

## **Visie Recreatie en Toerisme Noord-Holland**

*Zoals in het Coalitieakkoord 'Duurzaam doorpakken!' staat, stelt de Provincie Noord-Holland een visie Recreatie en Toerisme op. Om te komen tot een gedragen visie organiseerde de provincie in juli en augustus een aantal online gesprekstafels om met maatschappelijke partners in gesprek te gaan rondom verschillende opgaven. Eén van de thema's was: ontwikkeling human capital. In dit document vindt u de gespreksnotitie en de hoofdlijnen uit de gesprekstafel over dit onderwerp.*

# **Ontwikkeling human capital**

## **Gespreksnotitie**

De kwaliteit van de gastvrijheid is een belangrijke factor voor een gezonde toeristisch-recreatieve sector. De opgave 'ontwikkeling human capital' richt zich enerzijds op de beschikbaarheid van voldoende gekwalificeerd personeel ten behoeve van een optimale gastvrijheidsbeleving en anderzijds op het vergroten van de aantrekkelijkheid van de sector als werkgever.

### **De opgave: wat is er aan de hand?**

- In Noord-Holland hebben naar schatting meer dan 150.000 mensen een baan te danken aan de toeristisch-recreatieve sector (Lisa, cijfers 2019, mei 2020 – 20% meer dan in 2015).
- Gastvrijheid is een belangrijk onderdeel van het toeristisch-recreatieve product van Noord-Holland en wordt bovendien steeds belangrijker, omdat gasten een hoge mate van service en klantgerichtheid verwachten. De beschikbaarheid van voldoende geschikt personeel is daarom essentieel voor de toekomst van de gastvrijheidssector.
- Er is sprake van een groeiend tekort aan (geschoold) personeel, waardoor de gastvrijheid onder druk komt te staan. Voor Corona werd het door o.a. de Rabobank genoemd als één van de belangrijkste uitdagingen voor de sector. Er zijn diverse initiatieven die zich richten op deze opgave, zoals House of Hospitality (MRA) en Texel Academy.
- De gastvrijheidssector biedt veel seizoensbanen, de werktijden zijn vaak onregelmatig (waaronder 's avonds, in weekenden en in vakanties) en er zijn relatief weinig doorgroeimogelijkheden. Aan de andere kant biedt de sector wel werkgelegenheid op veel verschillende lagen en interessante uitdagingen.

### **Wat is de ambitie van de provincie Noord-Holland**

- De provincie stimuleert de samenwerking tussen bedrijven, kennisinstellingen en overheden, die plaatsvindt op campussen en in programma's zoals House of Skills. Toerisme en recreatie maken nu echter (nog) geen deel uit van het beleid van de provincie op het gebied van arbeidsmarkt en onderwijs.
- Met social return creëert de provincie kansen op werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Diversiteitsbeleid vindt de provincie belangrijk om een inclusieve samenleving te creëren.

### **Vragen**

1. Hoe kijkt u zelf aan tegen deze opgave?
2. In hoeverre is er een verschil in de opgave voor de MRA en Noord-Holland Noord?

3. Hoe kijkt u aan tegen het toeristisch-recreatief onderwijsaanbod en de koppeling onderwijs/arbeidsmarkt? Zijn deze aspecten voldoende op orde in Noord-Holland?
4. Welke initiatieven worden er in uw regio ontplooid om de personeelstekorten op te lossen?
5. Wat zijn goede voorbeelden uit andere regio's of sectoren?
6. Wat moeten we volgens u doen om de ontwikkeling van ons menselijk kapitaal te stimuleren? Hoe kunnen social return en diversiteit hierin een plek krijgen?
7. Wat kan uw organisatie doen en welke rol zou de provincie hierin kunnen spelen? Wat moet er landen in een provinciale Visie Recreatie & Toerisme?
8. Moeten toerisme en recreatie een plek krijgen in het arbeidsmarkt- en onderwijsbeleid van de provincie?

## Hoofdpijnen uit de gesprekstafel

### Hoe staat het nu?

- Corona heeft een grote impact. Toch is de krapte aan gespecialiseerd personeel (bijv. koks) gebleven en zal ook blijven. In ieder geval tijdens het hoogseizoen.
- De sector kenmerkt zich door veel tijdelijke contracten en seizoenswerk. Al zijn er wel mensen met een vast contract, die in de zomer meer werken en dat in de winter compenseren.
- Belangrijk voor het aantrekken van personeel zijn werkzekerheid en goed werkgeverschap (goede werktijden, kom je nog thuis, etc.).
- Er is ook altijd ruimte voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Jammer is dat vanuit het praktijkonderwijs geen goede aansluiting op reguliere vervolgopleidingen.

### Verschil tussen MRA en NHN

- In de MRA is het seizoenseffect kleiner (internationale gasten komen jaarrond, er wonen meer mensen). Dit werkt door in de arbeidsmarkt.
- Er is in NHN minder aanbod op de arbeidsmarkt. In de MRA wonen veel jongeren en studenten die in de sector kunnen werken. En je kan daar ook goed met het OV bij je werk komen.

### Kwaliteit onderwijs en aansluiting arbeidsmarkt

- Naast de reguliere opleidingen zijn er de bedrijfsopleidingen. Bedrijfsopleidingen zoals de Texel Academy zijn heel populair en sluiten goed aan op de vraag. De Texel Academy is een unieke leeromgeving. Het plan is om een spin-off op het vasteland te ontwikkelen (ging vanwege corona dit jaar helaas niet door).
- Reguliere opleidingen zouden hiervan moeten leren en zich meer moeten vernieuwen, zodat ze aantrekkelijker zijn voor studenten.

### Nog meer goede voorbeelden

- Fresh Alkmaar: horecaondernemers die zelf opleidingen verzorgen.
- Horizon College Heerhugowaard: Bed en Business, een echt hotel waar studenten het vak leren.
- Zie de stad of streek als klaslokaal, zoals de horecagelegenheid op het Mediapark in Hilversum waar de studenten de lunches verzorgen voor de mensen die daar werken.

### **Wat is ervoor nodig om het vraagstuk aan te pakken**

- Een deel van de oplossing is ontwikkelen van jaarrond banen, door in samenwerking alternatief werk te bieden binnen of buiten het bedrijf, door seizoensverlenging m.b.v. promotie en marketing.
- Complicerende factor: ondernemers zijn enorm geschrokken van corona. Mogelijk zullen zij hierdoor in de toekomst extra huiverig zijn om vaste contracten aan te bieden.
- Het is essentieel dat de branche hiervoor in beweging komt. Het is lastig hen te mobiliseren om zich in te zetten voor het ontwikkelen van opleidingsaanbod.
- Ook inzetten op interesseren van leerlingen in het voorgezet onderwijs, zoals ook voor de techniek wordt gedaan.

### **Rol van de provincie**

- De meningen verschillen. Sommigen zien niet echt een rol voor de provincie, omdat er al middelen zijn vanuit andere hoeken. Provincie zou vooral marketing van de regio moeten ondersteunen om het seizoen te verlengen.
- Anderen zijn van mening dat de gastvrijheidssector opgenomen moet worden in het arbeidsmarktbeleid van de provincie. Een aanjaagrol van de provincie, zoals die bij de campusvorming, is nuttig. Ook provinciale middelen helpen omdat het financieel wel een uitdaging is voor ondernemers om de opleidingen aan te bieden.