De behoefte aan nieuwe beroeps-opleidingen op het terrein van Leisure, Sport en Toerisme in Zeeland onderzocht

Eindrapport

5 juli 2006

Hans Schuit (KBA)
Riekje Meijering (BMC)
Ben Hövels (KBA)

Nijmegen/Leusden
KBA/BMC

Deze publicatie is te bestellen bij het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt
Postbus 1422
6501 BK Nijmegen
Tel: 024 – 365 35 20
Fax: 024 – 365 34 93
E-mail: info@kenniscentrum-ba.nl

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK DEN HAAG

Hans Schuit (KBA)
Riekje Meijering (BMC)
Ben Hövels (KBA)

De behoefte aan nieuwe beroepsopleidingen op het terrein van Leisure, Sport en Toerisme in Zeeland onderzocht / Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.

© 2006 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen / Bestuur en Management Consultants, Leusden

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van KBA Nijmegen en BMC Leusden.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Voorwoord

Het voorliggende rapport is het verslag van een onderzoek naar de wenselijkheid van herstructurering van beroepsopleidingen op het terrein van *Leisure, Sport en Toerisme*. Het rapport is een coproductie van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) en Bestuur en Management Consultants (BMC). Het onderzoeksverslag is geschreven in opdracht van de Hogeschool Zeeland en ROC Zeeland vanuit hun ambitie om up-to-date beroepsonderwijs te verzorgen met open oog en oor voor de behoeften vanuit de arbeidsmarkt.

Het onderzoeksrapport beschrijft een aantal ontwikkelingen en kansen, die overheden, ondernemers en onderwijsinstellingen binnen Zeeland zouden moeten onderzoeken om een belangrijke speler te blijven op de nationale en internationale markt van toerisme en vrijetijdsbesteding. Meer in het bijzonder worden in het rapport een aantal aanbevelingen gedaan aan de beide onderwijsinstellingen om te komen tot onderwijs dat goed aansluit op de arbeidsmarktvragen binnen de vrijetijdsdienstverlening in de komende jaren.

Op basis van het onderzoeksrapport willen de beide opdrachtgevers hun onderwijs meer op elkaar afstemmen, de samenwerking met de branche optimaliseren en een bijdrage leveren aan de innovatie van toerisme en vrijetijdsbesteding. Deze ambities van Hogeschool Zeeland en ROC Zeeland staan niet op zich zelf. Belangrijke verwante initiatieven zijn:
1. Pieken in de Delta
2. Het Akkoord Zeeuwse Kenniseconomie
3. Het project Kust-toerisme.

Met het voorliggende rapport en daarop gebaseerde vervolgacties willen Hogeschool en ROC een bijdrage leveren aan het bredere proces van revitalisering van het Zeeuwse toerisme.

Het onderzoeksrapport is tot stand gekomen in samenwerking met de werkgroep Leisure, waarvan de leden waren:

Dhr. H. Dekker	Hogeschool Zeeland, head of department opleiding IBL Toerisme
Dhr. F. Rothuis	Hogeschool Zeeland, studiecoördinator opleiding IBLToerisme
Dhr. W. Rops	ROC Zeeland, directeur cluster HTV
Dhr. F. Coppejans	ROC Zeeland, beleidsmedewerker bestuursdienst
Mw. C. Biesterbosch-Gunst	ROC Zeeland, directeur cluster CIOS

We bedanken de onderzoekers voor hun gedegen onderzoek en de prettige samenwerking.

Als werkgroep hebben we veel vertrouwen in de toeristische potentie van Zeeland, maar beseffen we dat het verzilveren van de Zeeuwse toeristische mogelijkheden sterk afhankelijk zal zijn van de innovatieve inspanningen van ondernemers, overheden en onderwijsinstellingen. Voor ons zelf en voor andere partijen binnen Zeeland zeggen we dan ook: *"Kop uit het zand, handen uit de mouwen en laten zien wat Zeeland heeft en kan !!!!"*

Namens de werkgroep Leisure,

Carin Biesterbosch-Gunst

Inhoudsopgave

Voorwoord iii

0. Samenvatting en conclusies 1

1. Inleiding 7
1.1 Achtergronden 7
1.2 Vraagstelling en onderzoeksaanpak 8
1.3 Opbouw van de rapportage 9

2. Ontwikkelingen en kansen op het terrein van Leisure, Sport en Recreatie 11
2.1 Inleiding 11
2.2 Begripsbepaling 11
2.3 Ontwikkelingen vrijetijdsdienstverlening 13
2.4 Sterke en zwakke punten Zeeuwse vrijetijdsdienstverlening 16
2.5 Kansen en bedreigingen vrijetijdsdienstverlening binnen Zeeland 17
2.6 Conclusies 18

3. Arbeidsmarktperspectieven vrijetijdsdienstverlening 19
3.1 Inleiding 19
3.2 Kwantitatieve ontwikkeling in de arbeidsmarktvraag 19
3.3 Kwalitatieve veranderingen in de arbeidsmarktvraag 20
3.3.1 Verschuiving naar generalistische gastheren/gastvrouwen 21
3.3.2 Toenemende behoefte aan ondernemers- en marketingvaardigheden 25
3.3.3 Stijgende vraag medewerkers gezondheidstoerisme 26
3.4 Conclusies 27

4. Aanbod opleidingen vrijetijdsdienstverlening 29
4.1 Inleiding 29
4.2 Kengetallen & ontwikkelingen opleidingen vrijetijdsdienstverlening 29
4.2.1 Kengetallen 29
4.2.2 Ontwikkelingen 30
4.3 Opleidingen vrijetijdsdienstverlening Hogeschool en ROC Zeeland 32
4.3.1 ROC Zeeland 32
4.3.2 Hogeschool Zeeland 33
4.4 Relevante opleidingen vrijetijdsdienstverlening in de omgeving 34
4.5 Conclusies 35

5. Consequenties opleidingen vrijetijdsdienstverlening 37
5.1 Inleiding 37
5.2 Vertaling veranderende arbeidsmarktvraag in onderwijsaanbod 37
5.2.1 Onderwijsaanbod gastheer/gastvrouw-functies 38
5.2.2 Onderwijsaanbod ondernemers/marketing-vaardigheden 40
5.2.3 Onderwijsaanbod gezondheidstoerisme 41
5.3 Betekenis voor de bestaande opleidingen 42
5.3.1 Mogelijke gevolgen clusters HTV en CIOS 42
5.3.2 Mogelijke gevolgen IBL Toerisme 44
5.3.3 Mogelijke gevolgen zorgopleidingen 45
5.3.4 Doorlopende leerlijn MBO-HBO 45
5.4 Conclusies 46

Geraadpleegde literatuur en andere documentatie 49

Bijlage 1 – Overzicht van geraadpleegde sleutelpersonen 51

0 Samenvatting en conclusies

De Hogeschool Zeeland en het ROC Zeeland hebben de ambitie om midden in de Zeeuwse samenleving te staan. Als belangrijke spelers binnen het Zeeuwse beroepsonderwijs zoeken zij actief de samenwerking met het bedrijfsleven, scholen voor VMBO, gemeenten en de provincie Zeeland. Voor de Zeeuwse economie is het toerisme een belangrijke bron van inkomsten. Vanuit hun betrokkenheid bij toerisme en vrijetijdsbesteding nemen de Hogeschool en het ROC Zeeland een aantal ontwikkelingen waar, die mogelijkerwijs gevolgen hebben voor de inrichting van hun opleidingen op het terrein van *Leisure, Sport en Toerisme*:

- nationaal en internationaal gezien groeit het economisch belang van *Leisure, Sport en Toerisme*;
- het toerisme binnen Zeeland zelf lijkt te stagneren (Kenniscentrum Toerisme en Recreatie, 2005);
- binnen het domein van toerisme en vrijetijdsbesteding ontstaan steeds meer dwarsverbanden tussen traditioneel gescheiden subdomeinen.

Genoemde ontwikkelingen vormen voor de Hogeschool Zeeland en het ROC Zeeland aanleiding om nader onderzoek te laten doen naar de noodzakelijkheid en wenselijkheid van nieuwe opleidingen op het domein van *Leisure, Sport en Toerisme* dan wel aanpassing van hun bestaande opleidingenaanbod. De Hogeschool Zeeland en het ROC Zeeland hebben Bestuur & Management Consultants (BMC) uit Leusden en het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) uit Nijmegen de opdracht gegeven om gezamenlijk uitvoering te geven aan hun onderzoeksbehoefte.

Om bovenstaande vragen van een antwoord te voorzien zijn interviews afgenomen bij ruim 25 sleutelpersonen, die hetzij landelijk, hetzij binnen de provincie Zeeland een belangrijke rol vervullen op het domein van *Leisure, Sport en Toerisme*. De sleutelpersonen zijn afkomstig uit het bedrijfsleven, het onderwijs, het openbaar bestuur, de wetenschap, het bankwezen en de wereld van projectontwikkelaars.

Naast de informatie uit de interviews is gebruik gemaakt van wetenschappelijke publicaties en landelijke en regionale informatiebronnen op het terrein van *Leisure, Sport en Toerisme*. (o.a. Toeristische Trendrapportages van Kenniscentrum Toerisme & Recreatie; publicaties van MKB Nederland en de RABO-bank; OVDB; LOB HTV; CBS).

De resultaten van het uitgevoerde onderzoek laten zich samenvatten in de vorm van onderstaande conclusies:

1. Definitie
Om de begrippentrits *Leisure, Sport en Toerisme* nader af te bakenen hebben we deze begrippen samengevat in de term 'vrijetijdsdienstverlening'. Het begrip 'vrijetijdsdienstverlening' hebben we gedefinieerd als '*betaalde dienstverlening buitenshuis, die erop gericht is om een bijdrage te leveren aan de beleving, ontspanning en verzorging van mensen in hun vrije tijd*'.

2. Economisch belang vrijetijdsdienstverlening
Voor de Nederlandse economie in het algemeen en de Zeeuwse economie in het bijzonder is de vrijetijdsdienstverlening in termen van omzet en werkgelegenheid een zeer belangrijke sector. De verwachting is algemeen dat het economisch belang van de vrijetijdssector de komende jaren nationaal en internationaal bezien zal toenemen.

3. Actuele ontwikkelingen vrijetijdsbesteding
Binnen de hedendaagse vrijetijdsbesteding van consumenten doen zich ontwikkelingen voor, die van grote invloed zijn op de vraag naar vrijetijdsdienstverlening (o.a. vergrijzing, toename van singles, grotere budgetten en hogere eisen bij consumenten, toename van belevingsoriëntatie). Regio's die niet inspelen op actuele ontwikkelingen in de consumentenvraag naar vrijetijdsdienstverlening lopen het risico marktaandeel te verliezen.

4. Kansen voor vrijetijdsdienstverlening binnen Zeeland
Zeeland heeft als regio sterke punten met de aanwezigheid van zon, zee, strand, rust en ruimte. De moderne consument verwacht van zijn vrijetijdsbeleving echter meer dan hetgeen Zeeland van oudsher te bieden heeft. Als Zeeland er in slaagt om zijn natuurlijke 'selling points' uit te breiden met andere sterke punten en in te spelen op actuele ontwikkelingen binnen de vrijetijdsbehoeften van mensen, dan zien alle respondenten goede mogelijkheden voor behoud en uitbreiding van de werkgelegenheid binnen de Zeeuwse vrijetijdsdienstverlening. Als Zeeland blijft 'teren op oude roem' zal de Zeeuwse vrijetijdsindustrie terrein verliezen aan andere regio's, die beter weten in te spelen op de vrijetijdswensen van de consument.

5. Prognoses werkgelegenheid vrijetijdsdienstverlening
Op grond van landelijke prognoses over de ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de vrijetijdsdienstverlening veronderstellen we een groei van de werkgelegenheid binnen deze branche met 10% tussen 2005 en 2015. De bulk van deze werkgelegenheidsgroei bevindt zich op MBO-niveau. Door de respondenten wordt het aandeel van MBO-werkzaamheden binnen de vrijetijdsdienstverlening grofweg geschat op 90%. Ongeveer 10% van het werk ligt op HBO-niveau.

6. Ontwikkelingen binnen de arbeidsmarkt voor medewerkers vrijetijdsdienstverlening
Volgens de geïnterviewde sleutelpersonen zullen de volgende ontwikkelingen de komende jaren de kwalitatieve vraag naar personeel binnen de vrijetijdsdienstverlening steeds meer te gaan beïnvloeden:

- In toenemende mate voorzien de respondenten een ontwikkeling in de richting van meer generalistische functieprofielen voor gastheer/gastvrouwfuncties op MBO-niveau.
- Daarnaast geven respondenten aan dat er een groeiende behoefte is aan medewerkers en ondernemers met marketing- en ondernemerscompetenties. De meeste respondenten positioneren deze arbeidsmarktbehoefte op HBO-niveau.
- Een laatste potentiële ontwikkeling, die overigens nog niet in volle omvang door alle respondenten herkend wordt, is de vraag naar dienstverlening op het gebied van gezondheidstoerisme. Deze ontwikkeling zal leiden tot een stijgende vraag naar personeel in de zorg en naar personeel binnen de vrijetijdsdienstverlening.

7. Landelijke kengetallen opleidingen vrijetijdsdienstverlening
De meest relevante opleidingen op het domein van vrijetijdsdienstverlening zijn op MBO-niveau de HTV-opleidingen (minus de bakkerij-opleidingen) en de opleidingen Sport en Bewegen (inclusief CIOS). Ongeveer 9% van alle MBO-deelnemers volgt één van de hiervoor genoemde opleidingen. In het HBO is het moeilijker dan in het MBO om opleidingen te definiëren die zich min of meer exclusief richten op vrijetijdsdienstverlening. Naar schatting volgt tussen de 3 en 4% van de HBO-studenten een opleiding die zich richt op recreatie, toerisme en vrijetijdsbesteding.

8. Kengetallen opleidingen vrijetijdsdienstverlening ROC Zeeland en Hogeschool Zeeland
Het marktaandeel van het CIOS in Goes op de landelijke markt voor opleidingen Sport en bewegen bedraagt circa 9%, voor de opleidingen van cluster HTV (minus de bakkerij-opleidingen) van ROC Zeeland ligt het marktaandeel op ongeveer 3%. Het aandeel van de opleiding IBL Toerisme van Hogeschool Zeeland bedraagt ongeveer 0.5% van de landelijke markt van opleidingen op het terrein van toerisme, recreatie en vrijetijdsbesteding. In aanpalende regio's opereren andere MBO- en HBO-instellingen met een opleidingenaanbod op het domein van vrijetijdsdienstverlening. Daarmee is een zekere mate van concurrentie een gegeven voor de opleidingen van ROC Zeeland en Hogeschool Zeeland op het terrein van vrijetijdsdienstverlening.

9. Inhoudelijke ontwikkelingen beroepsonderwijs
De belangrijkste ontwikkelingen binnen het beroepsonderwijs van de afgelopen jaren zijn naast factoren als ICT en schaalvergroting de invoering van competentiegericht beroepsonderwijs en de versterking van de beroepskolom VMBO-MBO-HBO.

10. Arbeidsmarktperspectieven afgestudeerden vrijetijdsdienstverlening
De arbeidsmarktperspectieven van afgestudeerde studenten van opleidingen op het terrein van vrijetijdsdienstverlening lijken in het licht van de geprognosticeerde groei van vrijetijdsdienstverlening, in nationaal en internationaal opzicht gematigd positief te zijn. Dat geldt voor zowel HBO-ers als MBO-ers.

11. Behoefte regionale inkleuring HBO-opleiding IBL Toerisme
De verwachtingen van geïnterviewde sleutelpersonen ten aanzien van inhoud en vormgeving van het beroepsonderwijs binnen de vrijetijdsdienstverlening lijken redelijk overeen te komen met het huidige aanbod van de HBO-opleiding IBL Toerisme, met de kanttekening dat het internationale karakter van de opleiding verbreed zou moeten worden naar opleidingsarrangementen in samenwerking met Zeeuwse bedrijven op het gebied van vrijetijdsdienstverlening. Op dit moment wordt de opleiding IBL Toerisme binnen Zeeland zelf als betrekkelijk onzichtbaar ervaren.

12. Behoeften ten aanzien van CIOS- en HTV-opleidingen
De sleutelpersonen hebben over het algemeen meer zicht op de MBO-opleidingen vanuit de clusters HTV en CIOS van ROC Zeeland en zijn ook concreter wat betreft hun (verbeter)wensen ten aanzien van inhoud en vorm van deze opleidingen:
- verbreding van opleidingsprofielen in de richting van gastheer/gastvrouwschap;
- inbedden van seizoensgebonden karakter;
- meer aandacht besteden aan ‘ketendienstverlening’ en kennis van Zeeuws aanbod;
- meer aandacht besteden aan commerciële dimensie van vrijetijdsdienstverlening;
- meer aandacht besteden aan ondersteunende kennis en vaardigheden (ICT, administratie etc.);
- meer aandacht besteden aan kennis moderne vreemde talen;
- stroomlijning van stagecriteria.

13. Aanpassing huidig opleidingenaanbod CIOS en HTV
In het licht van de landelijke ontwikkeling van het beroepsonderwijs in de richting van competentiegericht opleiden en de door de sleutelpersonen naar voren gebrachte wensen en opvattingen lijkt het wenselijk om de huidige CIOS- en HTV-opleidingen (met uitzondering van de keuken- en bakkerij-opleidingen) onder te brengen binnen twee met elkaar verweven opleidingsdomeinen: een domein van *Gastheer/Gastvrouw Vrijetijdsdienstverlening* en een domein *Sport en Bewegen*. Door te werken met *major- en minorprogramma’s* kan de intrinsieke samenhang tussen beide opleidingsdomeinen versterkt worden. De vrije ruimte binnen de opleiding is bij uitstek geschikt voor regionale profilering met vakken als ‘kusttoerisme’ of ‘watersport’.

14. Implicaties gezondheidstoerisme voor beroepsonderwijs
Een ontwikkeling die de potentie heeft om de komende jaren op het snijvlak van zorg en vrije tijd tot wasdom te komen binnen Zeeland, is de opkomst van gezondheidstoerisme. De eerste, voorzichtige aanzetten hiertoe zijn inmiddels binnen Zeeland waar te nemen. MBO- en HBO-opleidingen voor verpleegkundige en verzorgende beroepen zullen kwantitatief en kwalitatief (accentueren van gastheer/gastvrouwschap) mee moeten groeien met de ontwikkeling van het gezondheidstoerisme binnen Zeeland.

15. Doorlopende leerlijn MBO-HBO vrijetijdsdienstverlening
Met het creëren van een doorlopende leerlijn MBO-HBO op het domein van vrijetijdsdienstverlening kan recht gedaan worden aan (1) de door sleutelpersonen gepercipieerde behoefte aan kaderfunctionarissen die 'met hun voeten in de klei' staan of hebben gestaan en (2) landelijke en regionale ambities om het kwalificatiepeil van de beroepsbevolking op te hogen. Met het opstarten van een opleiding op het niveau van *associate degree* verbonden aan de opleiding IBL Toerisme van Hogeschool Zeeland kan een belangrijke stap gezet worden in de richting van een doorlopende leerlijn op het terrein van de vrijetijdsdienstverlening. Een dergelijke AD-opleiding kan zowel een functie vervullen voor de doorstroming van MBO-ers naar het HBO als voor de upgrading van zittende beroepsbeoefenaren binnen de vrijetijdsdienstverlening.

1 Inleiding

1.1 **Achtergronden**

De Hogeschool Zeeland en het ROC Zeeland hebben de ambitie om midden in de Zeeuwse samenleving te staan. Als belangrijke spelers binnen het Zeeuwse beroepsonderwijs zoeken zij actief de samenwerking met het bedrijfsleven, scholen voor VMBO, gemeenten en de provincie Zeeland. Zo zijn Hogeschool en ROC o.a. betrokken bij de Akkoord Zeeuwse Kenniseconomie en bedienen zij zich van 'werkveldcommissies' en 'beleidsadviescommissies' om hun opleidingen van voldoende eigentijdse impulsen uit samenleving en bedrijfsleven te voorzien.

In het Akkoord Zeeuwse Kenniseconomie (2005), de EZ-nota 'Pieken in de Delta' (2004) en het Provinciaal Sociaal Economisch Beleidsplan 2004-2007 wordt het kusttoerisme als één van de pijlers van de Zeeuwse economie benoemd. Waar de Zeeuwse toerismesector enigszins lijkt te stagneren (Kamer van Koophandel Zeeland, 2004; Kenniscentrum Toerisme en Recreatie, 2005; MKB-Nederland, Rabobank 2005), blijkt de toerismesector zelf binnen Nederland en Europa flink in beweging te zijn. Veranderingen in vrijetijdsgedrag worden zichtbaar in o.a. de volgende trends:

- mensen gaan vaker op vakantie, maar korter;
- korte vakanties worden eerder in eigen land doorgebracht;
- mensen willen meer comfort op vakantie;
- mensen geven steeds meer geld uit aan hun vrijetijdsbesteding;
- mensen geven steeds meer geld uit op het snijvlak van gezondheid en wellness;
- mensen willen bijzondere dingen beleven tijdens hun vakantie;
- het onderscheid tussen traditioneel eigenstandige branches als *Leisure, Sport en Toerisme* begint steeds meer te vervagen;
- er is een groeiende groep van kapitaalkrachtige, oudere toeristen;
- er is een groeiende groep van alleenstaanden met relatief veel tijd en geld.

Bovenstaande ontwikkelingen vormen voor de Hogeschool Zeeland en ROC Zeeland aanleiding om nader onderzoek te doen naar de noodzaak en wenselijkheid van nieuwe opleidingen op het domein van *Leisure, Sport en Toerisme* c.q. aanpassing van hun bestaande opleidingenaanbod. Binnen de context van de genoemde maatschappelijke ontwikkelingen staat de huidige en toekomstige arbeidsmarktbehoefte aan medewerkers op het terrein van *Leisure, Sport en Toerisme* centraal.

De Hogeschool Zeeland en het ROC Zeeland hebben Bestuur & Management Consultants (BMC) uit Leusden en het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

(KBA) uit Nijmegen de opdracht gegeven om gezamenlijk uitvoering te geven aan bovenstaande onderzoeksbehoefte. De vraagstelling van het onderzoek is verwoord in paragraaf 1.2.

1.2 Vraagstelling en onderzoeksaanpak

De vraagstelling van het onderzoek luidt als volgt:

1. Welke mogelijke ontwikkelingen zullen zich in de komende 5-10 jaar voordoen op het domein van *Leisure, sport en toerisme* in het algemeen en in Zeeland in het bijzonder?

2. Welke kansen bieden deze ontwikkelingen voor de uitbouw van het domein *Leisure, sport en toerisme* binnen Zeeland in de komende 5-10 jaar?

3. In hoeverre leiden de in het onderzoek geïdentificeerde ontwikkelingen en kansen op het domein van *Leisure, sport en toerisme* tot kwalitatieve en kwantitatieve veranderingen in de vraag van Zeeuwse werkgevers naar voor dit domein gekwalificeerde arbeidskrachten?

4. Hoe ziet het bestaande opleidingenaanbod op het domein van *Leisure, sport en toerisme* eruit vanuit regionaal en landelijk perspectief?

5. In hoeverre sluit het bestaande opleidingenaanbod van ROC Zeeland en Hogeschool Zeeland aan op de kwalitatieve en kwantitatieve vragen vanuit de arbeidsmarkt ten gevolge van de in het onderzoek geïdentificeerde ontwikkelingen op het domein *Leisure, sport en toerisme* in de komende 5-10 jaar?

6. Welke vernieuwingen in het bestaande opleidingenaanbod van ROC Zeeland en Hogeschool Zeeland lijken zinvol in het licht van de in het onderzoek geïdentificeerde veranderingen in de toekomstige vraag naar arbeidskrachten binnen het domein *Leisure, sport en toerisme*?

Om bovenstaande vragen van een antwoord te voorzien zijn interviews afgenomen bij ruim 25 sleutelpersonen, die hetzij landelijk, hetzij binnen de provincie Zeeland een belangrijke rol vervullen op het domein van *Leisure, Sport en Toerisme*. De sleutelpersonen zijn afkomstig uit het bedrijfsleven, het onderwijs, het openbaar bestuur, de wetenschap, het bankwezen en de wereld van projectontwikkelaars. Bijlage 1 bevat een overzicht van de geïnterviewde personen.

Naast de informatie uit de interviews is gebruik gemaakt van wetenschappelijke publicaties en landelijke en regionale bronnen op het terrein van *Leisure, Sport en Toeris-*

me. (o.a. Toeristische Trendrapportages van Kenniscentrum Toerisme & Recreatie; publicaties van MKB Nederland en de RABO-bank; OVDB; LOB HTV; CBS etc.)

1.3 **Opbouw van de rapportage**

De rapportage over het uitgevoerde onderzoek volgt in grote lijnen de vraagstelling van het onderzoek. In hoofdstuk 2 gaan we in op de bevindingen ten aanzien van de eerste twee onderzoeksvragen met betrekking tot ontwikkelingen binnen het domein van *Leisure, Sport en Toerisme*. In hoofdstuk 3 rapporteren we over de te verwachten kwantitatieve en kwalitatieve veranderingen op de arbeidsmarkt voor *Leisure, Sport en Toerisme* (vraag 3). In hoofdstuk 4 volgt een beschrijving van het huidige onderwijsaanbod op het terrein van *Leisure, Sport en Toerisme* (vraag 4). In hoofdstuk 5 confronteren we de bevindingen uit hoofdstuk 3 en 4 met elkaar en beschrijven we op grond hiervan nut, noodzaak en wenselijkheid van vernieuwingen in het bestaande opleidingenaanbod (vraag 5 en 6). De rapportage wordt voorafgegaan door een samenvatting van de voornaamste conclusies uit het onderzoek (hoofdstuk 0).

2 Ontwikkelingen Leisure, Sport en Toerisme

2.1 **Inleiding**

In dit hoofdstuk voorzien we het brede domein van *Leisure, Sport en Toerisme* van een afbakening en een begripsomschrijving (2.2). In paragraaf 2.3 gaan we in op het belang van *Leisure, Sport en Toerisme* (LST) voor de Zeeuwse economie en beschrijven we op basis van relevante documenten en de interviews met sleutelpersonen een aantal hedendaagse ontwikkelingen op het terrein van *Leisure, Sport en Toerisme*. In 2.4 gaan we nader in op de sterke en zwakke kanten van het Zeeuwse LST-aanbod en in paragraaf 2.5 op kansen en bedreigingen voor het Zeeuwse LST-aanbod. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een samenvatting (2.6).

2.2 **Begripsbepaling**

Het voorliggende onderzoek richt zich op ontwikkelingen binnen het domein van *Leisure, Sport en Toerisme*. Met name 'Leisure' wordt door veel van de geïnterviewde sleutelpersonen en in de literatuur aangeduid als een containerbegrip. Gemeenschappelijk in alle drie de elementen uit de trits *Leisure, Sport en Toerisme* is dat zij allen betrekking hebben op vormen van vrijetijdsbesteding. Niet alle vormen van vrijetijdsbesteding zijn echter relevant in het kader van dit onderzoek. Het is daarom noodzakelijk om de grenzen van Leisure, Sport en Toerisme van een begripsmatige afbakening te voorzien. In dit onderzoek hanteren we voor de trits *Leisure, Sport en Toerisme* het begrip '*vrijetijdsdienstverlening*' en verstaan we hieronder '*betaalde dienstverlening buitenshuis, die erop gericht is om een bijdrage te leveren aan de beleving, ontspanning en verzorging van mensen in hun vrije tijd*'.

Binnen dit onderzoek richten we ons dus op vrijetijdsbesteding *buitenshuis* waarbij tegen betaling *diensten* worden verleend, die een bijdrage leveren aan de *ontspanning*, *beleving* en *verzorging* van mensen. MKB Nederland en Rabobank Nederland spreken in hun *Masterplan Vrijetijdsindustrie* (2005) in dit verband van 'vrijetijdsindustrie'. Wij spreken liever over vrijetijds*dienstverlening* vanwege het niet-industriële, dienstverlenende karakter van dit domein.

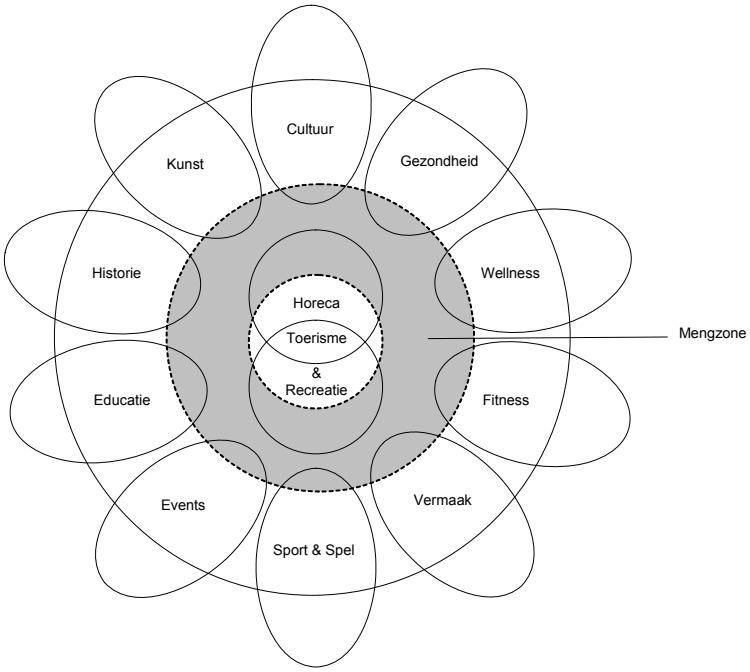
Thuis een boek lezen op de bank is bij voorbeeld een vorm van vrijetijdsbesteding, maar heeft in onze definitie weinig met *Leisure, Sport en Toerisme* te maken. Dat geldt ook voor thuis naar een voetbalwedstrijd kijken met een paar vrienden. Een boek lezen op een zonnig terras onder het genot van een cappuccino valt binnen

onze definitie onder ‘vrijetijdsdienstverlening’. Het zelfde geldt voor het bekijken van een voetbalwedstrijd op een groot scherm op de camping. Deze activiteiten vinden buitenshuis plaats en er is sprake van betaalde dienstverlening, die bijdraagt aan de verzorging, ontspanning en beleving van individuen.

Het aanbod van de vrijetijdsdienstverlening is divers. Kenmerkend is dat er steeds meer sprake is van mengvormen tussen activiteiten, die voorheen betrekkelijk gescheiden voorkwamen (cf. Mommaas, 2001; werkgroep vrijetijdsbesteding deltametropool, 2004; Rabobank, 2003; MKB Nederland, Rabobank, 2005). Voor zo ver het mogelijk is om te spreken van afzonderlijke sectoren binnen de vrijetijdsdienstverlening kunnen de volgende segmenten worden onderscheiden: cultuur, kunst, educatie, historie, horeca, toerisme en recreatie, sport, fitness, events, wellness, vermaak en gezondheid. Er zijn diverse andere indelingsvarianten in omloop, die op onderdelen afwijken van de onze (cf. MKB Nederland, Rabobank, 2005; Hodes, 2004; Moonen Sport & Leisure, 2005). De verschillen in categorisering zijn naar ons oordeel niet van wezenlijke aard en hangen vermoedelijk juist samen met het diffuse karakter van de vrijetijdsdienstverlening, waarbinnen segmenten steeds meer met elkaar vervloeien.

Figuur 1 bevat een schematische weergave van het domein van de vrijetijdsdienstverlening. Binnen de vrijetijdsdienstverlening gaan we uit van een model met 3 concentrische cirkels. Tussen en binnen deze cirkels is geen sprake van harde grenzen maar van vloeiende overgangen. In de binnenste cirkel, de kern, hebben we horeca en toerisme & recreatie geplaatst. In de buitenschil de overige subsectoren van vrijetijdsdienstverlening. De middelste, grijs gemaakte cirkel noemen we de ‘mengzone’. Hier vindt vervlechting en vermenging plaats van activiteiten uit de binnencirkel met activiteiten uit de buitencirkel. Ook binnen de onderscheiden cirkels is sprake van vermenging tussen elementen uit die cirkels. Kortom, de sector van vrijetijdsdienstverlening heeft een diffuus, hybride karakter: er is bijna geen museum meer te vinden, dat zelf niet over een café-restaurant beschikt. Veel hotels bieden samen met musea en andere culturele voorzieningen arrangementen aan, die een combinatie vormen van logies, diners en culturele activiteiten. Ook tussen sport, fitness, wellness, gezondheid en horecavoorzieningen bestaan allerlei dwarsverbanden en mengvormen.

Figuur 1 – Schematische weergave vrijetijdsdienstverlening



Bij dienstverlening in de vrijetijdssector gaat het steeds om dienstverlening met een bovenlokaal bereik, dat wil zeggen dat een belangrijk deel van het aanbod zich richt op bezoekers van buiten de eigen gemeente. Per activiteit of voorziening varieert de verhouding tussen lokale en bovenlokale dienstverlening. Een hotel richt zich uiteraard overwegend op gasten van buiten de eigen gemeentegrenzen, maar bij een zwembad kan die verhouding meer diffuus liggen: een zwembad op de camping wordt vooral gebruikt door toeristen, maar het zwembad van De Parel in Domburg wordt bij voorbeeld gebruikt door bezoekers van het nabijgelegen park van Roompot Vakanties én door de lokale bevolking.

2.3 **Ontwikkelingen vrijetijdsdienstverlening**

Kengetallen

In Nederland zijn ongeveer 54.000 bedrijven (7.8% van alle bedrijven in Nederland) actief in de vrijetijdssector met een jaarlijkse omzet van ongeveer 13 miljard euro, goed voor 3.3% van het Bruto Nationaal Product. De vrijetijdssector biedt werkgelegenheid voor ongeveer 350.000 manjaren, zo'n 5% van de nationale werkgelegenheid (MKB Nederland, Rabobank, 2005). In Zeeland waren in de toeristisch-recreatieve sector in 2004 een kleine 14.000 personen werkzaam, waarvan 8.300 fulltime (Ken-

niscentrum Toerisme & Recreatie, 2005). Daarmee bedraagt het aandeel van de sector 8.1% van de totale Zeeuwse werkgelegenheid. Het belang van de vrijetijdsdienstverlening voor de Zeeuwse economie is dus groter dan voor de landelijke economie. Ruim de helft (55%) van de werkgelegenheid in de Zeeuwse vrijetijdsdienstverlening heeft betrekking op de horecabranche. Het werkgelegenheidsaandeel van verblijfsaccommodaties bedraagt ruim een kwart (27%). De Kamer van Koophandel Zeeland (2004) raamt het werkgelegenheidsaandeel van de toeristische sector binnen Zeeland zelfs nog hoger en gaat uit van ca. 18.000 mensen en een aandeel van 11%.

Trends

Bovenstaande kengetallen geven in een notendop het relatieve en absolute belang van de vrijetijdsindustrie voor de Zeeuwse economie aan. Het is daarom van groot belang om afgestemd te blijven op de wensen van de klanten op het terrein van Leisure, Sport en Toerisme. De belangrijkste hedendaagse trends binnen de vrijetijdssector in het algemeen worden hieronder beknopt beschreven. De beschreven trends zijn afkomstig uit de interviews met onze sleutelpersonen en relevante literatuur (o.a. MKB-Nederland, Rabobank, 2005; Rabobank, 2003; SCP, 2004; CBS-Statline; werkgroep vrijetijdsbesteding deltametropool, 2004).

Vergrijzing

Nederland vergrijst. Was in 2002 nog 31% ouder dan 50 jaar, in 2030 zal het aandeel 50+-ers 41% bedragen. Er komen niet alleen meer senioren, ze worden ook steeds ouder, blijven langer vitaal en hebben meer geld te besteden dan eerdere seniorengeneraties. Ook in andere westerse landen (o.a Duitsland, Engeland, VS) is de trend van een vergrijzende bevolking ingezet en wordt in toenemende mate het economisch potentieel van senioren in het algemeen en voor de toeristisch-recreatieve sector in het bijzonder (cf. Potratz, Gross en Hilbert, 2006). Genoemde en andere auteurs spreken in dit verband van ‘the silver economy’.

Meer singles

Er komen steeds meer singles. Inmiddels maken alleenstaanden 33% van de bevolking uit: deels gaat het om betrekkelijke jonge alleenstaanden, deel som ouderen; voor sommigen is single zijn een keuze, een levensstijl, maar er is ook een grote groep ongewild alleenstaand. Singles beschikken net als senioren over relatief veel tijd en geld en vertegenwoordigen een belangrijk en groeiend segment binnen de vrijetijdsmarkt.

Toegenomen mobiliteit

De moderne, westerse mens wordt steeds mobieler. Dit gegeven komt tot uitdrukking in het toegenomen aandeel van vliegvakanties binnen en buiten Europa, maar ook in het toegenomen aandeel van andersoortige uitjes (dagtrips). In 2002 zijn er door Nederlanders bij voorbeeld 5% meer uitstapjes gemaakt dan in 1998.

Toegenomen behoefte aan belevenissen
De moderne mens gaat in zijn/haar vrijetijdsbesteding steeds meer op zoek naar authentieke belevingen. Het kan hierbij gaan activiteiten gericht op 'thrillseekers' (parasailing, bungeejumpen, abseilen etc.) maar ook om het genieten van mooie natuur of cultuur. Authenticiteit van de beleving is hierbij belangrijk. Dit betekent, dat consumenten minder geneigd raken om 40 jaar naar de zelfde locatie op vakantie te gaan en dat het voor aanbieders binnen de vrijetijdsindustrie belangrijk is om iets eigens, iets onderscheidends toe te voegen aan hun dienstverlening. Vrijetijdsondernemers die mikken op een langdurige relatie met hun klanten doen er goed aan om van tijd tot tijd een nieuw element in hun aanbod op te nemen.

Toenemend belang van internet als instrument voor oriëntatie en boeking
Steeds meer vakanties worden geboekt via Internet. Ook bij de voorbereiding van vakanties spelen internetverbindingen en websites een steeds belangrijkere rol. Aanbieders en regio's zonder goede website verliezen geleidelijk aan terrein ten gunste van aanbieders die gebruik maken van de promotie- en boekingsmogelijkheden van de digitale snelweg.

Vakanties en dagtrips
Nederlanders gaan vaker maar korter op vakantie. Vooral kortere vakanties worden doorgebracht binnen het eigen land. Dagtrips nemen, zoals reeds aangestipt, toe in frequentie.

Kwaliteitseisen consument nemen toe
De consument wordt steeds veeleisender in zijn vrijetijdsbesteding. De consument vraagt om voorzieningen van hoog niveau. Enerzijds gaat het om eisen op het gebied van comfort, hygiëne en veiligheid, anderzijds gaat het om breedte, samenstelling en authenticiteit van het assortiment van vrijetijdsproducten.

Economisch belang van vrijetijdssector
Mensen geven steeds meer geld uit aan vrijetijdsgerelateerde goederen en diensten. De bestedingen liggen rond de 35 miljard euro per jaar, een kwart van het budget van de Nederlandse huishoudens (Mommaas, 2000; MKB Nederland, Rabobank, 2005).

Meer variatie en meer vervlechting van vrijetijdsdomeinen
De vrijetijdsbesteding van mensen laat zich steeds moeilijker in afzonderlijke hokjes duwen: vrijetijdspatronen worden steeds grilliger en afwisselender, vrijetijdsgebieden lopen steeds meer in elkaar over.
Consumenten worden veelzijdiger, 'high' en 'low culture' sluiten elkaar niet meer uit: er zijn mensen die naar de opera gaan en een week later naar een optreden van Gordon, Froger en Joling.

Binnen één vakantie doen mensen zeer uiteenlopende dingen: als het weer meewerkt 'bakken' ze aan het strand, bezoeken ze 2 musea, gaan ze 'funshoppen', naar de disco, fitnessen, eten ze 4x op straat en 3x in een sjiek restaurant, gaan ze 1x midgetgolfen en 1x naar de film.
Binnen gezinnen lopen de vakantiewensen uiteen: vader gaat met zijn zoons liever golfen, terwijl moeder en haar dochter het fijn vinden om naar een museum te gaan en daarna nog gezellig te winkelen en een kopje koffie te drinken.
De motieven om gebruik te maken van een vrijetijdsvoorziening kunnen eveneens zeer divers zijn: binnen een Zeeuws fitnessbedrijf staan toeristen zich in het zweet te werken naast locale gebruikers, gaat de één erheen om vrienden te ontmoeten, de ander omdat ie het zo lekker vind en weer een ander om af te vallen. Sommigen komen alleen voor het fitnessen zelf, anderen komen er ook voor de horecafunctie na afloop of de goede paramedische begeleiding.
Steeds meer aanbieders van accommodaties gaan verder dan het uitsluitend aanbieden van logies en bieden ook vrijetijdsactiviteiten aan, hetzij in eigen beheer, hetzij uitgevoerd door derden.

Behoefte aan inclusief verblijf
Er blijkt een steeds grotere groep mensen te zijn, die graag het volledige vrijetijdsaanbod op de vakantielocatie binnen handbereik heeft. Deze trend uit zich ondermeer in het toegenomen gebruik van diensten en producten die worden aangeboden binnen Nederlandse vakantieparken, maar ook bij voorbeeld in de alles-inclusief-arrangementen aan de Turkse Rivièra, waar eten, drinken en vermaak bij de prijs zijn inbegrepen.

2.4 Sterke en zwakke punten Zeeuwse vrijetijdsdienstverlening

Algemeen worden door de respondenten als sterke punten van het Zeeuwse LST-aanbod genoemd: zon, zee, strand, rust en ruimte. Tot op zekere hoogte zijn dit unieke 'selling points', die Zeeland tot een geliefde vrijetijdsbestemming maken voor gezinnen met kinderen, ouderen en Duitsers. Dit beeld spoort met de bevindingen uit de rapporten van de Kamer van Koophandel Zeeland (2004) en het Kenniscentrum Toerisme en Recreatie (2005). Als afwezige of minder sterk ontwikkelde elementen binnen de vrijetijdsdienstverlening binnen Zeeland worden in deze rapporten en de interviews genoemd:

- een vrijetijdsaanbod voor 'slecht-weer-dagen';
- een vrijetijdsaanbod buiten het hoogseizoen;
- het innovatievermogen van de vrijetijdssector, c.q. het vermogen om in te spelen op hedendaagse ontwikkelingen binnen de vrijetijdsdienstverlening zoals beschreven in paragraaf 2.3;

- (samenhangend met eerdere punten) het vermogen om het kusttoerisme te verbinden met het Zeeuwse achterland;
- het ontbreken van een toeristische trekkers van formaat;
- de kwaliteit van voorzieningen voor watersporters: o.a. (zee)jachthavens; duiksport;
- remmende werking van parkeer- en vergunningenbeleid op ondernemersinitiatieven en toeristenbezoek.

2.5 Kansen en bedreigingen vrijetijdsdienstverlening binnen Zeeland

Nagenoeg alle geïnterviewde sleutelpersonen zien goede mogelijkheden voor het uitbreiden van de vrijetijdsdienstverlening binnen Zeeland vanwege de reeds benoemde sterke punten: zon, zee, strand, rust en ruimte. Ook zijn de respondenten het erover eens, dat het trekken van meer bezoekers en het genereren van meer omzet binnen de vrijetijdsdienstverlening niet van zelf zal gaan. Het behouden en/of uitbreiden van het Zeeuwse marktaandeel binnen de internationale markt van vrijetijdsdienstverlening vraagt om bestuurlijke keuzes, om facilitering door provinciale en lokale overheden, om innovatief ondernemerschap en om samenwerking tussen ondernemers en overheden en tussen ondernemers onderling. Veel van de benodigde interventies zijn al genoemd in het rapport van de Kamer van Koophandel Zeeland uit 2004. De geïnteresseerde lezer wordt verwezen naar genoemd rapport. Afhankelijk van de mate en het tempo waarin de benodigde acties worden ondernomen zal de vrijetijdsdienstverlening binnen Zeeland zich sterker en sneller ontwikkelen. Een bijkomend voordeel, dat een aantal respondenten noemt is dat uitbreiding, upgrading en diversificatie van het vrijetijdsaanbod ook de leefbaarheid voor de eigen bevolking vergroten en dat Zeeuwse jongeren daardoor minder snel naar elders zullen vertrekken.

Onder conditie dat de benodigde interventies inderdaad tot stand komen zien de geïnterviewde personen o.a. mogelijkheden voor:
- een groei van de watersport in het algemeen;
- een groei van de duiksport in het bijzonder vanwege de variëteit in duikwater;
- profilering van Zeeland als gebied voor seniorentoerisme;
- profilering van Zeeland als gebied voor gezondheidstoerisme en wellness;
- profilering van Zeeland als gebied voor golftoerisme;
- de komst van een aantal hoogwaardige hotels (4/5 sterrensegment);
- het verhogen van de bezettingsgraad van toeristische verblijfsaccommodaties;
- meer omzet voor het midden- en kleinbedrijf, de horeca in het bijzonder;
- het realiseren van een beperkt aantal vrijetijdscentra, die de aantrekkingskracht van Zeeland tijdens maar ook buiten het hoogseizoen vergroten: de komst van het Nationaal Voetbalmuseum naar Middelburg en de inbedding daarvan binnen het Zeeuws Evenementen Platform (ZEP) wordt algemeen beschouwd als een sterk concept.

Bij het uitblijven van gepaste maatregelen verwachten de sleutelpersonen dat de Zeeuwse vrijetijdsdienstverlening links en rechts wordt ingehaald door andere toeristische oorden, die beter weten in te spelen op de wensen van de hedendaagse consument. Concurrerende regio's die dit verband genoemd zijn, zijn Friesland, de Waddeneilanden, het IJsselmeergebied en in het buitenland bij voorbeeld Mecklenburg-Vorpommern aan de Duitse Oostzee.

2.6 **Conclusies**

Om de begrippentrits *Leisure, Sport en Toerisme* nader af te bakenen hebben we deze begrippen samengevat in de term 'vrijetijdsdienstverlening'. Het begrip 'vrijetijdsdienstverlening' hebben we vervolgens gedefinieerd als '*betaalde dienstverlening buitenshuis, die erop gericht is om een bijdrage te leveren aan de beleving, ontspanning en verzorging van mensen in hun vrije tijd*'.

Voor de Nederlandse economie in het algemeen en de Zeeuwse economie in het bijzonder is de vrijetijdsdienstverlening in termen van omzet en werkgelegenheid een zeer belangrijke sector. De verwachting is algemeen dat het economisch belang van de vrijetijdssector de komende jaren nationaal en internationaal bezien zal toenemen.

Binnen de hedendaagse vrijetijdsbesteding van consumenten doen zich ontwikkelingen voor, die van grote invloed zijn op de vraag naar vrijetijdsdienstverlening (o.a. vergrijzing, toename van singles, grotere budgetten en hogere eisen bij consumenten, toename van belevingsoriëntatie). Regio's die niet inspelen op actuele ontwikkelingen in de consumentenvraag naar vrijetijdsdienstverlening zullen marktaandeel verliezen.

Zeeland heeft als regio sterke punten met de aanwezigheid van zon, zee, strand, rust en ruimte. De moderne consument verwacht van zijn vrijetijdsbeleving echter meer dan hetgeen Zeeland van oudsher te bieden heeft. Als Zeeland er in slaagt om zijn natuurlijke 'selling points' uit te breiden met andere sterke punten en in te spelen op actuele ontwikkelingen binnen de vrijetijdsbehoeften van mensen, dan zien alle respondenten goede mogelijkheden voor behoud en uitbreiding van de werkgelegenheid binnen de Zeeuwse vrijetijdsdienstverlening. Als Zeeland blijft 'teren op oude roem' zal de Zeeuwse vrijetijdsindustrie terrein verliezen aan andere regio's, die beter weten in te spelen op de vrijetijdswensen van de consument.

3 Arbeidsmarktperspectieven vrijetijdsdienstverlening

3.1 **Inleiding**

Dit hoofdstuk bevat een inventarisatie van de belangrijkste kwantitatieve (3.2) en kwalitatieve (3.3) ontwikkelingen in de arbeidsmarktvraag naar personeel binnen de vrijetijdsdienstverlening. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een samenvatting (3.4).

3.2 **Kwantitatieve ontwikkeling in de arbeidsmarktvraag**

In paragraaf 2.2 hebben we reeds het belang geschetst van de vrijetijdsdienstverlening voor de Zeeuwse economie en werkgelegenheid. Afhankelijk van de gehanteerde bron varieert het werkgelegenheidsaandeel van de sector tussen de 8 (Kenniscentrum Toerisme en Recreatie, 2005) en 11 (Kamer van koophandel, 2004) procent. Het werkgelegenheidsaandeel is dus substantieel.

Landelijk gezien bedraagt het aandeel van de vrijetijdsdienstverlening 5% van de totale beroepsbevolking (MKB Nederland, Rabobank, 2005) en wordt een groei verwacht naar 5.5% van de beroepsbevolking in 2015. Ook cijfers van LOB HTV en OVDB[1] wijzen op hoofdlijnen op groei van de werkgelegenheid binnen de vrijetijdsdienstverlening. Het is de vraag of de werkgelegenheidsontwikkeling binnen de Zeeuwse vrijetijdsdienstverlening zich net zo zal ontwikkelen als landelijk. Uit de Toeristische Trendrapportage 2005 van het Kenniscentrum Toerisme en Recreatie blijkt bij voorbeeld, dat het marktaandeel van Zeeland voor wat betreft binnenlandse vakanties in 2004 achteruit ging ten opzichte van het jaar daarvoor ten gunste van met name de provincies Brabant en Limburg. Groei van de sector binnen Zeeland is dus geen vanzelfsprekendheid!

1 LOB/HTV verwacht vanaf 2007 een oplopende vervangingsvraag naar horecapersoneel van 88.200 in 2007 tot 92.800 in 2010 en een stijging van de jaarlijkse uitbreidingsvraag van 1200 in 2007 tot 3600 in 2010 (LOB/HTV, 2005a); de LOB/HTV verwacht daarentegen een afname van personeel in de sfeer van binnenlandse toeristische marketing en promotie (VVV's e.d.) en de reisbranche. Voor de recreatiebranche wordt een groei verwacht van de personele vraag met 8% per jaar in de komende jaren. Op dit moment ontbreken specifieke arbeidsmarktgegevens over de omvang van banen voor medewerkers met een sportopleiding. De OVDB (2005a) rapporteert over de periode 2000-2004 een gemiddelde banengroei in de sectoren waar sportfunctionarissen werkzaam zijn met 3.3%.

De geïnterviewde sleutelpersonen zijn over het algemeen voorzichtig optimistisch daar waar het de ontwikkeling van de vrijetijdsdienstverlening in Zeeland betreft. Door zijn bijzondere ligging heeft Zeeland veel voor op andere regio's. Behoud of uitbreiding van het marktaandeel is echter alleen mogelijk wanneer overheden en ondernemers onderling en met elkaar samenwerken aan de ontwikkeling van de sector. Zonder de benodigde infrastructurele investeringen van overheidswege in havens, ligplaatsen, voorzieningen voor duikers, fietspaden zal de sector achterop raken. Dat gebeurt ook als ondernemers niet investeren in vernieuwing, upgrading en diversificatie van hun aanbod. Onder het voorbehoud, dat de benodigde maatregelen getroffen worden door ondernemers en overheden voorzien de meeste respondenten een voorzichtige tot substantiële groei van de sector.

Wanneer het aandeel van de werkgelegenheid van de vrijetijdsdienstverlening in 2015 landelijk uitkomt op 5.5% (MKB Nederland, Rabobank, 2005) is er sprake van een groei ten opzichte van 2005 met 10%. Wanneer we dit landelijke beeld vertalen naar de Zeeuwse situatie, dan is er sprake van een groei van het banenvolume binnen de vrijetijdsdienstverlening met 1.400 tot 1.800 banen (1.400 op basis van cijfers Kenniscentrum Toerisme en Recreatie, 2005; 1.800 op basis cijfers KvK Zeeland, 2004). Wanneer we uitspraken van de geïnterviewde sleutelpersonen als richtinggevend beschouwen voor het benodigde opleidingsniveau, zal zich ongeveer 90% van deze nieuwe banen op MBO-niveau bevinden en ongeveer 10% op HBO-niveau. De vrijetijdsbranche wordt door de respondenten vooral beschouwd als een branche van *doeners* en veel minder als één van *denkers*.

3.3 Kwalitatieve veranderingen in de arbeidsmarktvraag

Uit de gesprekken met sleutelpersonen en uit de literatuur komen een aantal kwalitatieve veranderingen naar voren, die -mogelijk- van invloed zijn op de beroepstaken en beroepscompetenties van functies binnen de vrijetijdsdienstverlening. Deels gaat het hierbij om ontwikkelingen, die al langere tijd aan de gang zijn, deels gaat het om veranderingen die nog maar net zijn ingezet en waarvan de uitkomst niet zonder meer te voorspellen valt. Of en in welk tempo de geschetste ontwikkelingen tot volledige wasdom zullen komen is mede afhankelijk van de mate waarin overheden, marktpartijen en opleidingsinstituten binnen Zeeland in weten te spelen op de in hoofdstuk 2 geschetste ontwikkelingen binnen de hedendaagse vrijetijdsbesteding. Op grond van ons onderzoek signaleren wij de volgende kwalitatieve ontwikkelingen binnen de arbeidsmarktvraag op het terrein van vrijetijdsdienstverlening:

1. een verschuiving van specialistische naar generalistische gastheer/gastvrouwfuncties;
2. een toenemende behoefte aan ondernemers- en marketingvaardigheden;
3. een stijgende vraag naar medewerkers op het terrein van gezondheidstoerisme.

3.3.1 Verschuiving naar generalistische gastheren/gastvrouwen

Generalistische functieprofielen zijn op zich geen nieuw verschijnsel binnen de vrijetijdsdienstverlening. De branche kenmerkt zich, zeker in Zeeland, door een kleinschalig karakter. Ruim 96% van de bedrijven heeft minder dan 10 medewerkers in dienst (KvK Zeeland, 2004). Van kleine bedrijven is bekend dat er relatief weinig sprake is van functiedifferentiatie en dat ook de baas vaak meewerkt. Met andere woorden in kleine bedrijven is brede inzetbaarheid en flexibiliteit inherent aan de schaal van de bedrijfsvoering. Daarmee zijn functies met een generalistisch beroepsprofiel van oudsher een vertrouwd verschijnsel voor de sector.

Ontwikkeling binnen grotere ondernemingen
Binnen grotere ondernemingen in de vrijetijdsdienstverlening, waar functiedifferentiatie veel meer ingeburgerd is, is een ontwikkeling in de richting van meer generalistische functies wèl een nieuw verschijnsel. Uit de gesprekken met vertegenwoordigers van *Centerparcs* en *Roompot Vakanties* blijkt, dat binnen deze bedrijven een ontwikkeling in de richting van meer generalistische functies op gang aan het komen is. De achtergronden van deze ontwikkeling zijn divers:

- er is een behoefte om medewerkers meer flexibel in te kunnen zetten: dit vergroot de planningsmogelijkheden en de onderlinge vervangbaarheid bij ziekte, verlof etc.;
- er is een behoefte om medewerkers een grotere aanstelling te kunnen geven; dit vergroot de wervingskracht naar (potentiële) medewerkers toe en doordat de klant met minder, maar meer vertrouwde gezichten te maken krijgt, wordt de binding met het park vergroot;
- door een bredere inzetbaarheid kunnen medewerkers ook buiten de piek nuttig werk verrichten voor de organisatie;
- medewerkers leren meer aspecten van het bedrijf kennen en worden daardoor betere ambassadeurs en verkopers voor het bedrijf.

Niet alle bestaande functies binnen grotere vakantie-accommodaties zullen opgaan in meer generieke functies, zo is de verwachting. Specialistische functies als ‘legionellameter’ zullen gewoon blijven bestaan. Met name in de sfeer van animatie, receptie, bediening (bar en restaurant) en bemiddeling voor aanvullende diensten (fietsen, boten, oppas etc.) is een ontwikkeling gaande in de richting van meer generalistische gastheer- en gastvrouwfuncties. Naar schatting omvatten deze functies ongeveer 30-40% van het personeelsbestand. Het is niet ondenkbaar dat het aandeel van dit type functies in de toekomst zal toenemen binnen vakantieparken en grotere campings: binnen de verhuur *sec*, zo geven respondenten aan, zijn de grenzen van de groei nagenoeg bereikt. Verdere groei van de omzet en winst moet komen uit het leveren van aanvullende dienstverlening op het gebied van animatie, educatie en gemak. De ambities van Centerparcs en Roompot Vakanties bij voorbeeld gaan uit van een substantiële groei van dit type dienstverlening in de komende jaren.

Ontwikkelingen midden- en kleinbedrijf
Toch lijkt er ook in het midden- en kleinbedrijf binnen de vrijetijdsdienstverlening een beweging op gang te zijn gekomen, waarbij de bandbreedte van bestaande generalistische functieprofielen verder opgerekt wordt. In paragraaf 2.3 is reeds aangegeven, dat er binnen de vrijetijdsdienstverlening steeds meer sprake is van het in elkaar overlopen van onderscheiden segmenten binnen de sector. Aanbieders begeven zich steeds meer op 'elkaars terrein'. Met name aanbieders van verblijfsaccommodaties verbreden hun aanbod steeds meer in de richting van sport, animatie en vermaak vanuit de opvatting dat een verrijking van het verblijfsaanbod zal leiden tot meer overnachtingen. Dat geldt zowel voor de kleine als de grote aanbieders van accommodaties. In de woorden van één van de respondenten: "Er is bijna geen camping meer te vinden, die in het hoogseizoen niet beschikt over een animatieteam".

Ketens van vrijetijdsdienstverleningsprocessen
In het verlengde van bovenstaande ontwikkeling doet zich een andere trend voor. Bedrijven binnen de vrijetijdsdienstverlening maken steeds vaker onderdeel uit van een *keten van dienstverleningsprocessen*. Klanten hebben een toenemende behoefte om hun verblijf in Zeeland aan te kleden met vermaak. De directeur van *Marina Port Zélande* typeerde deze ontwikkeling als volgt: "Tien jaar geleden kwamen hier water*sporters*, tegenwoordig water*recreanten*". Enerzijds leidt deze ontwikkeling tot een breder appèl op kennis en competenties van *front-office-medewerkers* in hotels, restaurants, campings, havens en bungalowparken. Anderzijds huren met name aanbieders van accommodaties in toenemende mate gespecialiseerde bedrijfjes in om animatie en vermaak voor hun gasten te verzorgen.

Omdat havenmeesters, serveersters, campingeigenaren en baliemedewerkers vanzelfsprekende aanspreekpunten zijn voor hun klanten, worden zij vaak benaderd met vragen over het vrijetijdsaanbod in de buurt: variërend van "waar kun je hier lekker eten?" of "waar is hier een goede discotheek?" tot "hoe laat gaat het visserijmuseum open?". In toenemende mate wordt dit type *front-office-medewerkers* aangesproken op hun veronderstelde informatie- en dienstverleningscompetenties. Steeds meer worden zij als het ware ambassadeur van de totale vrijetijdsdienstverlening binnen hun gemeente, binnen Zeeland. In het verlengde hiervan hebben steeds meer ondernemers hun informatiefunctie uitgebreid met een bemiddelingsfunctie voor allerlei diensten, waar klanten tijdens hun verblijf behoefte aan kunnen hebben. De dienstverleningsvragen van de klanten kunnen betrekking hebben op stomerij- of kinderopvang, maar ook op meer sportieve zaken als duiken of parasailing. Vaak geschieden deze bemiddelingsdiensten op paritaire basis tussen bedrijfjes onderling, vaak wordt er ook extra aan verdiend. Belangrijk op deze plaats is de constatering dat veel medewerkers binnen de vrijetijdsdienstverlening in toenemende mate aangesproken worden op informatie-, bemiddelings- en ambassadeurscompetenties als onderdeel van het 'vrijetijdsproduct Zeeland'. Hoe beter zij in staat zijn om deze rol te vervullen,

hoe groter de kans dat Zeeland een geliefde vakantiebestemming blijft bij gasten uit het buitenland en de rest van Nederland.

Wat betreft de stijgende inhuur van gespecialiseerde bedrijfjes op het terrein van vermaak, animatie, events en sport geldt dat deze bedrijfjes zich kenmerken door dienstverlening met een specialistisch en deels seizoensgebonden karakter. Naast een harde kern van eigen medewerkers maken deze bedrijfjes veel gebruik van tijdelijke krachten. Van de medewerkers binnen deze bedrijfjes wordt primair verwacht dat zij goede entertainers zijn met een groot vermogen om mensen te vermaken en dat ze breed inzetbaar en flexibel zijn. De eisen voor de vaste medewerkers liggen hierbij hoger dan voor de tijdelijke krachten. Van deze medewerkers wordt verwacht dat ze net zo makkelijk een outdoor-activiteit kunnen organiseren voor een bedrijf als de animatie voor een camping, maar ook dat ze een springkussen kunnen plaatsen als dat zo uitkomt. Tevens moeten deze medewerkers in staat zijn om iets te kunnen vertellen over zaken, die specifiek met 'Zeeland' te maken hebben. Hoewel de functies van dit type medewerkers primair een entertainend karakter hebben, dragen deze functies ook elementen van gastheer/gastvrouwschap en ambassadeursschap in zich. Hoe belangrijk deze laatste kenmerken zullen worden in de komende jaren is moeilijk aan te geven. Belangrijk op dit moment is de vaststelling, dat ook binnen gespecialiseerde bedrijfjes op het terrein van vermaak, events, animatie en sport behoefte is aan breed inzetbare medewerkers met voldoende sociale competenties en dat ook deze functies elementen van gastheer/gastvrouwschap in zich herbergen.

Betekenis ontwikkelingen voor beroepscompetentieprofielen
Wat is de betekenis van bovenstaande ontwikkeling in de richting van meer generalistische gastheer/gastvrouw-functies voor de inhoud van beroepscompetentieprofielen? Allereerst stellen we vast dat bovenstaande ontwikkeling een enigszins diffuus karakter heeft en zich niet binnen alle functies binnen de vrijetijdsdienstverlening en evenmin overal in het zelfde tempo zal voordoen. Desalniettemin lijkt het mogelijk om op hoofdlijnen een typologie van meer generalistische gastheer/gastvrouw-profielen te schetsen.

Zoals aangegeven, gaat de beweging in de richting van brede gastheer/gastvrouwfuncties. Het gaat dus om functies met veel publiekscontacten. Keukenfuncties binnen de horeca kennen nauwelijks publiekscontacten en vragen om een zeker ambachtelijk niveau van beroepsbeoefening. Keukenfuncties laten we hier daarom buiten beschouwing. In figuur 2 geven we een schematische weergave van beroepstaken binnen gastheer/gastvrouw-achtige functies in de sector van vrijetijdsdienstverlening. Om inzicht te krijgen in de mogelijkheden van verbreding van beroepsprofielen hebben we per beroepstaak aangegeven of hiervoor meer specialistische of meer generalistische competenties nodig zijn. Met uitzondering van (sport)instructie kenmerken de onderscheiden beroepstaken zich door een relatief sterk generalistisch karakter.

Figuur 2 – Generalistisch/specialistisch karakter beroepstaken gastheer/gastvrouw-functies

Beroepstaak	Generalistisch/specialistisch
(Sport)instructie	specialistisch
Organiseren van animatie-activiteiten	generalistisch
Begeleiden van animatie-activiteiten	generalistisch
Ontvangen en begeleiden van gasten	generalistisch
Informeren en verwijzen van gasten	generalistisch
Bedienen van gasten	generalistisch
'Verkopen' van andere producten van vrijetijdsdienstverlening	generalistisch

Hierbij moet bedacht worden, dat een zweminstructeur normaliter in staat geacht moet worden om naast zijn instructietaken ook een voetbaltoernooi op een camping of bungalowpark te organiseren of bij de receptie te werken. Omgekeerd kan een receptiemedewerker ook achter de bar staan, een voetbaltoernooi organiseren en toezicht houden bij het zwembad. Zwem- of zeilinstructie verzorgen vraagt echter om een niveau van inhoudelijke vakexpertise, dat zonder specifieke scholing of training niet te verwerven valt.

Wanneer de ontwikkeling in de richting van meer generalistische gastheer/gastvrouwfuncties zich verder doorzet, zijn er ideaaltypisch beschouwd 4 beroepsprofielen denkbaar:

1. een profiel met een clustering van generalistische beroepstaken;
2. een profiel met een enkelvoudige generalistische beroepstaak;
3. een profiel met specialistische beroepstaken op het gebied van (sport)instructie;
4. een profiel met zowel generalistische als specialistische beroepstaken.

Grosso modo zijn er 2 typen clustering mogelijk: clustering van meerdere generalistische beroepstaken en clustering van generalistische beroepstaken met specialistische beroepstaken. In de huidige en toekomstige praktijk komen beide typen van verbrede gastheer/gastvrouwfuncties naast elkaar voor. Daarbij is het onze overtuiging op grond van het onderzoek, dat in de toekomst in grotere mate dan nu het geval geïntegreerde functieprofielen zullen voorkomen. In figuur 3 hebben we de 4 ideaaltypische door ons onderscheiden beroepsprofielen geïllustreerd met voorbeelden uit de beroepspraktijk.

Figuur 3 – Profielvarianten gastheer/gastvrouw-functies

	Clustering van taken	Geen clustering van taken
Generalistische taken	'Brede' gastheer/vrouw (1)	Receptioniste, barbediende (2)
Specialistische taken	--	(sport)instructeur (3)
Specialistische en generalistische taken	Gastheer/vrouw/ sportinstructeur (4)	--

Niveau-indicatie brede gastheer/gastvrouwprofielen
De hiervoor beschreven ontwikkeling in de richting van meer generalistische functieprofielen lijkt vooral betrekking te hebben op functies met een uitvoerend karakter op MBO-niveau. Voor zo ver de sleutelpersonen bekend zijn met de kwalificatiestructuur geven zij als niveau-indicatie niveau 3/4 aan. Een aantal respondenten spreekt echter een voorkeur uit voor HBO-niveau, vanwege het appèl op sociale competenties en het vermogen om te kunnen schakelen en improviseren. De in paragraaf 4.4 beschreven ontwikkelingen binnen de landelijke kwalificatiestructuur in de richting van meer generalistische kwalificatieprofielen en de recente experimenten met opleidingen op het niveau van *associate degree* lijken dan ook een adequate afspiegeling van de arbeidsmarktbehoefte binnen de sector van de vrijetijdsdienstverlening te vormen.

3.3.2 Toenemende behoefte aan ondernemers- en marketingvaardigheden

De Zeeuwse vrijetijdsdienstverlening heeft behoefte aan 'branding'. Bijna alle respondenten zijn van mening dat Zeeland een imagoprobleem heeft, dat Zeeland zich zelf onvoldoende verkoopt. Aan het 'product Zeeland' verbinden mensen, niet alleen associaties als gastvrijheid, zon, zee, strand, rust en ruimte maar ook een zekere 'behoudendheid, saaiheid en oubolligheid'. Tegelijkertijd zeggen dezelfde respondenten, dat Zeeland dit imago in veel opzichten ook verdient. Een toeristische campagne kan flitsend zijn, maar als het product achter de campagne stoffig is, werkt ook de beste PR-campagne niet. Volgens de sleutelpersonen hebben veel ondernemers de neiging om op 'oude roem' te teren, luisteren ze te weinig naar hun klanten en zijn ze te weinig gericht op het innoveren van hun dienstverlening op basis van de klantbehoeften van vandaag de dag. Om het innovatie- en ondernemingsvermogen van de branche van een positieve impuls te voorzien noemen veel sleutelpersonen het aantrekken van medewerkers met marketing- en ondernemersvaardigheden belangrijk. Dat hoeven niet per se medewerkers te zijn, die net van een opleiding afkomen, het kan ook gaan om het bijscholen van zittend personeel. Het is belangrijk, dat binnen de branche meer mensen komen te werken die verstand hebben van klantenonderzoek, van het vertalen van klantenwensen in nieuwe product-marktcombinaties en het opstellen van businessplannen. Het merendeel van de respondenten situeert dit type expertise op HBO-niveau.

3.3.3 Stijgende vraag medewerkers gezondheidstoerisme

Een niche in de vrijetijdsdienstverlening, die niet door alle sleutelpersonen in de zelfde mate herkend wordt, is te vinden binnen het segment van het zogenaamde 'gezondheidstoerisme'. Zeeland biedt rust en ruimte, zon en zee en is daarmee in beginsel aantrekkelijk voor langdurig zieken, voor mensen die een operatie met een vakantie willen combineren en mensen, die tijdens hun vakantie 'willen werken aan hun gezondheid'. Vermoedelijk vanwege de op het eerste gezicht vreemde combinatie van 'vakantie' en 'zorg' herkent niet iedere respondent de potentie van gezondheidstoerisme als groeisegment binnen de vrijetijdsdienstverlening.

Binnen Zeeland zijn de eerste stappen op weg naar gezondheidstoerisme al gezet. Roompot Vakanties heeft een apart bedrijf opgericht voor zorgvakanties: *RP CARE*. Tijdens het verblijf in een accommodatie van *Roompot Vakanties* kan een klant o.a. nierdialyse of een cosmetische behandeling ondergaan of zijn ogen laten laseren. Roompot Vakanties verwacht dat RP CARE over een aantal jaren 5% van totale omzet van Roompot Vakanties voor zijn rekening zal nemen. Thuiszorgorganisatie *Zorgstroom* is in 2005 begonnen met het aanbieden van diensten aan vakantiegangers met een zorgbehoefte, maar was nog niet in staat om een prognose te geven van omzet- of formatie-uitbreiding ten gevolge van zorgtoerisme.

Vergeleken met Duitsland, dat natuurlijk een lange geschiedenis met Kürorten heeft, zijn de genoemde Zeeuwse initiatieven op het gebied van gezondheidstoerisme nog pril en bescheiden. Ook op het gebied van *wellness* en *health*-arangementen, activiteiten in de periferie van de zorg, is Zeeland nog nauwelijks ontgonnen gebied: landelijk zijn er 49 aanbieders van wellness/beauty-arrangementen, waarvan 1 in Zeeland. Een mogelijk inspirerend voorbeeld voor Zeeland in dit opzicht is de recente ontwikkeling van het kustgebied in het Duitse Mecklenburg-Vorpommern aan de Oostzee (cf. Masterplan Mecklenburg-Vorpommern, 2006):

- 10% van de omzet binnen de *Gesundheitswirtschaft*[2] in Mecklenburg-Vorpommern wordt gerealiseerd binnen 'gesundheitsrelatierte Randbereiche' zoals sport, wellness, gezondheidstoerisme;
- 5% van de banen binnen de Gesundheitswirtschaft op Mecklenburg-Vorpommern heeft betrekking op gezondheidstoerisme.

De ontwikkeling van gezondheidstoerisme binnen Mecklenburg-Vorpommern staat model voor de groeiende betekenis van deze bedrijfstak voor de Duitse vrijetijdssector: in 2003 was 3% van de Duitse vakanties een gezondheidsvakantie (vakanties op medische indicatie niet meegerekend). Voor 2010 wordt een marktaandeel van 4.2%

2 Gesundheitswirtschaft' omvat de traditionele medische zorg van huisartsen, thuiszorg, ziekenhuizen etc. tot en met toeleverende industrieën en randgebieden als cardio-fitness en gezondheidstoerisme

verwacht. Van deze gezondheidsvakanties werd in 2003 55% in eigen land doorgebracht en 45% in het buitenland. Gelet op de relatieve populariteit van Zeeland bij Duitse toeristen en ouderen en de ontwikkelingen met betrekking tot gezondheidstoerisme in Duitsland in het algemeen en Mecklenburg-Vorpommern in het bijzonder, lijkt er binnen de Zeeuwse vrijetijdsdienstverlening nog veel niet benutte potentie aanwezig te zijn. De eerste tekenen van erkenning van deze potentie zien we in de initiatieven van RPCARE en hun medische partners en in de dienstverlening van Zorgstroom aan toeristen met een zorgvraag.

Wezenlijk voor gezondheidstoerisme is de combinatie van (para)medische zorg met een aangenaam verblijf. Het aangename verblijf kan allerlei elementen bevatten uit het brede assortiment van de vrijetijdsdienstverlening: een goed hotel, lekker eten, fietsen, wandelen, golfen, zeilen etc.. Het aantrekken van activiteiten op het terrein van zorgtoerisme zal daarom niet alleen leiden tot een grotere arbeidsmarktvraag naar medewerkers binnen de zorgsector, maar ook naar gastheer/gastvrouw-achtige functies en andere ondersteunende en dienstverlenende functies.

3.4 Conclusies

Op grond van landelijke prognoses over de ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de vrijetijdsdienstverlening veronderstellen we een groei van de werkgelegenheid binnen deze branche met 10% tussen 2005 en 2015. De bulk van deze werkgelegenheidsgroei bevindt zich op MBO-niveau. Door de respondenten wordt het aandeel van MBO-werkzaamheden binnen de vrijetijdsdienstverlening grofweg geschat op 90%. Ongeveer 10% van het werk ligt op HBO-niveau.

Volgens de geïnterviewde sleutelpersonen dienen de volgende ontwikkelingen de komende jaren de kwalitatieve vraag naar personeel binnen de vrijetijdsdienstverlening steeds meer te gaan beïnvloeden:

- In toenemende mate voorzien de respondenten een ontwikkeling in de richting van meer generalistische functieprofielen voor gastheer/gastvrouwfuncties op MBO-niveau, wellicht zelfs HBO-niveau.
- Daarnaast geven respondenten aan dat er een groeiende behoefte is aan medewerkers en ondernemers met marketing- en ondernemerscompetenties. De meeste respondenten positioneren deze arbeidsmarktbehoefte op HBO-niveau.
- Een laatste potentiële ontwikkeling, die overigens nog niet in volle omvang door alle respondenten herkend wordt, is de vraag naar dienstverlening op het gebied van gezondheidstoerisme. Deze ontwikkeling zal leiden tot een stijgende vraag naar personeel in de zorg en naar personeel binnen de vrijetijdsdienstverlening.

4 Aanbod opleidingen vrijetijdsdienstverlening

4.1 **Inleiding**

In dit hoofdstuk geven we een beschrijving van beroepsopleidingen op MBO- en HBO-niveau, die voorbereiden op functies in de vrijetijdsdienstverlening. In 4.2 presenteren we een aantal kengetallen en ontwikkelingen op het niveau van de landelijke kwalificatiestructuur met betrekking tot het domein van vrijetijdsdienstverlening. In paragraaf 4.3 beschrijven we het huidige opleidingenaanbod van het ROC Zeeland en de Hogeschool Zeeland op dit gebied. In 4.4 schetsen we het aanbod van concurrerende beroepsopleidingen in de omgeving van ROC Zeeland en Hogeschool Zeeland. In 4.5 zetten we de voornaamste conclusies uit dit hoofdstuk op een rij.

4.2 **Kengetallen & ontwikkelingen opleidingen vrijetijdsdienstverlening**

4.2.1 Kengetallen

Bij het identificeren van relevante opleidingen op het domein van vrijetijdsdienstverlening zijn we enigszins pragmatisch te werk gegaan. Het diffuse karakter van de sector van de vrijetijdsdienstverlening en de creativiteit, waarmee ROC's en Hogescholen hun opleidingenaanbod vernieuwen, bemoeilijken het zicht op relevante opleidingen binnen het domein van vrijetijdsdienstverlening. Met inachtneming van de hiervoor gemaakte opmerking beschouwen we de volgende MBO-opleidingen als relevant vanuit het perspectief van vrijetijdsdienstverlening:

- alle opleidingen Horeca, Toerisme en Voeding minus de bakkerij-opleidingen;
- alle CIOS-opleidingen en alle opleidingen Sport en Bewegen.

In 2004 volgden 14.421 leerlingen een BOL-opleiding die opleidt voor een baan in het domein 'Horeca, Instellingskeuken en Contractcatering'. Nog eens 6.227 leerlingen kozen voor de BBL-variant van deze opleiding. In totaal waren er dus 20.648 HTV-deelnemers in 2004. De opleidingen voor Toerisme en Recreatie hadden in 2004 samen 10.158 leerlingen, waarvan het grootste deel een BOL-opleiding volgde. In het schooljaar 2004-2005 stonden er in totaal 10.522 leerlingen ingeschreven bij een MBO-opleiding voor Sport en Bewegen (incl. CIOS). In bijna alle gevallen werd een BOL-traject gevolgd. In totaal stonden er in 2004 ongeveer 450.000 deelnemers ingeschreven op een MBO-opleiding. Ongeveer 9.2% van alle MBO-deelnemers volgt dus een opleiding binnen het domein van vrijetijdsdienstverlening.

In het Hoger Beroepsonderwijs is het nog moeilijker dan binnen het MBO om opleidingen met arbeidsmarktrelevantie voor de sector van vrijetijdsdienstverlening te identificeren. De meest relevante sector binnen het HBO vanuit het perspectief van vrijetijdsdienstverlening is de sector Hoger Economisch Onderwijs (HEO). In 2005 staan er landelijk in Nederland 125.668 studenten ingeschreven in het Hoger Economisch Onderwijs, waarvan 37.409 eerstejaars (bron: HBO-monitor). Wij schatten dat van deze HEO-opleidingen ongeveer de helft betrekking heeft op economische en/of toeristische studies. Ongeveer 10-15% van de HEO-studies richt zich min of meer exclusief op vrijetijdsbesteding, toerisme en recreatie. In totaal had het HBO in 2005 ongeveer 360.000 ingeschreven deelnemers. Het aandeel van deelnemers met een opleiding op het gebied van toerisme, recreatie en vrijetijdsbesteding op het totaal aantal HBO-studenten bedraagt hiermee tussen de 2.7 en 4.2%.

4.2.2 Ontwikkelingen

Naast ontwikkelingen als informatisering en schaalvergroting zijn de twee meest belangrijke ontwikkelingen binnen het Nederlandse beroepsonderwijs in het kader van dit onderzoek (1) de ontwikkeling naar competentiegericht onderwijs en (2) ontwikkelingen die de versterking van de beroepskolom pogen te bevorderen.

Competentiegericht beroepsonderwijs
Aan het einde van de vorige eeuw is een beweging op gang gekomen waarbij het Nederlandse beroepsonderwijs zich steeds meer ontwikkelt in de richting van *competentiegericht beroepsonderwijs*. Vanuit noties over het dynamische karakter van de arbeidsmarkt, het vergankelijke karakter van beroepscompetentieprofielen en ‘een leven lang leren’ is door kenniscentra, organisaties van werkgevers en werknemers en de onderwijsinstellingen gewerkt aan de inrichting van beroepsonderwijs, dat ‘mee ademt’ (ACOA, 2005) met de ontwikkelingen binnen het arbeidssysteem. Hoger en Middelbaar Beroepsonderwijs zijn ieder op hun eigen wijze met de invoering van competentiegericht beroepsonderwijs aan de slag gegaan. Tussen en binnen onderwijsinstellingen bestaan grote verschillen in de mate waarin en de wijze waarop competentiegericht beroepsonderwijs is vorm gegeven. Dergelijke verschillen zijn ook te signaleren in de wijze waarop de nieuwe kwalificatiedossiers van de diverse kenniscentra in het middelbaar beroepsonderwijs tot nu toe hun beslag hebben gekregen (ACOA, 2005). Met het uitbrengen van een recent advies en een vernieuwd format voor kwalificatiedossiers in het MBO door de Stuurgroep Competentiegericht Beroepsonderwijs (april 2006) lijkt voorlopig een nieuw eindpunt bereikt in de discussie over de inrichting van een samenhangende en competentiegerichte kwalificatiestructuur voor het middelbaar beroepsonderwijs.

De beweging naar meer competentiegericht beroepsonderwijs is onder andere ingegeven vanuit de constatering dat de arbeidsmarkt een steeds dynamischer karakter heeft gekregen (cf. Hövels e.a., 1999):

- oude beroepen en bedrijfstakken verdwijnen ten gevolge van automatisering, ICT, schaalvergroting en bedrijfsverplaatsingen;
- nieuwe beroepen komen op (helpdesk-medewerker, callcentre-medewerker, buurtregisseur, voedingstechnoloog);
- andere beroepen blijven bestaan maar veranderen substantieel onder invloed van nieuwe ontwikkelingen: cassière, apothekersassistent;
- er ontstaat steeds meer branchevervaging: grenzen tussen traditioneel gescheiden branches worden minder betekenisvol, er ontstaan steeds meer intersectorale verbanden: warenhuizen verkopen verzekeringen, sportscholen ontwikkelen zich tot ondernemingen met een reïntegratie-aanbod etc.;
- voor werkgevers en werknemers wordt het steeds belangrijker om te streven naar duurzame en flexibele beroepskwalificaties, zodat werknemers mee kunnen groeien met veranderende eisen vanuit het arbeidssysteem.

De beweging naar meer competentiegerichte beroepscompetentieprofielen zien we ook terug in de kwalificatiedossiers van de kenniscentra LOB HTV en OVDB. De meest relevante kwalificatiedossiers in het kader van dit onderzoek zijn de kwalificatieprofielen zoals die zijn opgesteld voor *Aqua & leisure host*, *Leisure & hospitality host* (LOB HTV, respectievelijk 2005b en 2005c) en de kwalificatiedossiers *Sport- en bewegingsleider 2* (OVBD, 2005b) en *Sport en bewegen* (OVDB, 2005c). Deze kwalificatieprofielen kenmerken zich door een meer generalistische en meer competentiegerichte insteek dan oudere kwalificatieprofielen en bevatten bovendien een substantiële mate van onderlinge overlap. Deze overlap tussen kwalificatieprofielen kan onzes inziens enerzijds opgevat worden als een aanwijzing voor het branche-overstijgende van competenties en anderzijds als een indicatie, dat zich binnen traditioneel gescheiden beroepen en branches allerlei dwarsverbanden en mengvormen aan het ontwikkelen zijn, zoals deze ook door onze sleutelpersonen benoemd zijn.

Binnen het HBO bestaan meer vrijheidsgraden bij de ontwikkeling en inrichting van het onderwijs. In plaats van de wettelijk verankerde positie van branche-organisaties binnen het MBO kent het HBO de figuur van werkveldcommissies om zorg te dragen voor voldoende input vanuit de beroepspraktijk binnen de opleidingen. Door de bank genomen is het HBO verder met de invoering van competentiegericht onderwijs dan het MBO.

Versterking beroepskolom

In het kader van de Lissabon-doelstellingen van de EU en nationale ambities om het niveau van de beroepsbevolking te upgraden en voorbereid te zijn op de eisen van de kennissamenleving (Stuurgroep Impuls Beroepsonderwijs en Scholing, 2002) streeft

het ministerie van OCW naar een versterking van de beroepskolom VMBO-MBO-HBO. Belangrijke doelen van het versterken van de beroepskolom zijn het terugdringen van uitval, verbeteren van de doorstroom naar hogere opleidingsniveaus en het verhogen van het kwalificatieniveau van studenten bij het verlaten van het initieel beroepsonderwijs ('kwalificatiewinst'). Onderzoek uitgevoerd door STOAS (den Boer e.a. 2005) laat zien dat de ambitie om de beroepskolom te versterken nog zeker niet gerealiseerd is, maar dat er sprake lijkt van een bescheiden begin.

Een bijzondere vorm van versterking van de beroepskolom is de voorgenomen introductie van tweejarige *associate degree* (AD) opleidingen in het Nederlandse HBO met ingang van het collegejaar 2006-2007. De AD-opleidingen zijn bedoeld om het kwalificatiegat tussen MBO en volledig HBO-niveau te dichten met een tussentrede op de kwalificatieladder. Volgens MKB Nederland bestaat er veel behoefte aan functionarissen op dit tussenniveau binnen de kwalificatiestructuur. De AD-opleidingen richten zich zowel op uitstromers uit het MBO als op werkenden met een MBO-opleiding op niveau 4. In het buitenland komen opleidingen op dit tussenniveau relatief veel voor. Hoewel uit een publicatie van Moens (2005) blijkt dat het scholingsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking in internationaal opzicht waarschijnlijk hoger is dan algemeen wordt aangenomen ten gevolge van registratieverschillen tussen de diverse landen, zal de invoering van AD-opleidingen in het Nederlandse HBO bijdragen aan een upgrading van het kwalificatieniveau van de Nederlandse beroepsbevolking.

4.3 Opleidingen vrijetijdsdienstverlening Hogeschool en ROC Zeeland

4.3.1 ROC Zeeland

Binnen het ROC Zeeland zijn er diverse opleidingen, die in belangrijke mate voorbereiden op beroepen binnen de vrijetijdsdienstverlening. Deze opleidingen worden verzorgd door de clusters CIOS en Toerisme, Recreatie en Luchtvaartdienstverlening. Binnen het CIOS gaat het om de opleidingen:

- Sport- en Bewegingsleider (niveau 2)
- Sport- en Bewegingsbegeleider (niveau 3)
- Sport- en Bewegingscoördinator (niveau 4)
- Sport- en Bewegingscoördinator MBO+ (niveau 4).

Binnen het cluster Horeca, Toerisme en Voeding kunnen de volgende typen opleidingen onderscheiden worden: opleidingen Brood- en Banketbakker, Horeca-opleidingen en opleidingen Toerisme, Recreatie en Luchtvaartdienstverlening. De opleidingen Brood- en Banketbakker zijn minder relevant in het kader van het voorliggende onderzoek. Het zwaartepunt van de Horeca-opleidingen ligt op het voorbereiden van leer-

lingen op beroepen binnen de vrijetijdsdienstverlening. Binnen ROC Zeeland gaat het om de volgende opleidingen:

- Horeca-assistent (niveau 1)
- Gastheer/Gastvrouw (niveau 2)
- Kok (niveau 2)
- Zelfstandig Werkend Gastheer (niveau 3)
- Zelfstandig Werkend Kok (niveau 3)
- Horeca-ondernemer Café/Bar en Fast Food (niveau 4)
- Horeca-ondernemer/-manager (niveau 4)
- Afdelingsmanager Restaurant Horeca (niveau 4)
- Afdelingsmanager Keuken Horeca (niveau 4).

De opleidingen van de afdeling Toerisme, Recreatie en Luchtvaartdienstverlening (TRL) bereiden leerlingen voor op beroepen in het hart van de vrijetijdsdienstverlening:

- Medewerker Recreatie (niveau 2)
- Zelfstandig Medewerker Recreatie (niveau 3)
- Zelfstandig Medewerker Reizen (niveau 3)
- Middenkaderfunctionaris Recreatie (niveau 4)
- Middenkaderfunctionaris Reizen (niveau 4).

In 2004 stonden bij de CIOS-opleiding 973 leerlingen ingeschreven. CIOS Goes heeft hiermee een landelijk marktaandeel van ongeveer 9%. Bij de HTV-opleidingen waren in 2004 na aftrek van het aandeel van de bakkerij-opleidingen 719 leerlingen ingeschreven, waarvan 362 op de TRL-opleiding en 357 op de Horeca-opleiding. Het aandeel van het HTV-cluster van ROC Zeeland (minus de bakkerij-opleidingen) op de landelijke HTV-markt bedraagt daarmee ongeveer 3%.

4.3.2 Hogeschool Zeeland

In september 2005 is de Hogeschool Zeeland van start gegaan met een vernieuwd programma voor de economische opleidingen. Met ingang van het schooljaar 2005-2006 neemt de brede opleiding *Bachelor of Business Administration* (BBA) de plaats in van vijf voormalige afzonderlijke economische opleidingen. Binnen de BBA-opleiding kan gekozen worden uit 5 majors:

- Bedrijfseconomie (BE)
- Commerciële Economie (CE)
- Management, Economie en Recht (MER)
- International Business and Languages - Tourism (IBL Toerisme)
- International Business and Management Studies (IBMS).

In het collegejaar 2005-2006 heeft de BBA-opleiding in totaal 1.396 ingeschreven studenten, waarvan 443 eerstejaars. Het marktaandeel van Hogeschool Zeeland in het Nederlandse Hoger Economisch Onderwijs bedraagt 1.1% van alle ingeschreven studenten en 1.2% bij de eerstejaars studenten. De opleiding met de meeste natuurlijke verwantschap met het domein van vrijetijdsdienstverlening, IBL Toerisme, heeft in het lopende collegejaar 83 studenten. De instroom in het studiejaar 2005-2006 bedraagt 32 studenten. Het marktaandeel van IBL Toerisme op het totaal aanbod van HBO-opleidingen, die zich min of meer exclusief lijken te richten op toerisme, recreatie en vrijetijdsbesteding bedraagt minder dan 1%. In 2002 is besloten om de toenmalige IBL-opleiding te voorzien van een toeristisch accent om de opleiding beter te profileren. De opleiding leidt op voor functies op het gebied van beleid, marketing en management in de toeristische sector in binnen- en buitenland. In de opleiding wordt veel aandacht besteed aan projectmatig werken en praktijkstages, waarbij het opdoen van marketing- en managementvaardigheden alsmede het opstellen van een bedrijfsplan belangrijke elementen vormen. Het merendeel van de stages vindt plaats in het buitenland.

4.4 Relevante opleidingen vrijetijdsdienstverlening in de omgeving

De clusters HTV en CIOS onderhouden goede relaties met de VMBO-scholen in hun omgeving. Beide clusters participeren sinds medio 2004 in samenwerkingsverbanden tussen het Zeeuwse VMBO en MBO, die erop gericht zijn om een goede doorstroom van leerlingen en de doelmatigheid van onderwijsroutes te bevorderen. Op dit moment heeft de samenwerking tussen het Zeeuwse VMBO en MBO vooralsnog niet geresulteerd in geïntegreerde programma's.

Andere opleidingen met een MBO-aanbod in de nabijheid van ROC Zeeland zijn ROC Westerschelde in Terneuzen, de Groenschool in Goes, ROC West-Brabant (Bergen op Zoom, Roosendaal en Breda), Het Albeda/Zadkine College (Rotterdam e.o.) en het Da Vinci College[3] (o.a. Dordrecht, Gorinchem). De Groenschool in Goes heeft vooralsnog geen opleidingen op het gebeid van vrijetijdsdienstverlening. Het Westerschelde College biedt Horeca-opleidingen aan op niveau 1-4 en een opleiding Sport en Bewegen op niveau 2. ROC West-Brabant biedt zowel HTV- als S&B-opleidingen aan op diverse niveaus. Voor het CIOS-cluster Goes bestaat een instroompunt in de S&B-opleiding van ROC West-Brabant in Breda. Het Albeda/Zadkine College biedt S&B-opleidingen aan op alle niveaus. Dat geldt ook voor de Horeca-opleidingen.

Binnen het HBO is de absolute koploper op het terrein van studies die zich expliciet richten op toerisme, recreatie en vrijetijdsbesteding de NHTV uit Breda met 5.896

3 Via de website van het Da Vinci College konden we geen inzicht krijgen in het opleidingenaanbod van deze instelling.

ingeschreven studenten. Andere hogescholen met een aanbod op het terrein van toerisme, recreatie en vrijetijdsbesteding, die enigszins in de buurt van Zeeland liggen, zijn de In-Holland-vestiging in Rotterdam (HBO Toerisme en Recreatie), de Hogeschool Rotterdam (IBL, met een minor op het gebied van Sportmarketing en management), en de vestiging in Den Bosch van Hogeschool Avans (IBL). Qua omvang blijft het aanbod van deze hogescholen ver achter bij dat van de NHTV. Daarnaast is er nog een particuliere studie vrijetijdskunde, die wordt aangeboden door het NTI.

De NHTV in Breda start in september 2006, vooralsnog op experiment-basis, met een *associate degree*-programma als onderdeel van de opleiding voor 'functiegerichte bachelor in toerisme en recreatie'. De AD-opleiding maakt onderdeel uit van de bachelor-opleiding maar leidt op voor een eigenstandig diploma en slaat daarmee een brug tussen MBO- en HBO-opleidingen op het terrein van toerisme en recreatie.

4.5 Conclusies

De voornaamste conclusies ten aanzien van de huidige opleidingen op het domein van vrijetijdsbesteding zijn de volgende:

- De meest relevante opleidingen op het domein van vrijetijdsdienstverlening zijn op MBO-niveau de HTV-opleidingen (minus de bakkerij-opleidingen) en de opleidingen Sport en Bewegen (inclusief CIOS). Ongeveer 9% van alle MBO-deelnemers volgt één van de hiervoor genoemde opleidingen. In het HBO is het moeilijker dan in het MBO om opleidingen te definiëren die zich min of meer exclusief richten op vrijetijdsdienstverlening. Naar schatting volgt tussen de 3 en 4% van de HBO-studenten een opleiding die zich richt op recreatie, toerisme en vrijetijdsbesteding.
- Het marktaandeel van het CIOS in Goes op de landelijke markt voor opleidingen Sport en bewegen bedraagt circa 9%, voor de opleidingen van cluster HTV (minus de bakkerij-opleidingen) van ROC Zeeland ligt het marktaandeel op ongeveer 3%. Het aandeel van de opleiding IBL Toerisme van Hogeschool Zeeland bedraagt ongeveer 0.5% van de landelijke markt van opleidingen op het terrein van toerisme, recreatie en vrijetijdsbesteding. In aanpalende regio's opereren andere MBO- en HBO-instellingen met een opleidingenaanbod op het domein van vrijetijdsdienstverlening. Daarmee is een zekere mate van concurrentie een gegeven voor de opleidingen van ROC Zeeland en Hogeschool Zeeland op het terrein van vrijetijdsdienstverlening.
- De belangrijkste ontwikkelingen binnen het beroepsonderwijs van de afgelopen jaren zijn naast factoren als ICT en schaalvergroting de invoering van competentiegericht beroepsonderwijs en de versterking van de beroepskolom VMBO-MBO-HBO. Interessant in het kader van dit onderzoek is de voorgenomen start van zogenaamde *associate degree* opleidingen aan de onderkant van het HBO om de aansluiting tussen MBO en HBO te vergemakkelijken.

5 Consequenties opleidingen vrijetijdsdienstverlening

5.1 **Inleiding**

In dit hoofdstuk gaan we in op de implicaties van de in hoofdstuk 3 gesignaleerde arbeidsmarktontwikkelingen voor het opleidingenaanbod van ROC Zeeland en Hogeschool Zeeland in het licht van een vergelijking van de opleidingsvraag (zoals geïdentificeerd bij sleutelpersonen en in de literatuur) met het huidige aanbod van opleidingen op het terrein van vrijetijdsdienstverlening binnen Zeeland. In paragraaf 5.2 schetsen we welke verwachtingen en opvattingen de geïnterviewde sleutelpersonen hebben ten aanzien van inhoud en vormgeving van de huidige opleidingen op het domein van vrijetijdsdienstverlening. In 5.3 beschouwen we de mogelijke gevolgen van deze wensen en verwachtingen voor de vormgeving van de desbetreffende opleidingen van ROC Zeeland en Hogeschool Zeeland. In 5.4 sluiten we af met de belangrijkste conclusies.

5.2 **Vertaling veranderende arbeidsmarktvraag in onderwijsaanbod**

Welke veranderingen zijn er wenselijk in het Zeeuwse beroepsonderwijs op het domein van de vrijetijdsdienstverlening in het licht van de door de sleutelpersonen geïdentificeerde veranderingen in de arbeidsmarktvraag op het domein van de vrijetijdsdienstverlening? Achtereenvolgens zullen we deze vraag beantwoorden voor de in paragraaf 3.3 beschreven kwalitatieve ontwikkelingen op het domein van vrijetijdsdienstverlening:

1. een verschuiving van specialistische naar generalistische gastheer/gastvrouwfuncties;
2. een toenemende behoefte aan ondernemers- en marketingvaardigheden;
3. een stijgende vraag naar medewerkers op het terrein van gezondheidstoerisme.

Voor ieder van de onderscheiden ontwikkelingen gaan we in op de volgende aspecten:

a. inhoud en vormgeving van het onderwijs
b. omvang van de opleidingen.

5.2.1 Onderwijsaanbod gastheer/gastvrouw-functies

a. inhoud en vormgeving van het onderwijs
Door de sleutelpersonen uit het onderzoek zijn in het licht van de door hen gesignaleerde verbreding van gastheer/gastvrouw-functies de volgende boodschappen meegegeven voor het onderwijs in de vrijetijdsdienstverlening:

- Stel gastheer/gastvrouwschap centraal in de opleiding.
- Bereid leerlingen voor op een bredere beroepsinzet dan de horeca- of sportsector: besteed ook aandacht aan cultuur, educatie en evenementen.
- In het onderwijs dient het seizoensgebonden karakter van de vrijetijdsdienstverlening adequaat weerspiegeld te worden: docenten en leerlingen moeten in de vakantieperiodes inzetbaar zijn.
- Veel gasten komen uit Duitsland: voor de Zeeuwse markt van vrijetijdsdienstverlening is Duits leren spreken en begrijpen van groot belang.
- Om het internationale arbeidsmarktperspectief van gastheren/gastvrouwen te verbeteren is meer aandacht voor moderne vreemde talen (Engels, Spaans) nodig.
- Bereidt leerlingen voor op een rol als ambassadeur van Zeeland: zij moeten weten welke zaken toeristen interesseren en welke vrijetijdsmogelijkheden Zeeland voor hen te beiden heeft. In verband hiermee is het belangrijk om de leerlingen 'ketendenken' bij te brengen.
- Besteedt in de opleiding voldoende aandacht aan ondersteunende kennis en vaardigheden op het terrein van ICT, administratie, boekhouding: een groot deel van de werkgelegenheid bevindt zich in kleinere bedrijfjes, die niet de mogelijkheid hebben om aparte functionarissen voor deze taken aan te stellen.
- Besteedt in de opleiding veel aandacht aan het ontwikkelen van een commerciële dimensie binnen het gastheer/gastvrouwschap: aan vrijetijdsdienstverlening zit immers ook een zakelijke kant.
- Specifiek voor de CIOS-opleiding: leg meer nadruk op overdrachts- en instructiecompetenties en minder op 'zelf goed kunnen sporten'.
- Werk samen met werkgevers in de vrijetijdsdienstverlening voor het meedenken over de inrichting van het onderwijs en het creëren van voldoende goede stageplaatsen (co-makership).
- Stroomlijn de eisen die aan stages gesteld worden vanuit de diverse opleidingen.
- Probeer de stages zodanig in te richten, dat zij betekenisvol zijn voor de continuïteit van de bedrijfsvoering binnen de stagebedrijven.

b. omvang van de opleidingen
Het is moeilijk om harde uitspraken te doen over de benodigde omvang van opleidingen in het domein van vrijetijdsdienstverlening:

- Landelijk wordt door MKB Nederland en de Rabobank (2005) een groei verwacht van banen in de vrijetijdsdienstverlening, waarbij het marktaandeel van deze branche zal groeien van 5% in 2005 naar 5.5% in 2015. Ook arbeidsmarktcijfers van

OVDB en LOB HTV wijzen overwegend op groei binnen de vrijetijdsdienstverlening.

- Waar het aantal banen binnen de vrijetijdsdienstverlening in 2005 5% van de binnenlandse werkgelegenheid bedraagt, bedraagt het aandeel van opleidingen op het domein van vrijetijdsdienstverlening ongeveer 9% van het totale opleidingenaanbod op MBO-niveau. In het percentage van 9% is overigens nog geen rekening gehouden met zaken als studie-uitval en deeltijdfactoren op de arbeidsmarkt.
- De Toeristische Trendrapportage Zeeland over 2004/2005 (Kenniscentrum Toerisme en Recreatie, 2005) laat zien dat het aantal toeristische bezoeken aan Zeeland licht is afgenomen ten opzichte van eerdere jaren.
- De meeste respondenten zijn gematigd optimistisch over de kansen op groei van de vrijetijdsdienstverlening in Zeeland.
- Waar de binnenlandse reismarkt stabiel of licht krimpend lijkt, groeit het marktaandeel van buitenlandse vakanties. De arbeidsmarkt voor afgestudeerden op MBO-niveau binnen de vrijetijdsdienstverlening is aanmerkelijk groter dan de Nederlandse arbeidsmarkt: ook internationaal is er een trend naar 'inclusive tourism' en breder inzetbare functionarissen binnen de vrijetijdsdienstverlening.
- Wanneer cijfers van de ontwikkeling van gezondheidstoerisme in Mecklenburg-Vorpommern beschouwd worden als een indicatie voor een mogelijk zelfde ontwikkeling in Zeeland, dient rekening gehouden te worden met een toename van gastheer/gastvrouwfuncties van circa 5% in de komende jaren.

Hoewel bovenstaande cijfers zich niet eenduidig laten interpreteren, en er sprake lijkt van een zekere mismatch lijkt tussen arbeidsmarktaandeel en opleidingenaandeel van de sector vrijetijdsdienstverlening (meer deelnemers dan banen), zijn wij geneigd om de arbeidsmarktkansen voor afgestudeerden van opleidingen op het domein van vrijetijdsdienstverlening gematigd positief te duiden. De arbeidsmarktpositie van MBO-ers is door de bank genomen goed: 96-98% van de MBO-ers vindt binnen 4 maanden na het afstuderen een baan (BVE-Raad, 2005). Bovendien zijn MBO-ers met een 'economische' opleiding minder kwetsbaar voor conjunctuurschommelingen dan MBO-ers met een meer sectorgebonden opleiding zoals bij voorbeeld een zorgopleiding (Eijs, 2002). Kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt speelt met name op de lagere opleidingsniveaus in de BOL-variant (BVE-Raad, 2005; Eijs, 2002).

Bovendien moet gewezen worden op het internationale karakter van de arbeidsmarkt van de vrijetijdsdienstverlening, de groeiperspectieven voor deze sector als zodanig en de additionele mogelijkheden voor gezondheidstoerisme. Handhaving van de huidige opleidingscapaciteit of een bescheiden groei lijkt daarom een realistische insteek. Belangrijker dan de discussie over de gewenste omvang van de opleidingen is de discussie over de kwalitatieve aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in het segment van vrijetijdsdienstverlening: door daarbij te kiezen voor meer generalistische opleidingsprofielen worden afgestudeerden breder inzetbaar en minder kwetsbaar

voor conjuncturele of structurele veranderingen binnen specifieke segmenten op de arbeidsmarkt en anticiperen zij beter op toekomstige ontwikkelingen.

5.2.2 Onderwijsaanbod ondernemers/marketing-vaardigheden

a. inhoud en vormgeving van het onderwijs
Door de sleutelpersonen uit het onderzoek zijn in het licht van de door hen gewenste impulsen op het gebied van ondernemerschap en marketing de volgende boodschappen meegegeven voor het onderwijs in de vrijetijdsdienstverlening op HBO-niveau:

- Maak de opleiding meer zichtbaar binnen Zeeland, verbreed IBL Toerisme naar Zeeland.
- Internationalisering van studies is op zich goed, draagt bij aan nieuwe inzichten, maar dan moeten die wel kunnen 'landen' binnen Zeeuwse stageplekken.
- Besteed in de opleiding veel aandacht aan klantgerichtheid van bedrijven, marketing-technieken, ondernemerschap, ontwikkelen van nieuwe bedrijfsconcepten en product-markt-combinaties, *branding* in het algemeen en gericht op het product 'Zeeland' in het bijzonder.
- Besteed in de opleiding aandacht aan 'ketendenken'.
- Werk samen met werkgevers in de vrijetijdsdienstverlening voor het meedenken over de inrichting van het onderwijs en het creëren van voldoende goede stageplaatsen.
- Stroomlijn de eisen die aan stages gesteld worden vanuit de diverse opleidingen.

b. omvang van de opleidingen
In paragraaf 3.2 is aangegeven, dat de arbeidsmarkt voor vrijetijdsdienstverlening meer een arbeidsmarkt voor 'doeners' dan voor 'denkers' is. Ruwweg wordt door de respondenten geschat dat 10% van de werkgelegenheid binnen de sector zich op HBO-niveau bevindt. Over het algemeen zijn de arbeidsmarktperspectieven voor afgestudeerden op HBO-niveau in de komende jaren goed te noemen (RWI, 2006), zij het dat dit in iets mindere mate geldt voor afgestudeerden van economische opleidingen (ROA, 2006). Overigens geldt ook voor afgestudeerden van economische opleidingen op HBO-niveau, dat hun werkgelegenheidsperspectieven veel minder sectorgebonden zijn dan die van bij voorbeeld verpleegkundigen of onderwijzers (cf. HBO-Monitor 2000-2004). Voor de vrijetijdsdienstverlening wordt in de komende jaren een beperkte groei verwacht van het aantal banen. Indien deze prognose realistisch blijkt, dan zal het volume van HBO-banen binnen de Zeeuwse vrijetijdsdienstverlening in de periode tot 2015 toenemen met circa 140-180 banen. De arbeidsmarktperspectieven van afgestudeerden van de opleiding IBL Toerisme en de International Business and Management Studies zijn bovendien uitdrukkelijk ruimer dan die van de Nederlandse arbeidsmarkt: zij beschikken over goede papieren om in het buitenland aan de slag te komen. Tenslotte onderstrepen veel sleutelpersonen het belang van ondernemers- en

marketingvaardigheden voor het vernieuwingsvermogen en de levensvatbaarheid van de Zeeuwse vrijetijdsdienstverlening. Kortom, er zijn betrekkelijk veel aanwijzingen voor een substantiële arbeidsmarktbehoefte aan afgestudeerden met marketing- en ondernemersvaardigheden op HBO-niveau binnen de vrijetijdsdienstverlening. Een en ander wegend op hoofdlijnen wegend zijn wij geneigd om de arbeidsmarktrelevantie van een HBO-opleiding die zich richt op marketing- en ondernemersvaardigheden binnen de vrijetijdsdienstverlening positief te duiden.

5.2.3 Onderwijsaanbod gezondheidstoerisme

a. inhoud en vormgeving van het onderwijs
In 3.3.3 hebben we aangegeven, dat de potentie van gezondheidstoerisme niet direct door alle sleutelpersonen wordt herkend. Desalniettemin zijn er binnen Zeeland enkele eerste aanzetten op dit terrein (RP CARE en Zorgstroom). Ook in het buitenland zijn voorbeelden te geven van de economische mogelijkheden van gezondheidstoerisme (Florida, Mecklenburg-Vorpommern). Uit de contacten met Roompot Vakanties en Zorgstroom valt vooralsnog echter geen veranderende opleidingsbehoefte te destilleren. De zorgdiensten en medische begeleiding die geboden wordt binnen een vakantiecontext verschilt inhoudelijk niet van de zorg en medische begeleiding aan de Zeeuwse bevolking en wordt geboden door daartoe bevoegde beroepsbeoefenaren. ‘Ooglaseren is ooglaseren’ en ‘die bus rijdt toch al met verstelbare bedden en looprekken’ zijn in dit verband illustratieve uitspraken. Eén respondent stelt echter zeer nadrukkelijk, dat door de toenemende mondigheid van cliënten, hun verbeterde financiële positie en de opkomende concurrentie in de zorg gastheer/gastvrouwcompetenties voor medisch en zorgpersoneel steeds belangrijker zullen worden, omdat cliënten anders naar andere bevoegde maar meer klantvriendelijke behandelaars zullen overstappen. De bestaande opleidingen voor verzorgende, verplegende en geneeskundige beroepen lijken adequaat voor de ‘medisch-technische’ dienstverlening ten behoeve van toeristen, maar zouden zich moeten afvragen of zij hun studenten wat betreft servicegerichtheid en klantenoriëntatie voldoende voorbereiden.

b. omvang van de opleidingen
Het is op dit moment uitsluitend mogelijk om indicatieve uitspraken te doen over de benodigde uitbreiding van beroepsopleidingen voor verzorgenden, verpleegkundigen en (para)medici in het licht van de te verwachten ontwikkelingen op het terrein van gezondheidstoerisme. Naast een vraagbevorderend effect op genoemd beroepsgroepen zal er van gezondheidstoerisme ook een stijgende vraag uitgaan naar gastheer/gastvrouwachtige functies en andere ondersteunende functies. Bij een vergelijkbare ontwikkeling als in Mecklenburg-Vorpommern zou de Zeeuwse arbeidsmarkt rekening moeten houden met een groei op termijn van ongeveer 5% van de banen binnen de ‘Gesundheitswirtschaft’ (Masterplan Mecklenburg-Vorpommern, 2006).

Onder aanname van een goede 'fit' tussen opleidingscapaciteit en arbeidsmarktvraag op dit moment en de overdraagbaarheid van de ontwikkelingen in Mecklenburg-Vorpommern naar Zeeland, zullen de desbetreffende onderwijsinstellingen hun opleidingscapaciteit navenant moeten uitbreiden.

5.3 Betekenis voor de bestaande opleidingen

In de vorige paragraaf zijn we ingegaan op inhoudelijk gewenste veranderingen binnen het Zeeuwse beroepsonderwijs in het licht van de in paragraaf 3.3 gesignaleerde ontwikkelingen binnen de arbeidsmarktvraag op het terrein van vrijetijdsdienstverlening. In deze paragraaf verkennen we de (mogelijke) consequenties van veranderingen in de inhoud en vormgeving van het onderwijs binnen de vrijetijdsdienstverlening op de bestaande opleidingen.

5.3.1 Mogelijke gevolgen clusters HTV en CIOS

De opleidingen die het meest direct geraakt worden door de ontwikkeling in de richting van meer generalistische gastheer/gastvrouw-functies zijn alle CIOS-opleidingen, de opleiding Toerisme, Recreatie en Luchtvaartdienstverlening van het cluster HTV, alsmede de HTV-opleidingen voor:

- Gastheer/Gastvrouw (niveau 2)
- Zelfstandig Werkend Gastheer (niveau 3)
- Horeca-ondernemer Café/Bar en Fast Food (niveau 4)
- Horeca-ondernemer/-manager (niveau 4)
- Afdelingsmanager Restaurant Horeca (niveau 4).

Gelet op de ontwikkelingen beschreven in paragraaf 3.3.1 en vanuit het oogpunt van een bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt lijkt het aan te bevelen om in ieder geval de hiervoor genoemde HTV-opleidingen te clusteren binnen een *opleidingsdomein gastheer/gastvrouw vrijetijdsdienstverlening*. De HTV-opleidingen die betrekking hebben op keuken en bakkerij blijven hier dus buiten beschouwing. Daarnaast lijkt vanwege het specialistische karakter van beroepstaken op het terrein van sportinstructie en de verbondenheid van CIOS-opleidingen met sportbegeleiding in verenigingsverband een eigen *opleidingsdomein sport en bewegen* wenselijk. Binnen deze opleidingsdomeinen, het *kerndeel* van de opleiding, worden studenten in een 'majorprogramma' voorbereid op hun kwalificatieprofiel. De 'majors' omvatten 50-80% van de opleidingsruimte, met een minimum van 50% van de opleidingstijd. Van de resterende programmaruimte is 20% bestemd als *vrije ruimte* voor de ROC's en kan 30% benut worden voor 'verbijzondering, verbreding of verdieping' (*uitstroomdifferentiatie*). Deze 30%, de 'minor', is bedoeld als verbijzondering van het kerndeel van de oplei-

ding, van de ‘major’, en vindt plaats binnen de ‘uitstroomdifferentiatie’, die bedoeld is om het afstudeerprofiel van de student van meer reliëf te voorzien (cf. Weusthof e.a, 2005).

Om recht te doen aan de gesignaleerde verbredingstendens op het snijvlak van gastheer/gastvrouwschap en sportinstructie is het zaak om de mogelijkheden van major-minor-combinaties gericht op te zoeken: leerlingen, die hun *majorprofiel* van *gastheer/gastvrouw vrijetijdsdienstverlening* willen verbreden naar sportinstructie kunnen hun minor volgen binnen het *opleidingsdomein sport en bewegen*. Omgekeerd kunnen CIOS-studenten hun *major sport en bewegen* verbreden met de *minor gastheer/gastvrouw vrijetijdsdienstverlening*. Naast deze minorprogramma’s zijn ook andere minors denkbaar die het accent meer leggen op cultuur en educatie, op toneel en animatie of het organiseren van evenementen. De invulling van minorprogramma’s biedt goede mogelijkheden voor regionale inkleuring. In het geval van Zeeland zou bij voorbeeld gekozen kunnen worden voor een vak als ‘kusttoerisme’, ‘gezondheidstoerisme’, ‘watersport’ of ‘het Zeeuwse aanbod van vrijetijdsdienstverlening’. Schematisch weergegeven kan het opleidingenaanbod er dan als volgt uit komen te zien:

Figuur 4 – Schematische weergave opleidingen gastheer/vrouw VTD en Sport en Bewegen

Opleidingsdomein	Gastheer/gastvrouw VTD	Sport en Bewegen
Major	Gastheer/gastvrouw VTD	Sport en Bewegen
Minor	Sport en Bewegen	Gastheer/gastvrouw VDT
Vrije ruimte	Kusttoerisme	Watersport

Het denken in major/minor-varianten is een model om de grote overlap in beroepscompetententies tussen gastheer/gastvrouwfuncties en functies op het terrein van sportinstructie te vertalen in een samenhangend opleidingenaanbod binnen ROC Zeeland. Kaderstellend hierbij zijn uiteraard de kwalificatiedossiers zoals deze landelijk voor het MBO zijn/worden vastgesteld en de omvang van het verplichte kerndeel binnen de kwalificatiedossiers. Gezien de forse overlap tussen OVDB- en HTV-kwalificatiedossiers lijkt het zinvol om deze grenzen creatief te benaderen en niet zo zeer de verschillen tussen de kwalificatiedossiers als wel de overeenkomsten als vertrekpunt voor een vernieuwd opleidingenaanbod op het terrein van vrijetijdsdienstverlening te nemen.

Een ander model voor de inrichting van onderwijs op het terrein van vrijetijdsdienstverlening kan de invoering zijn van een ‘curriculumcasco’ (cf. Hogeschool van Arnhem

en Nijmegen, 2004) Een curriculumcasco verschaft een uniform curriculumkader voor de gemeenschappelijke competenties binnen de betrokken opleidingen en biedt daarnaast ruimte voor opleidingsspecifieke kennis en vaardigheden. De vertaling hiervan in het opleidingenaanbod kan bij voorbeeld de vorm krijgen van een voor alle betrokken opleidingen *gemeenschappelijk basisprogramma* met in de bovenbouw een progressief aandeel van specifieke programma-onderdelen, die verplicht zijn om te voldoen aan de eisen van de onderscheiden kwalificatiedossiers, die geënt zijn op specifieke kenmerken van de regionale arbeidsmarkt en/of op het persoonlijk profiel van de leerling/student. Ook is een constructie denkbaar, waarbij opleidingen gastheer/gastvrouw en opleidingen op het domein van sportinstructie *naast* elkaar bestaan, maar wel ieder zijn opgebouwd volgens een gemeenschappelijke curriculumcasco.

Het denken in termen van major/minor-programma's en curriculumcasco kan een nuttig hulpmiddel zijn bij een eigentijdse vormgeving van HTV- en CIOS-opleidingen in het licht van de geconstateerde overlap in beroepscompetenties. Los van de uiteindelijke vormgeving is op deze plaats de constatering van belang, dat de waargenomen ontwikkelingen binnen de vrijetijdsdienstverlening vragen om een meer samenhangende inrichting van de betrokken CIOS- en HTV-opleidingen.

In het verlengde van de opmerkingen over de omvang van de opleidingen in 5.2.1 zou het volume van een geherstructureerd aanbod van HTV- en CIOS-opleidingen macro bezien ongeveer overeen moeten komen met de omvang van de huidige opleidingen of beperkt groeien.

5.3.2 Mogelijke gevolgen IBL Toerisme

De opleidingsopzet van de huidige economische opleidingen van Hogeschool Zeeland lijken qua inhoud en vormgeving goed aan te sluiten op de behoefte aan meer ondernemers- en marketingvaardigheden zoals die verwoord is door de sleutelpersonen. Van deze economische opleidingen is IBL Toerisme de meest voor de hand liggende partner als hofleverancier voor ondernemingen binnen de Zeeuwse vrijetijdsdienstverlening. Door het internationale karakter ligt de focus van de opleiding echter vooral op toeristische oorden ver van huis en is de opleiding betrekkelijk onzichtbaar voor Zeeuwse ondernemers uit de branche. Dit gevoelde gemis is te ondervangen door een deel van de opleiding, bij voorbeeld in de vorm van een minor of stages te richten op de Zeeuwse vrijetijdsdienstverlening of een nieuwe afstudeervariant in het leven te roepen, die zich specifiek richt op marketing en ondernemerschap binnen de Zeeuwse vrijetijdsdienstverlening. Los van het al dan niet honoreren van de wens van Zeeuwse werkgevers blijft het natuurlijk de vraag in hoe verre studenten zich aangetrokken voelen tot een opleiding die zicht richt op de vrijetijdsdienstverle-

ning binnen Zeeland. Vanuit het perspectief van de werving van nieuwe studenten, vanuit de behoefte van de Zeeuwse vrijetijdsdienstverlening en vanuit arbeidsmarktoverwegingen voor de afgestudeerden lijkt een mengvorm van internationale en Zeeuwse leerarrangementen de beste basis te vormen voor de inrichting van de opleiding.

5.3.3 Mogelijke gevolgen zorgopleidingen

Zoals in paragraaf 5.2.3 aangegeven zouden opleidingen voor Assisterenden Gezondheidszorg en Verpleging en Verzorging van het cluster Zorg van ROC Zeeland en de HBOV-opleiding van Hogeschool Zeeland zich moeten beraden op de vraag of in het licht van de potentiële groei van gezondheidstoerisme binnen Zeeland binnen de opleidingen meer aandacht besteed zou moeten worden aan servicegerichtheid en klantenoriëntatie (gastheer/gastvrouwschap). Daarnaast dienen de opleidingen rekening te houden met een groei van de vraag naar afgestudeerden. Actief volgen van de ontwikkelingen met betrekking tot gezondheidstoerisme en bijtijds de capaciteit en wervingsactiviteiten uitbreiden –indien noodzakelijk- is voor deze opleidingen het devies.

5.3.4 Doorlopende leerlijn MBO-HBO

De sector van vrijetijdsdienstverlening is een sector van *doeners*. Maar het is ook een sector, die, in het licht van veranderingen in klantenbehoeften en de mogelijkheden die er binnen Zeeland liggen om verbindingen te maken tussen traditionele vormen van kusttoerisme en nieuwe vormen van vrijetijdsdienstverlening, behoefte heeft aan entrepreneurs en *intra*preneurs (ondernemende werknemers), aan marketingdeskundigen, aan conceptontwikkelaars. De grotere aanbieders van vakantie-accommodaties geven aan dat hun winst in de toekomst zal komen uit andere vormen van dienstverlening dan verhuur. Ook kleinere aanbieders van vormen van vrijetijdsdienstverlening zullen vaker met anderen samenwerken op het terrein van verwijzing van klanten, coproductie van aanbod, PR etc. Op het terrein van gezondheidstoerisme liggen grote mogelijkheden binnen Zeeland. De competenties om dit type ontwikkelingen te onderkennen en zelf mee vorm te geven liggen in belangrijke mate op HBO-niveau.

De geïnterviewde sleutelpersonen staan enigszins ambigue tegenover HBO-ers binnen de vrijetijdsdienstverlening. Enerzijds is er erkenning van een behoefte aan vernieuwing en ondernemerschap (HBO-niveau), anderzijds wordt het doe-karakter van de branche benadrukt en het belang van leidinggevenden en staffunctionarissen die met ‘hun voeten in de klei’ staan of hebben gestaan. Het creëren van een doorlopen-

de leerlijn op het terrein van vrijetijdsdienstverlening biedt mogelijkheden om goede MBO-ers door te laten stromen naar het HBO en om zittend personeel op MBO-niveau verder te ontwikkelen. Daarmee kan recht gedaan worden aan landelijke en regionale (Akkoord Zeeuwse Kenniseconomie) ambities om 'kwalificatiewinst' te bewerkstelligen binnen de beroepskolom én aan de behoefte aan 'praktijk-nabije' functionarissen op HBO-niveau binnen de Zeeuwse vrijetijdsdienstverlening.

Diverse respondenten hebben zich positief uitgelaten over het idee van een doorlopende leerlijn MBO-HBO op het terrein van vrijetijdsdienstverlening. Eén ondernemer toonde zich bereid om de opleidingskosten voor zijn personeel te betalen. Ook is enkele malen gesuggereerd dat een doorlopend leerlijn bij voorkeur een duaal karakter zou moeten hebben.

Een eerste stap op weg naar een doorlopende leerlijn MBO-HBO op het terrein van vrijetijdsdienstverlening kan gezet worden door het inrichten van een *associate degree* opleiding binnen de Hogeschool Zeeland verbonden aan de opleiding IBL Toerisme. De AD-opleiding is zowel aantrekkelijk voor uitstromende MBO-ers op niveau 4 als voor zittend personeel uit de branche, doordat de opleiding afgesloten wordt met een eigenstandig diploma maar tevens toegang geeft aan de opleiding tot bachelor.

5.4 **Conclusies**

De arbeidsmarktperspectieven van afgestudeerde studenten van opleidingen op het terrein van vrijetijdsdienstverlening lijken in het licht van de geprognosticeerde groei van vrijetijdsdienstverlening, in nationaal en internationaal opzicht gematigd positief te zijn. Dat geldt voor zowel HBO-ers als MBO-ers.

De verwachtingen van geïnterviewde sleutelpersonen ten aanzien van inhoud en vormgeving van het beroepsonderwijs binnen de vrijetijdsdienstverlening lijken redelijk overeen te komen met het huidige aanbod van de HBO-opleiding IBL Toerisme, met de kanttekening dat het internationale karakter van de opleiding verbreed zou moeten worden naar opleidingsarrangementen in samenwerking met Zeeuwse bedrijven op het gebied van vrijetijdsdienstverlening. Op dit moment is de IBL Toerisme-opleiding van Hogeschool Zeeland binnen Zeeland zelf betrekkelijk onzichtbaar.

De sleutelpersonen hebben over het algemeen meer zicht op de MBO-opleidingen vanuit de clusters HTV en CIOS van ROC Zeeland en zijn ook concreter wat betreft hun (verbeter)wensen ten aanzien van inhoud en vorm van deze opleidingen:

- verbreding van opleidingsprofielen in de richting van gastheer/gastvrouwschap;
- inbedden van seizoensgebonden karakter;

- meer aandacht besteden aan ‘ketendienstverlening’ en kennis van Zeeuws aanbod;
- meer aandacht besteden aan commerciële dimensie van vrijetijdsdienstverlening;
- meer aandacht besteden aan ondersteunende kennis en vaardigheden (ICT, administratie etc.);
- meer aandacht besteden aan kennis moderne vreemde talen;
- stroomlijning van stagecriteria.

Met name op MBO-niveau lijkt het wenselijk om de huidige CIOS- en HTV-opleidingen (met uitzondering van de keuken- en bakkerij-opleidingen) onder te brengen binnen twee sterk op elkaar betrokken opleidingsdomeinen: een domein van *Gastheer/Gastvrouw Vrijetijdsdienstverlening* en een domein *Sport en Bewegen*. Door te werken met *major- en minorprogramma’s* of een gemeenschappelijk *curriculumcasco* kan de intrinsieke samenhang tussen beide opleidingsdomeinen versterkt worden. De vrije ruimte binnen de opleiding is bij uitstek geschikt voor regionale profilering met vakken als ‘kusttoerisme’ of ‘watersport’.

Een ontwikkeling die de komende jaren op het snijvlak van zorg en vrije tijd tot wasdom kan komen is, is de opkomst van gezondheidstoerisme, waarvan de eerste aanzetten inmiddels waar te nemen zijn. MBO- en HBO-opleidingen voor verpleegkundige en verzorgende beroepen zullen kwantitatief en kwalitatief (accentueren van gastheer/gastvrouwschap) mee moeten groeien met de ontwikkeling van het gezondheidstoerisme binnen Zeeland.

Met het creëren van een doorlopende leerlijn MBO-HBO op het domein van vrijetijdsdienstverlening kan recht gedaan worden aan (1) de door sleutelpersonen gepercipieerde behoefte aan kaderfunctionarissen die ‘met hun voeten in de klei’ staan of hebben gestaan en (2) landelijke en regionale ambities om het kwalificatiepeil van de beroepsbevolking op te hogen. Met het opstarten van een opleiding op het niveau van *associate degree* verbonden aan de opleiding IBL Toerisme van Hogeschool Zeeland kan een belangrijke stap gezet worden in de richting van een doorlopende leerlijn op het terrein van de vrijetijdsdienstverlening. Doelgroepen van de AD-opleiding zijn MBO-ers die door willen stromen naar het HBO én zittende beroepsbeoefenaren.

Geraadpleegde literatuur en andere documentatie

ACOA (2005). *"Alle hout is nog geen timmerhout"*. ACOA. 's-Hertogenbosch.

Boer, P.den, Geerligs, J., en T. Sjenitzer (2005). *Kwalificatiewinst in de beroepskolom.* Stoas Onderzoek. Wageningen.

BVE-Raad (2005). Jaarbericht 2004, *Beroeps- en volwasseneneducatie in beeld.* Bilthoven.

CBS: *Statline*. Digitale statistische databank.

Eijs, P.van (2002). *De arbeidsmarkt voor MBO-schoolverlaters: nu en straks.* ROA. Maastricht.

HBO-raad (2001-2005). HBO-Monitor 2000-2004. Via: www.hbo-raad.nl

Heinze, R., Hilbert, J., Dahlbeck, E., Helmer-Denzel, A., en W. Potratz (2006). *Masterplan Gesundheitswirtschaft Mecklenburg-Vorpommern 2010.* Bochum/Gelsenkirchen.

Hodes, S. (2004). *Kenniskring Leisure Management.* Business plan. In Holland. Diemen.

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (2004). *Naar een flexibel onderwijs: samenwerken aan breed en competentiegericht opleiden in het domein Social Studies.* Nijmegen: HAN.

Hoof, J. van, en J. Dronkers (1980). Onderwijs en arbeidsmarkt. Deventer: Van Loghem Slaterus.

Hövels, B., E. Thomas, T. Eimers en J. Frietman (1999). *Op zoek naar branchedoorsnijdende competentieclusters en nieuwe kwalificaties. Een verkennend onderzoek naar 'witte vlekken' in de landelijke kwalificatiestructuur.* Nijmegen: ITS.

Kamer van Koophandel Zeeland (2004). *Economische ontwikkelingskansen toerisme Zeeland.* Middelburg.

Kenniscentrum Toerisme en Recreatie (2005). *Toeristische trendrapportage 2004/05.* Middelburg.

LOB HTV (2005a). *Onderwijs- en arbeidsmarktinformatie 2005-2006 e.v.* Zoetermeer.

LOB HTV (2005b). *Kwalificatiedossier Aqua & leisure host.* Zoetermeer.

LOB HTV (2005c). *Kwalificatiedossier Leisure & hospitality host.* Zoetermeer.

Ministerie van Economische Zaken (2004). *Pieken in de Delta.* Den Haag.

MKB Nederland en Rabobank (2005). *Masterplan Vrijetijdsindustrie.* Delft.
Moens, M. (2005). *Heeft Nederland wel zo weinig hoger opgeleiden? Associate degree vult gaten in onderwijssysteem.* CBS. Voorburg/Heerlen.
Mommaas, H. (2000). *Ruimtelijke figuratie van de vrijetijd.* In: Dam, F.van, Droogleever Fortuijn, J., Knulst, W., Mommaas, H. en R.Verhoeff (2000*). Ruimte voor vrije* tijd. Van Gorcum. Assen.
Mommaas, H. (2001). The leisure society. Op: www.vleeshal.nl.
Moonen Sport & Leisure (zonder jaar). *Gemeentelijk beleid en leisure.* Op: www.moonensportenleisure.nl.

OVDB (2005a). *Informatie Arbeidsmarkt en Onderwijs 2005.* Bunnik.
OVDB (2005b). *Kwalificatiedossier Sport- en bewegingsleider 2.* Bunnik.
OVDB (2006). *Kwalificatiedossier Sport en bewegen.* Bunnik.

Potratz, W., Gross, T., en J.Hilbert (2006, draft). *Silver Economy- Purchasing Power and the Quest for Quality of Life.* To be published in: Naegele, G. en A.Walker, editors (2006): *Social Policies in Aging Societies. Britain and Germany compared.* Pelgrave Macmillan.
Provincie Zeeland (2005). *Akkoord Zeeuwse Kenniseconomie.* Middelburg.
Provincie Zeeland (2003). *Provinciaal Sociaal Economisch Beleidsplan 2004-2007.* Middelburg.

Rabobank, Stafgroep Economisch Onderzoek (2003). *Visie op provinciale dynamiek 2003.* Utrecht.
ROC Zeeland (2005). *Jaarverslag 2004.* Vlissingen.

Stuurgroep Competentiegericht Beroepsonderwijs (2006). *Kwalificaties voor competentiegericht beroepsonderwijs.* Bilthoven.
Stuurgroep Impuls Beroepsonderwijs en Scholing (2002). *Naar een stevig fundament voor de kennissamenleving.* Ministerie van OCW. Zoetermeer.

Werkgroep vrijetijdsbesteding Deltametropool (2004). *Stadslandschappen. Vrijetijdsbesteding: een kans voor de Deltametropool.* Vereniging Deltametropool. Delft.
Weusthof, P., Rosmalen, K.van, en H.Wevers (2005). *Major-minor, kompas voor inhoudelijke vernieuwing.* In: OG, vakblad voor opleiders in het gezondheidsonderwijs, nr.1, februari 2005.

Bijlage 1 – Overzicht van geraadpleegde sleutelpersonen

Naam	organisatie	functie
Dhr.M.Anderson	Hogeschool Zeeland	docent toerisme, product-ontwikkeling, 'branding' en creatief denken
Dhr.Blijenberg	Libéma	vice-directeur
Mevr.E.Bruggink	Roompot Vakanties	communicatie-adviseur 'park events'
Dhr.J.van Damme	Arion Hotel Vlissingen	directeur
Dhr.H.Dekker	Hogeschool Zeeland	head of department opleiding IBL Toerisme
Dhr.E.Dezeure	Centerparcs	European Training Manager
Dhr.P.Gabriëlse	VITA Event, Fun en Entertainment	directeur
Dhr.H.Hillen	College voor Zorgverzekeringen	bestuursvoorzitter
Dhr.B.van der Hoef	Neeltje Jans	directeur
Dhr.P.de Kam	Rabobank	directeur Rabobank Walcheren
Dhr.P.Palm	Real Estate Concept Company (RECC)	directeur/concept-ontwikkelaar
Dhr.H.van der Poel	Universiteit van Tilburg	directeur opleiding vrijetijdswetenschappen
Mevr.F.Luke	ROC Zeeland	docent Sportieve Recreatie en Toerisme
Dhr.R.Provoost	Roompot Vakanties	hoofd Sport en Animatie Hof Domburg
Dhr.J.Rentmeester	ROC Zeeland	teamleider Toerisme, Recreatie en Luchtvaartdienstverlening
Dhr.W.Rops	ROC Zeeland	directeur cluster Horeca, Toerisme en Voeding
Dhr.F.Rothuis	Hogeschool Zeeland	studiecoördinator opleiding IBLToerisme
Mevr.M.le Roy	Provincie Zeeland	gedeputeerde Economie, Toerisme en Recreatie
Dhr.G.Rutjes	Goese Golf	directeur
Dhr.R.Rijnbout	kenniscentrum LOB/HTV	senior adviseur
Dhr.C.Schot	Marina Port Zélande	directeur
Dhr.M.Smits	kenniscentrum OVDB	onderwijskundig medewerker
Dhr.R.Stroet	Dolphins Dive Centre	directeur/duikinstructeur
Mevr.M.Tempelman	Bureau Toerisme Zeeland	waarnemend directeur
Dhr.T.Vermeulen	campings De Pekelinge & International	ondernemer
Dhr.F.Weisz	ROC Zeeland	teamleider CIOS
Dhr.P.Wisse	Zorgstroom	stafmedewerker