

Arbeidsmarkt

Jeannine van Reeken-van Wee, Econoom / Data Scientist, jeannine.van.reeken@nl.abnamro.com

Gerarda Westerhuis, Sector Econoom Retail & Leisure, gerarda.westerhuis@nl.abnamro.com

Aggie van Huisseling, Econoom / Data Analyst, aggie.van.huisseling@nl.abnamro.com

Aantrekken jongeren voor horeca-baan lastig

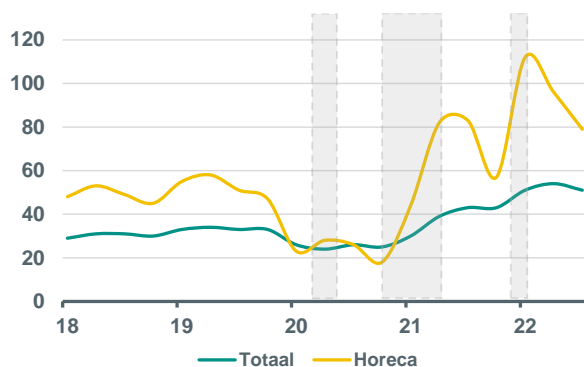
- ▶ **Het aantal vacatures in de horeca is in het derde kwartaal met ruim 10 procent kwartaal-op-kwartaal (k-o-k) gedaald, maar het aantal openstaande vacatures is nog steeds hoog**
- ▶ **Het huidige tekort aan personeel is ontstaan door de snelle inhaalvraag van consumenten in 2022 gecombineerd met een krappe arbeidsmarkt**
- ▶ **Met name het vinden van jongeren voor een baan in de horeca is voor ondernemingen lastig**

De horeca was altijd een aantrekkelijke werkgever voor jongeren die een bijbaantje willen. Dat imago lijkt af te nemen. Doordat horeca tijdens lockdowns in de coronacrisis verplicht gesloten was, zocht veel personeel al dan niet vrijwillig elders werk. Jongeren konden tegen een hoger salaris werken bij bezorgdiensten of bij locaties van de GGD, waar de werktijden ook regelmatig waren. De lage vacaturegraad, het aantal openstaande vacatures per 1000 banen, weerspiegelt in 2020 de terugloop in vraag naar personeel tijdens de lockdowns omdat de horeca (deels) gesloten was.

De vacaturegraad is in de horeca al langere tijd hoog in vergelijking met het totale bedrijfsleven. De personeelstekorten zijn dus niet nieuw. Ook voor de coronacrisis had de horeca te maken met een groot verloop van personeel, waardoor de branche werd opgezadeld met een toename van het structurele tekort. De branche wordt doorgaans gekenmerkt door een typisch seizoenspatroon, maar de afgelopen jaren zijn er door lockdownmaatregelen grote fluctuaties geweest in de vraag naar personeel. Waar deze sector voor de pandemie al te kampen had met arbeidstekorten, lijken deze tekorten de afgelopen tijd nog groter te zijn geworden. In bijna elke horecazaak hangt een bordje 'personeel gezocht'.

Vacatures in horeca hoger dan arbeidsmarkt totaal

Vacaturegraad: aantal openstaande vacatures per 1000 banen



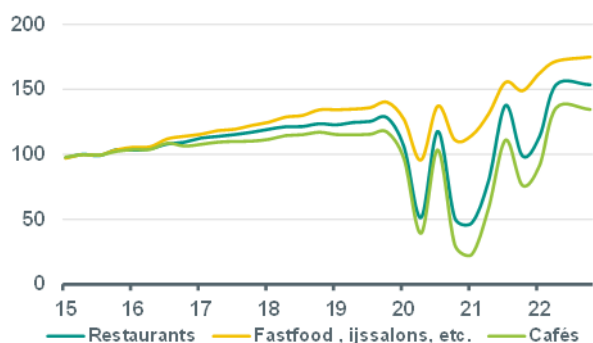
Bron: CBS, ABN AMRO Economisch Bureau en Sector Expertise

Grote inhaalvraag in de horeca

Terwijl personeel tijdens de pandemie is uitgestroomd, zien we in bovenstaande grafiek dat de vraag naar personeel na de laatste twee lockdowns snel toenam. Een reden hiervoor is dat consumenten massaal de horeca weer gingen bezoeken. Door de enorme inhaalvraag heeft de horeca dit jaar goede zaken gedaan en zijn de omzetten van restaurants, fastfoodzaken en cafés weer op 2019 niveaus. Ook in deze [publicatie](#) zien we een sterk inhaaleffect van bestedingen in de horeca gedurende 2022 als we de verhouding tussen horeca en supermarkt bestedingen met elkaar vergelijken.

Horeca is veerkrachtig

Omzetontwikkeling horeca, seizoengecorrigeerd. Geïndexeerd op 2015.



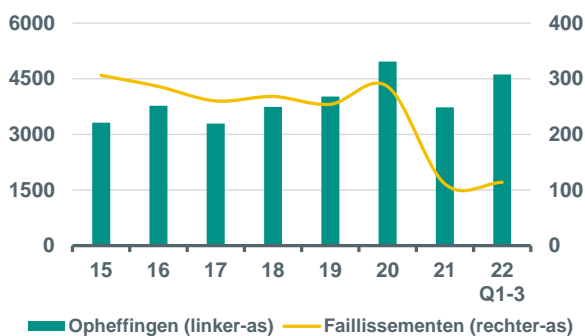
Bron: CBS, ABN AMRO Economisch Bureau en Sector Expertise

Aantal horecavestigingen neemt toe

Naast consumptieve inhaalvraag wordt de zoektocht naar personeel ook gestuwd door het hoge aantal horecaondernemingen. Door de overheidssteun zijn er – binnen en buiten de horeca – veel ondernemingen overeind gebleven. Dit blijkt met name uit het aantal faillissementen dat in 2021 en 2022 relatief laag is. Het aantal opheffingen in de horeca zowel in 2020 als in de eerste drie kwartalen van dit jaar, is overigens wel fors geweest in vergelijking met voorgaande jaren. Maar doordat er ook veel ondernemingen werden opgericht en bestaande ondernemingen het aantal vestigingen uitbreidden, nam per saldo het aantal horecavestigingen de afgelopen tien jaar volgens Locatus met 14 procent toe. Mede hierdoor is het voor de horeca lastig om aan personeel te komen.

Weinig faillissementen in de horeca ...

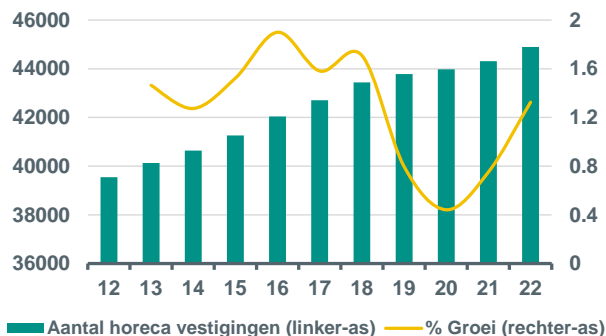
Aantal opheffingen en faillissementen per jaar



Bron: CBS, ABN AMRO Economisch Bureau en Sector Expertise

... gepaard met een groei in het aantal vestigingen

Aantal vestigingen en procentuele groei j-op-j



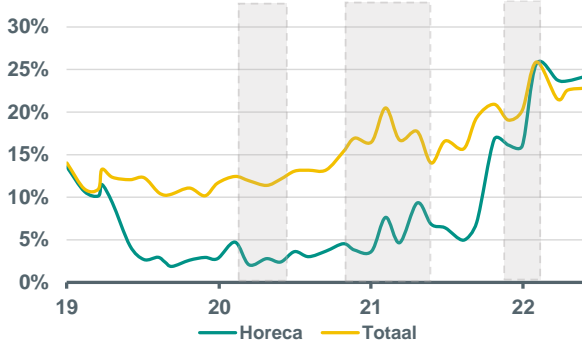
Bron: Locatus, ABN AMRO Economisch Bureau en Sector Expertise

'Koks, managers en keukenhulp gezocht'

Door een toename in het aantal horecavestigingen en een enorme inhaalvraag in 2022 is de vraag naar personeel groter dan voor de coronapandemie. Aangezien ook de totale arbeidsmarkt krap is, is het lastig om nieuwe aanwas te vinden. Het percentage onvervulbare vacature in de horeca is hierdoor fors gestegen en is zelfs iets hoger dan de krapte op de totale arbeidsmarkt (zie [hier](#) voor uitleg over de berekeningsmethode). Opvallend is daarbij dat de onvervulbare vacatures in alle geledingen hoog zijn, dus zowel van chef-koks, koks, managers als medewerkers in de bediening en keuken en achter de bar.

Personeelstekorten in horeca toegenomen ...

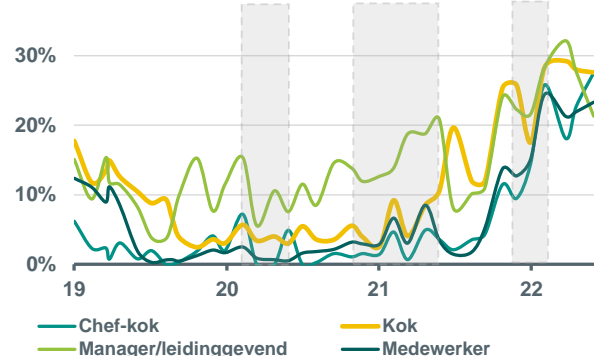
% onvervulbare vacatures volgens ABN AMRO Arbeidsmarktindicator



Bron: UWV bewerking ABN AMRO

... ook als we 'onder de motorkap' kijken

% onvervulbare vacatures volgens ABN AMRO Arbeidsmarktindicator



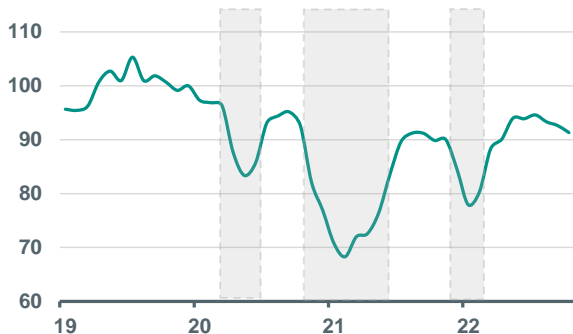
Bron: UWV bewerking ABN AMRO

Aantrekken van jongeren moeilijk

Het aantal mensen werkzaam in de horeca dat wij observeren is nog niet op het pre-lockdown niveau, te zien in de grafiek linksonder. In de rechter grafiek zien we dat de uitstroom van personeel tijdens de lockdowns erg hoog was, terwijl tijdens de heropeningen minder personeel is teruggekeerd.

Aantal werkenden nog niet op pre-corona niveau

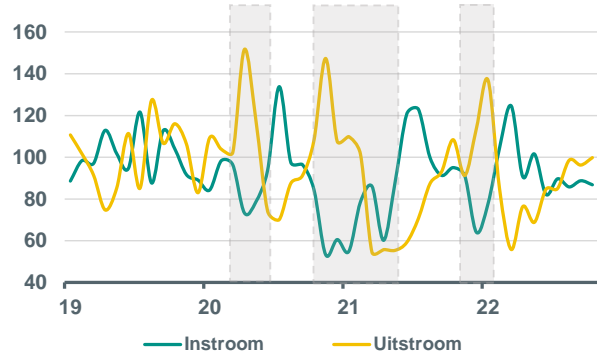
Aantal werkenden uit de horeca. Geïndexeerd op 2019.



Bron: ABN AMRO o.b.v. geanonimiseerde transactiedata

Instroom blijft beperkt

Instromende en uitstromende horeca werkenden. Geïndexeerd op 2019.

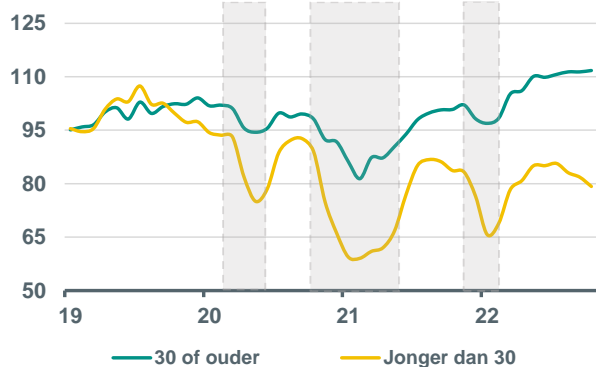


Bron: ABN AMRO o.b.v. geanonimiseerde transactiedata

Uit onderstaande figuur blijkt dat de daling van het aantal mensen werkzaam in de horeca wordt veroorzaakt door de jongeren onder de 30 jaar. Er zijn minder jongeren werkzaam in de horeca dan voor de coronacrisis, terwijl het aantal mensen van 30 jaar of ouder juist is toegenomen. We zien dat vooral tijdens de lockdowns het aantal jongeren werkzaam in de horeca relatief sterk daalde.

Jongeren blijven achter in de horeca

Aantal werkenden uit de horeca. Geïndexeerd op 2019.

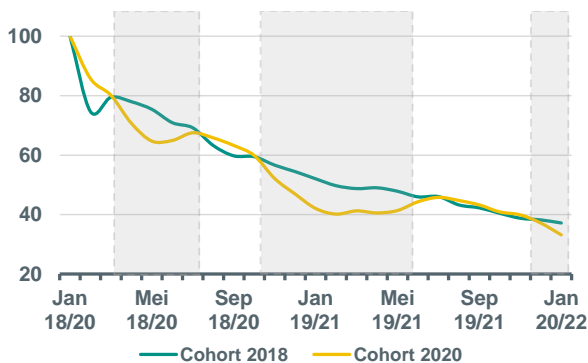


Bron: ABN AMRO o.b.v. geanonimiseerde transactiedata

Vaak hoor je de verklaring dat personeel de horeca tijdens de lockdowns heeft verlaten en niet meer is teruggekeerd. Klopt deze verklaring? Om deze vraag te beantwoorden onderzoeken we wat het achterblijven van het personeel drijft. Wordt dit gedreven doordat het personeel na de lockdowns niet meer is teruggekeerd? Of, omdat er problemen zijn bij het aantrekken van voldoende nieuw personeel? Hierom vergelijken we het verloop van personeel werkzaam per januari 2020 met het natuurlijke verloop van personeel werkzaam per januari 2018. Dit doen we door te kijken naar hoeveel procent van de groep werkzaam per januari nog overblijft gedurende een periode van twee jaar. De 2018-groep blijft volledig buiten de pandemie, terwijl de 2020-groep deze meemaakt. In de onderstaande grafieken is dit verloop weergegeven voor de groepen jonger dan 30 en ouder dan 30 jaar.

De groep jonger dan 30 keert weer terug

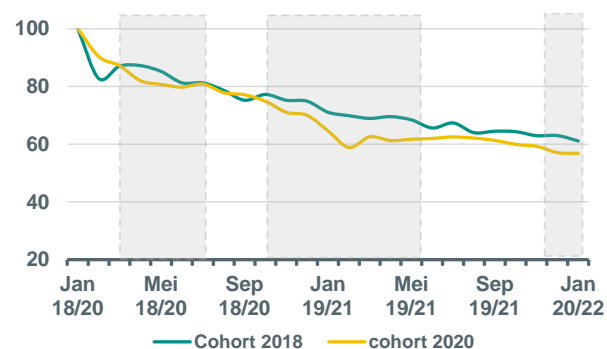
Percentage van personeel jonger dan 30 werkzaam per januari



Bron: ABN AMRO o.b.v. geanonimiseerde transactiedata

Terwijl dit bij de groep ouder dan 30 minder is

Percentage van personeel ouder dan 30 werkzaam per januari



Bron: ABN AMRO o.b.v. geanonimiseerde transactiedata

We observeren dat het natuurlijke verloop onder jongeren groter is dan onder personeel ouder dan 30 jaar. Na twee jaar is er nog maar ongeveer 35 procent van de oorspronkelijke jongeren over. Van de groep ouder dan 30 is er nog 60 procent na twee jaar werkzaam. Opvallend is dat er na twee jaar evenveel jongeren onder de 30 over zijn van de 2020 cohort als van de 2018 cohort. Tijdens de lockdown periode zien we wel degelijk dat het percentage jongeren van de 2020 cohort die nog over is lager ligt dan het natuurlijke verloop. Maar een deel van deze groep keert ook weer terug na een lockdownperiode. Dit suggereert dat de lockdowns niet voor een extra verloop hebben gezorgd ten opzichte van het natuurlijke verloop. Bij de groep ouder dan 30 zien we wel dat het verloop iets groter is geweest voor de groep die de lockdown meemaakte. Personeel ouder dan 30 die tijdens de lockdown hun baan in de horeca verloren, zijn minder geneigd terug te keren dan jongeren.

Omdat het verloop van jongeren die de lockdowns meemaakten niet sterker was dan het natuurlijke verloop concluderen we dat het vooral moeilijk is om extra aanwas in de groep jonger dan 30 aan te roepen, terwijl dat juist nodig is door de fors gestegen vraag naar personeel.

Data en methoden:

Voor deze publicatie zijn meerdere databronnen gebruikt. Wij gebruiken openbare bronnen zoals CBS, Locatus en UWV en we maken gebruik van onze interne krapte indicator op basis van UWV open data. Ook gebruiken wij transactiedata om economische stromen beter inzichtelijk te krijgen. We gebruiken voor statistisch onderzoek alleen geaggregeerde data en geanonimiseerde data. De uitkomsten van het onderzoek zijn niet te herleiden tot een natuurlijk persoon en uitsluitend bestemd voor onderzoek naar economische trends.

DISCLAIMER

Dit document is samengesteld door ABN AMRO. Het heeft uitsluitend als doel om financiële en algemene informatie te verstrekken over de economie. ABN AMRO behoudt zich alle rechten voor met betrekking tot de informatie in het document en het document wordt uitsluitend aan u verstrekt voor uw informatie. Het is niet toegestaan dit document (geheel of deels) te kopiëren, distribueren, door te geven aan een derde of om het voor enig ander doel te gebruiken dan hier boven bedoeld. Dit document is informatief bedoeld en vormt geen aanbieding van effecten aan het publiek, of een uitnodiging om een aanbod te doen.

U mag niet om welke reden dan ook vertrouwen op de informatie, meningen, beramingen, en aannames in dit document noch dat het compleet, accuraat of juist is. Er wordt geen garantie gegeven, uitdrukkelijk of stilzwijgend, door of uit naam van ABN AMRO, haar directeuren, functionarissen, vertegenwoordigers, gelieerde partijen, groepsmaatschappijen of werknemers met betrekking tot de juistheid of volledigheid van de informatie in dit document, en geen enkele aansprakelijkheid wordt geaccepteerd voor enig verlies als direct of indirect gevolg van het gebruik van deze informatie. De opvattingen en meningen opgenomen hierin kunnen op enig moment aan verandering onderhevig zijn en ABN AMRO heeft geen enkele verplichting om de informatie in dit document na de datum hiervan te herzien.

Voordat u in enig product van ABN AMRO investeert, dient u zich te informeren over de verschillende financiële en andere risico's, alsmede mogelijke beperkingen voor u en uw investeringen als gevolg van toepasselijke wetgeving en regels. Indien u, na lezing van dit document, overweegt een investering te doen in een product, raadt ABN AMRO aan om een dergelijke investering met uw relatie manager of persoonlijke adviseur te bespreken om nader te bezien of het relevante product – met inachtneming van alle mogelijke risico's – past bij uw investeringen. De waarde van beleggingen kan fluctueren. In het verleden behaalde resultaten bieden geen garanties voor de toekomst. ABN AMRO behoudt zich het recht voor wijzigingen in dit materiaal aan te brengen.

Alle rechten voorbehouden