. In onderstaande scenario's wordt deze daarom buiten beschouwing gelaten.

### 4.1. Huidige situatie behouden

De huidige situatie met drie aparte niveau 4 kwalificaties (Leidinggevende bediening, Manager/ondernemer horeca & Meewerkend horeca ondernemer) wordt behouden. De contexten van de kwalificaties worden niet aangepast.

Voordelen:

- Geen doorlooptijd wat betreft aanpassing van de kwalificaties

Nadelen:

- Onderscheid tussen kwalificaties is onduidelijk, wat soms lastig is bij erkenning van leerbedrijven.
- Te kort aan BPV plaatsen? Te kort aan afgestudeerden?

Consequentie voor Kans op Werk

- De huidige inzet voor de verschillende kwalificaties door Kans op werk blijft ongewijzigd.

Dit scenario lijkt het meest passend wanneer de huidige situatie voldoet aan de wensen en verwachtingen.

#### 4.2. Verschil in kwalificaties duidelijker beschrijven in context

De huidige situatie met drie aparte niveau 4 kwalificaties (Leidinggevende bediening, Manager/ondernemer horeca & Meewerkend horeca ondernemer) wordt behouden. De context van de kwalificaties wordt duidelijker beschreven om de verschillen tussen de beroepen beter naar voren te laten komen. De sectorkamer besluit bij welke kwalificatie zij de context willen aanpassen.

Voordelen:

- Onderscheid tussen kwalificaties is specifiek, wat erkenning eenduidiger maakt

Nadelen:

- Bedrijven zullen mogelijk erkenning voor bepaalde kwalificaties verliezen. Hierdoor zal er een tekort/overschot? Ontstaan
- Doorlooptijd van aanpassingen

Consequenties voor Kans op Werk

- Dit kan leiden tot een wijziging van beroepen in het verlengde van kwalificaties. Het is niet duidelijk zijn of dit zal leiden tot andere typering van de kansen op werk

Dit scenario lijkt het meest passend wanneer er inhoudelijk grote verschillen zijn in de beroepen, waardoor bedrijven een voorkeur hebben voor afgestudeerden van een specifieke opleiding.

#### 4.3. MOH en MGO samenvoegen tot één kwalificatie

De kwalificaties voor Manager/ondernemer horeca en Meewerkend horeca ondernemer worden samengevoegd tot 1 kwalificatie. Daarnaast kan opgeleid worden via Leidinggevende bediening, eventueel in combinatie met een keuzedeel ondernemerschap (bestaand of nieuw te ontwikkelen). Het onderscheid in context tussen de nieuwe kwalificatie en Leidinggevende bediening wordt specifiek beschreven. Waar nodig kan ook Leidinggevende bediening geactualiseerd worden.

De sectorkamer besluit over het samenvoegen van de kwalificaties. En over eventuele aanpassingen aan Leidinggevende bediening en koppeling/ontwikkeling van keuzedelen.

Voordelen:

- Minder kwalificaties, wat mogelijk leidt tot verbetering van de score voor kans op werk
- Ondernemerschap is herkenbaar in naamgeving kwalificatie
- Onderscheid tussen kwalificaties is specifiek, wat erkenning eenduidiger maakt

Nadelen:

- Doorlooptijd van aanpassingen

Consequenties voor Kans op Werk

- Dit kan leiden tot een wijziging van beroepen in het verlengde van kwalificaties. Het is niet duidelijk zijn of dit zal leiden tot andere typering van de kansen op werk

Dit scenario lijkt het meest passend wanneer de beroepen vooral op het gebied van ondernemerschap verschillen en bedrijven een voorkeur hebben voor afgestudeerden van een op ondernemerschap gerichte opleiding.

#### 4.4. Opleiden via Leidinggevende bediening met een keuzedeel ondernemerschap

De kwalificaties voor Manager/ondernemer horeca en Meewerkend horeca ondernemer worden uitgefaseerd. Studenten worden in het vervolg opgeleid via de kwalificatie Leidinggevende bediening. Ondernemerschap wordt aangeboden via een keuzedeel (bestaand of nieuw te ontwikkelen) aan die studenten die daar interesse in hebben. Daarnaast kunnen verdiepende/verbredende keuzedelen aangeboden worden.

De sectorkamer geeft opdracht voor het uitfaseren van Manager/ondernemer horeca en Meewerkend horeca ondernemer en voor eventuele koppeling/ontwikkeling van keuzedelen.

Voordelen:

- Verbeterde score kans op werk
- Geen doorlooptijd binnen SBB voor aanpassing kwalificaties
- Minder verschillende kwalificaties, waardoor erkenning eenduidiger wordt

Nadelen:

- Ondernemerschap minder herkenbaar in naamgeving kwalificatie
- Voordelen voor erkennen of werven van personeel

Dit scenario lijkt het meest passend wanneer de beroepen veel op elkaar lijken en bedrijven geen voorkeur hebben voor afgestudeerden van een specifieke opleiding.

## 5. Conclusies en aanbeveling

### 5.1. Conclusies

1. De beoordeling van de vacature-titels behorende bij de verschillende kwalificaties toont een grote overlap tussen de Manager ondernemer horeca en de Meewerkend ondernemer horeca. Voor 2020 is de nieuwe koppeling zoals voorgesteld (zie bijlage 1) gebruikt.
2. Uit de beschrijving in de kwalificatiedossiers komen duidelijke verschillen tot uiting.
3. Bedrijven zijn redelijk vaak erkend voor meerdere van de opleidingen Leidinggevende bediening, Manager/ondernemer horeca en Meewerkend horeca ondernemer. Of ze dan bij een vacature voor bijvoorbeeld een Manager horeca, net zo graag een gediplomeerde Leidinggevende bediening of een gediplomeerde Meewerkend ondernemer aannemen, kan uit de gegevens over gecombineerde erkenning niet direct worden afgeleid. Manager/bedrijfsleider fastservice lijkt op basis van erkende leerbedrijven een 'geval apart'. Het is de vraag of zij op een vacature gediplomeerden zullen aannemen, die van een opleiding komt waarmee ze grotendeels geen bpv-ervaring hebben.
4. Wanneer we er van uitgaan dat de opleidingen Manager ondernemer horeca, Meewerkend horeca ondernemer en leidinggevende in de bediening dezelfde arbeidsmarktrelevantie<sup>3</sup> hebben zou de Kans op werk voor deze opleidingen gebaseerd kunnen worden op de gecombineerde achterliggende data. Dat betekent sterk vereenvoudigd dat de arbeidsmarktinstroom van de opleidingen en de vacatures verbonden met die opleidingen bij elkaar geteld zouden worden. Dat leidt binnen de methodiek tot een concept uitkomst van voldoende kansen. De kansen voor leidinggevende nemen af, die voor de managers nemen iets toe.

---

<sup>3</sup> Dat zou betekenen dat het voor werkgevers niet uitmaakt welk van deze opleidingen men heeft gevolgd.



## **5.2. Algemene aanbeveling**

Een algemene aanbeveling is om kritisch te (blijven) kijken naar de koppeling van jobfeedberoepen en kwalificaties. Waar mogelijk kunnen experts uit de branches hierbij worden betrokken. Deze koppeling is van invloed op de aantallen vacatures die uit het systeem worden gehaald per kwalificatie.

## 6. Bijlage koppeling beroepen en kwalificaties. Beoordeling adviseurs BPV en K&amp;E

jobfeed_beroep	Kwalificatie HKS	moh	mho	lgb	Mfast	Opmerkingen adviseurs BPV	Opmerkingen Adviseurs K&E
<b>Manager roomsdivision</b>		x				past ook goed bij facilitair leidinggevende	Lijkt inderdaad passend voor moh en gedeeltelijk ook voor facilitair leidinggevende
<b>Chef buffet</b>						wat bedoelen ze hiermee? Ontbijt, lunchbuffet, live cooking?	
<b>Hoofd keuken</b>		x					
<b>Food and beverage manager</b>		x	x	x		zeker MOH	
<b>Horeca (overig)</b>						wat zou hierbij horen?	
<b>Zalencoördinator</b>	Facilitair leidinggevende	x	x				Geen mho denk ik. Moh wel.
<b>Hoofd personeelsrestaurant</b>	Leidinggevende bediening	x	x	x	X		
<b>Oberkelner, chefserveerster</b>	Leidinggevende bediening	x	x	x			
<b>Meestergastheer, -vrouw</b>	Leidinggevende bediening			x			
<b>Maitre d'hotel restaurant</b>	Leidinggevende bediening	x		x			
<b>Manager accommodatie voorzieningen</b>	Leidinggevende leisure en hospitality	x					Zou kunnen als de manager niet verantwoordelijk is voor de uitvoering van de activiteiten. Dat is moeilijk in te schatten op basis van de naam.
<b>Manager bowlingbaan</b>	Leidinggevende leisure en hospitality	x	x				
<b>Chef productiekeuken</b>	Manager/bedrijfsleider fastservice					past beter bij leidinggevende keuken	Lijkt op basis van de kwalificaties het meest passend voor fastservice, omdat productiewerkzaamheden

<b>Manager bioscoop</b>	Manager/bedrijfsleider fastservice	x	x			geen fastservice	daar ook specifiek in benoemd worden.
<b>Cateringbeheerder</b>	Manager/bedrijfsleider fastservice	x	x		X		
<b>Bedrijfsleider ijssalon</b>	Manager/bedrijfsleider fastservice		x		X		Ik twijfel over mho.
<b>Shift manager</b>	Manager/bedrijfsleider fastservice	x	x	x	X	Eerder MOH dan fastservice	
<b>Zaalchef horeca</b>	Manager/bedrijfsleider fastservice	x	x	x		niet fastservice	Wat is het verschil met de shiftmanager dat dit geen fastservice is?
<b>Bedrijfsleider snackbar</b>	Manager/bedrijfsleider fastservice	x	x		X		Twijfel over MOH. Wat is het verschil met manager cafetaria waar MOH niet aangekruist is?
<b>Bedrijfsleider broodjeszaak</b>	Manager/bedrijfsleider fastservice	x	x		X		Twijfel over MOH
<b>Bedrijfsleider pannenkoekenhuis</b>	Manager/bedrijfsleider fastservice	x	x		X		
<b>Bedrijfsleider pizzeria</b>	Manager/bedrijfsleider fastservice	x	x		X		
<b>Productiemanager in-flightcatering</b>	Manager/bedrijfsleider fastservice				x		
<b>Procescoördinator in-flightcatering</b>	Manager/bedrijfsleider fastservice				x		
<b>Partymanager</b>	Manager/bedrijfsleider fastservice	x	x	x	x		
<b>Manager congrescentrum</b>	Manager/ondernemer horeca	x					
<b>Manager hotel</b>	Manager/ondernemer horeca	x					
<b>Bedrijfsleider pension</b>	Manager/ondernemer horeca	x					
<b>Manager casino</b>	Manager/ondernemer horeca	x	x				
<b>Restaurant manager</b>	Manager/ondernemer horeca	x	x	x			

<b>Manager horeca</b>	Manager/ondernemer horeca	x	x			
<b>Manager strandtent</b>	Manager/ondernemer horeca	x	x	x	x	
<b>Bedrijfsleider café</b>	Meewerkend horeca ondernemer	x	x			
<b>Manager discotheek</b>	Meewerkend horeca ondernemer	x	x			
<b>Manager nachtclub</b>	Meewerkend horeca ondernemer	x	x			
<b>Manager afhaalcentrum gerechten</b>	Meewerkend horeca ondernemer	x	x		x	Twijfel over MOH
<b>Manager bar</b>	Meewerkend horeca ondernemer	x	x			
<b>Manager café-restaurant</b>	Meewerkend horeca ondernemer	x	x	x		
<b>Manager kantine</b>	Meewerkend horeca ondernemer	x	x		x	Twijfel over MOH
<b>Manager lunchroom</b>	Meewerkend horeca ondernemer	x	x		x	
<b>Manager cafetaria</b>	Meewerkend horeca ondernemer		x		x	
<b>Manager fastfoodrestaurant</b>	Meewerkend horeca ondernemer	x	x		x	
<b>Oliebollen- /poffertjeskraamhouder</b>	Meewerkend horeca ondernemer	x	x		x	Twijfel over MOH

**NOVEMBER 2019**

**Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven**

Louis Braillelaan 24 2719 EJ Zoetermeer Postbus 7259  
2701 AG Zoetermeer ☎ 88 338 00 00 s-bb.nl