



Arbeidsvoorwaarden

Een onderzoek onder werknemers in de recreatie

Onderzoeksrapport

Januari 2008

Drs. G.O.M. Hendriks MBA

Met medewerking van Drs. S. Beltman

Stichting Onderzoek Horeca, Recreatie en Catering

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
1 Inleiding	6
1.1 Onderzoeksvraag.....	6
1.2 Structuur rapport.....	6
2 Methodologische verantwoording.....	8
2.1 Aanleiding onderzoek	8
2.2 Empirische benadering van het onderzoeksmodel.....	9
2.3 Operationaliseren en meten.....	10
2.4 De vragenlijstconstructie.....	11
2.5 De steekproef.....	11
2.6 Data verwerking en -analyse	12
3 Het onderzoek	14
3.1 Respondenten en populatie: beschrijvende kenmerken	14
3.2 Leeswijzer resultaten	18
4 Resultaten	20
4.1 Loopbaan en scholing.....	20
4.1.1 Doorgroeimogelijkheden.....	20
4.1.2 Volgen van cursus of opleiding.....	22
4.1.3 Functioneringsgesprekken en werkoverleg	24
4.2 Werkdruk.....	27
4.2.1 Psychische werkdruk	27
4.2.2 Fysieke werkdruk.....	28
4.3 Arbeidsvoorwaarden	31
4.3.1 Huidige cao.....	31
4.3.2 Belangrijke thema's in nieuwe cao	32
5 Conclusies en aanbevelingen	40

Bijlage: Vragenlijst

Samenvatting

Voor dit onderzoek zijn 1.100 werknemers in de recreatiesector direct aangeschreven. Daarnaast is de vragenlijst bij dit onderzoek uitgezet bij werkgevers en centrale ondernemingsraden. De doelstelling van het onderzoek is te achterhalen aan welke arbeidsvoorwaardelijke thema's de onderzoekspopulatie zoveel waarde hecht dat deze voor opname in de cao voor de recreatiesector, die vanaf medio 2008 zal gelden, in aanmerking komen. In het onderzoek is gekeken naar specifieke relaties tussen bepaalde arbeidsvoorwaardelijke thema's en werk- en persoonskenmerken van de onderzoekspopulatie. Daarnaast is gekeken hoe respondenten een aantal aspecten van hun huidige arbeidsvoorwaarden beleven en of er daar vanuit thema's aan te wijzen die van belang kunnen zijn voor het overleg over de nieuwe cao.

Analyse van de responsgroep wijst uit dat deze op onderdelen afwijkt van de onderzochte populatie. Het gaat dan o.a. om het geringe aandeel van kampeerbedrijven, de oververtegenwoordiging van mannen en oudere werknemers.

Het onderzoek levert een overzicht op van thema's waaraan werknemers binnen de recreatiesector waarde hechten als het gaat om opname in de nieuw af te sluiten cao.

Op basis van de uitgesproken voorkeuren kon een top-5 worden samengesteld van thema's die bij de benadering vanuit verschillende variabelen (bijna) altijd terugkwamen.

1	Hoger salaris	72%
2	Beter pensioen	43%
3	Controle/naleving cao	35%
4	Betere en hogere toeslagregeling	34%
5	Uitbetaling van 100% van het loon tijdens het eerste ziektejaar	30%

Uit deze top-5 blijkt wel dat werknemers een uitgesproken voorkeur hebben voor het thema 'hoger salaris' (72%). Het staat bij alle betrokkenen op de eerste plaats en zal naar verwachting een belangrijk onderwerp worden in het komende cao-overleg. De overige onderwerpen wisselen wat vaker van plaats afhankelijk van leeftijdscategorie, geslacht, opleiding, contractomvang en soort bedrijf.

Bij alle groepen, behalve de jongeren onder de 25 jaar, staat pensioen op de tweede plaats. Dat de jongeren onder 25 het thema wel opnemen in hun top-5 is opvallend te noemen.

Eveneens opvallend is dat het thema controle/naleving van de cao op de derde plaats staat. 60% van de respondenten geeft in dit onderzoek aan dat de cao binnen de sector juist wel werd nageleefd. Dat het bij jongeren onder 25 jaar zelfs op de tweede plaats staat houdt mogelijk verband met hun geringe kennis van de inhoud van de cao-afspraken.

De vierde plaats is voor een hogere en betere toeslagregeling. Dit thema doet het vooral goed bij de lager opgeleiden en bij de werknemers met een contract voor minder dan 20 uur of een flexitime contract.

De 100% uitbetaling van het loon tijdens het eerste ziektejaar sluit de algemene top-5 af. Dit thema staat zelfs op de tweede plaats bij werknemers boven de 49 jaar, vrouwen en lager opgeleiden. Ook werknemers met een parttime of flexitime contract hechten waarde aan dit onderwerp (3^e plaats in hun top-5).

Uit dit onderzoek komen ook thema's naar voren ten aanzien van de huidige beleving van de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden.

Allereerst is daar de beleving van de werkdruk. 35% van de respondenten heeft last van regelmatige of permanente psychische werkdruk. 30% heeft aangegeven regelmatig of permanent last te hebben van fysieke werkdruk. Bij deze laatste categorie worden veel uitvoerende en/of lager opgeleide werknemers aangetroffen. Deze groepen geven ook veelvuldig aan dat de werkgever geen actie onderneemt tegen de ervaren werkdruk.

Scholing is een ander onderwerp, omdat 25% van de responsgroep aangeeft geen opleiding of cursus te hebben gevolgd bij het bedrijf. Daaronder bevinden zich veel lager opgeleide werknemers. Het opleidingsinstrument kan dan ook een goed investeringsmiddel zijn om deze groep werknemers aan de sector te binden.

Een derde onderwerp betreft het voeren van functioneringsgesprekken. Uit dit onderzoek komt naar voren dat 1/3 van de werknemers geen functioneringsgesprek heeft gehad in de afgelopen 2 jaren. Een beter en frequenter gebruik van het middel functioneringsgesprek kan er mogelijk aan bijdragen dat de communicatie en afspraken over (belevings)aspecten van het werk verbetert.

1 Inleiding

Op 1 juli 2008 loopt de huidige cao voor de recreatiesector af. De onderhandelingen voor een nieuwe cao starten begin 2008. De onderhandelingen vinden plaats in een klimaat van economische groei en toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Tegen die achtergrond ligt voor de hand te veronderstellen dat juist de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden binnen de sector een belangrijke rol kan spelen bij het aantrekken en behouden van personeel. Dit onderzoek heeft als doel te onderzoeken welke aspecten van de arbeidsvoorwaarden werknemers in de recreatiesector belangrijk vinden voor de cao die na 1 juli 2008 van kracht zal worden.

1.1 Onderzoeksvraag

Bovenstaande uitgangspunten leiden tot de volgende onderzoeksvraag:

Welke arbeidsvoorwaardelijke thema's vinden werknemers in de recreatiesector essentieel voor opname in de cao voor de recreatiesector, die zal gelden na 1 juli 2008?

Deelvragen:

- Zijn er specifieke relaties aan te wijzen tussen bepaalde genoemde arbeidsvoorwaardelijke thema's en bepaalde kenmerken van de onderzoekspopulatie?
- Zijn er bij de beleving van aspecten van de arbeidsvoorwaardelijke situatie thema's aan te wijzen die van belang kunnen zijn voor het overleg over de cao na 1 juli 2008?

1.2 Structuur rapport

Hoofdstuk 2 bevat de methodologische verantwoording voor het onderzoek. In hoofdstuk 3 wordt vervolgens de groep respondenten beschreven in verhouding tot de totale populatie. In paragraaf 3.2 is de leeswijzer te vinden voor hoofdstuk 4, waar de resultaten van het onderzoek beschreven zijn. Dit hoofdstuk is in 3 paragrafen opgedeeld: loopbaan en scholing, werkdruk en arbeidsvoorwaarden. Elk onderdeel wordt met een tussentijdse conclusie afgesloten. Ten slotte worden in hoofdstuk 5 de conclusies op een rij gezet.

2 Methodologische verantwoording

De Stichting Onderzoek Horeca, Recreatie en Catering (SOHRC), heeft in opdracht van FNV Horecabond dit onderzoek naar de wensen van werknemers in de recreatiesector ten aanzien van arbeidsvoorwaardelijke thema's uitgevoerd.

Dit hoofdstuk bespreekt de methodologie van het onderzoek 'Arbeidsvoorwaarden in de recreatiesector'. Het verkennende karakter en de schaal van het onderzoek maakt een kwantitatieve benadering van het onderzoek noodzakelijk. De data die verzameld, geanalyseerd en verklaard worden, zijn verkregen door een survey-onderzoek met een vragenlijst, samengesteld uit voornamelijk gesloten vragen. De onderzoekseenheid is gedefinieerd als werknemers binnen de recreatiesector. De onderzoekseenheid is benaderd met een (elektronische) vragenlijst om zo relevante data te verkrijgen. Deze methode is gekozen op basis van de probleemstelling en bijbehorende onderzoeksvragen.

2.1 Aanleiding onderzoek

De nu geldende cao voor de recreatie loopt af op 1 juli 2008. De betrokken partijen, Recron, FNV Horecabond, Bedrijvenbond CNV en Abvakabo FNV, zullen begin 2008 starten met de onderhandelingen voor een nieuwe cao. Ter voorbereiding op deze naderende onderhandelingsrondes heeft de FNV Horecabond opdracht gegeven voor een onderzoek naar de wensen van werknemers in de recreatiesector ten aanzien van de arbeidsvoorwaardelijke thema's voor de volgende cao.

Uit het trendonderzoek over de jaren 2004 en 2005 dat het Sociaal Fonds Recreatie liet verrichten onder werknemers in de verblijfsrecreatie en in de zwembaden bleek dat in beide subsectoren arbeidsvoorwaarden/waardering en arbeidsomstandigheden (o.a. fysieke en psychische werkdruk) de minst gewaardeerde aspecten van het werk waren. In de recreatie werden de beperkte leermogelijkheden eveneens relatief laag aangeslagen (Trendonderzoek werknemers verblijfsrecreatie en zweminrichtingen 2004-2005, SFR, 2007).

Tegen de achtergrond van een groei van de Nederlandse economie en de toenemende krapte op de arbeidsmarkt mag worden verwacht dat de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden waarschijnlijk de komende jaren een strategische rol gaat spelen bij het aantrekken en behouden van personeel. Gelet op de relatief lage waardering die arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden kregen in het bovengenoemde trendonderzoek is het van groot belang om de wensen van werknemers ten aanzien hiervan goed in beeld te brengen voor de onderhandelingen over de nieuwe cao.

Doelstelling onderzoek

Doel van dit onderzoek is in kaart te brengen welke aspecten van de arbeidsvoorwaarden belangrijk gevonden worden door werknemers in de recreatiesector voor de cao die na 2008 van kracht zal worden.

2.2 Empirische benadering van het onderzoeksmodel

Aan dit onderzoek ligt een empirisch onderzoeksmodel ten grondslag, dat cyclisch van karakter is. Het model begint met een waarneming (observeren) van het arbeidsvoorwaardenpakket in de huidige cao, de ontwikkelingen, knelpunten en verbeterpunten daarbinnen en eindigt met aanbevelingen voor de onderhandelingen die moeten leiden tot een nieuwe cao voor 2008 en verder.

Op basis van het probleemveld wordt een probleemstelling met bijbehorende onderzoeksvragen geformuleerd. Op basis van literatuur- en bronnenonderzoek zijn doel en inhoud van de recreatie-cao verder verkend, de centrale begrippen gedefinieerd en mogelijke relaties tussen de inhoudelijke punten uit de (huidige) cao en kenmerken van werknemers uit de recreatiebranche weergegeven.

De inhoudelijke thema's, uit de cao en de kenmerken van de populatie zijn geoperationaliseerd in paragraaf 2.3. Nadat deze begrippen zijn vertaald in meetprocedures, variabelen en uiteindelijk een vragenlijst, is de dataverzameling van start gegaan.

De data zijn geanalyseerd met behulp van SPSS. Hoofdstuk 3 geeft inzicht in een confrontatie tussen de data en de kenmerken van de populatie. In hoofdstuk 4 worden de resultaten gepresenteerd. Op basis hiervan zijn de conclusies en aanbevelingen geformuleerd. Deze laatste kunnen leiden tot het formuleren van nieuwe vragen of hypothesen en vormen dan de start van een eventueel nieuw (vervolg)onderzoek.



Figuur 2.1 : de empirische cyclus

2.3 Operationaliseren en meten

Dit onderzoek richt zich op de uitspraken die werknemers hebben gedaan ten aanzien van arbeidsvoorwaardelijke thema's die zij vertaald willen zien in de nieuwe cao. De thema's die voor dit onderzoek geoperationaliseerd zijn op basis van de vorige cao worden hieronder weergegeven (tabel 2.2).

Beter pensioen	Ingangsdatum loonsverhoging
Betere en hogere toeslagregeling	Langer zwangerschapsverlof
Betere regeling zorgverlof	Meer vakantiedagen
Betere scholingsregeling	Minder arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
Compensatie feestdagen	Minder flexibiliteit
Controle/naleving cao	Rechten leerlingen
Direct uitbetalen van overwerk	Regelmatige werkroosters met voldoende rustmomenten
Een 8-urige werkdag	Uitbetaling van 100% van het loon tijdens het eerste ziektejaar
Goede urenregistratie	Verlaging werkdruk
Hoger salaris	Werkoverleg
Voor iedere medewerker een individueel opleidings-/mobiliteitsbudget	

Tabel 2.2 cao-thema's

De kenmerken (variabelen) die aan de populatie zijn toegekend worden weergegeven in tabel 2.3. Door deze variabelen te onderscheiden is het mogelijk om de relevantie van thema's te koppelen aan de variabelen.

Leeftijd	Aard van de aanstelling (vast/tijdelijk)
Geslacht	Omvang van de aanstelling
Opleidingsniveau	Functie
Soort recreatiebedrijf	

Tabel 2.3: populatievariabelen

2.4 De vragenlijstconstructie

Het kwantitatieve onderzoek is in de vorm van een schriftelijke vragenlijst (enquête) uitgezet, om de populatie (werknemers in de recreatie) door middel van een steekproef te kunnen bereiken. De vragenlijst bestaat grotendeels uit gesloten vragen. Deze vragen hebben betrekking op de volgende thema's: loopbaan & scholing, werkdruk en arbeidsvoorwaarden. De laatste vraag is open en biedt de respondenten ruimte voor eigen ideeën/wensen ten aanzien van arbeidsvoorwaarden.

2.5 De steekproef

De werknemers in de recreatie vormen de populatie van dit onderzoek. Uit deze populatie is een steekproef getrokken voor dit onderzoek. De steekproef bestaat uit het recreatiedeel van het ledenbestand van de FNV Horecabond en de werknemers in de recreatie uit de database van de SOHRC.

De steekproef is gestratificeerd getrokken. De vragenlijst is schriftelijk uitgezet onder 1.000 recreatiewerknemers uit het ledenbestand van de FNV Horecabond. De recreatiewerknemers uit het SOHRC-bestand hebben de vragenlijst elektronisch ontvangen of schriftelijk, indien geen e-mailadres beschikbaar was. Ook konden werknemers de vragenlijst invullen via de website van FNV Horecabond. Daarnaast hebben 1.000 werkgevers uit de sector een brief ontvangen met als bijlage twee posters, waarin werknemers worden opgeroepen deel te nemen aan het onderzoek op de website van de SOHRC. Deze werkgevers is gevraagd hun werknemers te attenderen op deelname aan het onderzoek. Ook 5 COR-en (Centrale ondernemingsraden) ontvingen een brief met 2 posters met het verzoek vanuit de COR het belang van deelname aan het onderzoek te onderstrepen. Daarmee is de groep in potentie uitgebreid tot meer dan 2.000 werknemers.

Uiteindelijk hebben 451 respondenten aan het onderzoek deelgenomen. Uitgaande van een bereik van 2.000 betekent dat een responspercentage van 23%. Absoluut ligt de respons boven het door de SOHRC gehanteerde responseminimum van 380, waarbij wetenschappelijk verantwoorde uitspraken over de populatie mogelijk zijn.

De opbouw van de respondentengroep is zodanig dat zij voldoende data oplevert om een analyse van elk stratum te maken, met uitzondering van de groep 65-plus, waarvoor de respons in dit onderzoek te laag was. Ook de groep onder de 24 jaar is vrij klein en is een aantal malen gecombineerd met de bovenliggende leeftijdsgroep. Ten slotte is ook de groep lager onderwijs zeer weinig vertegenwoordigd, waardoor in een aantal gevallen voor de categorie opleidingsniveau de clustering lager, middelbaar en hoger opleidingsniveau is gehanteerd. De onderscheidende verschillen tussen de strata, in relatie tot de wensen van het arbeidsvoorwaardenpakket in de cao na 1 juli 2008, wordt zichtbaar gemaakt in hoofdstuk 4.

Bij alle steekproefmethoden die de SOHRC hanteert is het van belang dat de kenmerken van de populatie reflecteren op de steekproef. De kenmerken van de steekproef zijn geoperationaliseerd als variabelen (zie tabel 2.3). De representativiteit van de populatie en daar uit voortkomende steekproef wordt bewaakt door een extern onderzoeksbureau om zo de betrouwbaarheid en validiteit te waarborgen.

2.6 Data verwerking en -analyse

Voor het verwerken van de data is gebruikt gemaakt van SPSS. Er is, parallel aan het ontwikkelen van de vragenlijst, een codeboek opgezet. Aan de hand van het codeboek, onder toezicht van een extern onderzoeksbureau, zijn de gegevens ook hanteerbaar gemaakt voor analyse en interpretatie. De ruwe datasets evenals de 'descriptive statistics' zijn in te zien bij de SOHRC.

Data analyse

De data zijn zoveel mogelijk, aan de hand van SPSS-analyses, geïnterpreteerd en weergegeven in tabellen en diagrammen. Als basis dienen de thema's van de cao (tabel 2.2) en de verschillende kenmerken van de populatie. Op basis van deze vergelijking is het mogelijk om prioriteiten toe te kennen aan de thema's aan de hand van de populatiekenmerken. Dit laat te komt de analyse van welke arbeidsvoorwaarden minimaal moeten worden opgenomen en hoe belangrijk de werknemers binnen de branche dat dan vinden, ten goede (zie tabel 2.1).

3 Het onderzoek

3.1 Respondenten en populatie: beschrijvende kenmerken

De totale onderzoekspopulatie in de recreatiesector bestaat uit 33.800 werknemers. Daarvan werken er 23.600 in de verblijfsrecreatie en 10.200 in de zweminrichtingen. In de verblijfsrecreatie is 40% van de werknemers man en 60% vrouw. In de zweminrichtingen is deze verhouding extremer: 68% vrouw en 32% man. Ongeveer de helft van de medewerkers in de verblijfsrecreatie werkt volgens het Trendonderzoek 2004-2005 van het Sociaal Fonds Recreatie in de bedrijven met 50 of meer werknemers (Sociaal Fonds Recreatie, Trendonderzoek werknemers verblijfsrecreatie en zweminrichtingen 2004-2005, SFR, 2007).

De totale groep respondenten bestaat uit 451 werkenden in de recreatie. In de enquête is naar een aantal beschrijvende kenmerken gevraagd, te weten: leeftijd, geslacht, hoogst genoten opleiding, soort horecabedrijf, functiebenaming, soort en omvang van de arbeidsovereenkomst, grootte van het bedrijf en lidmaatschap van de FNV Horecabond.

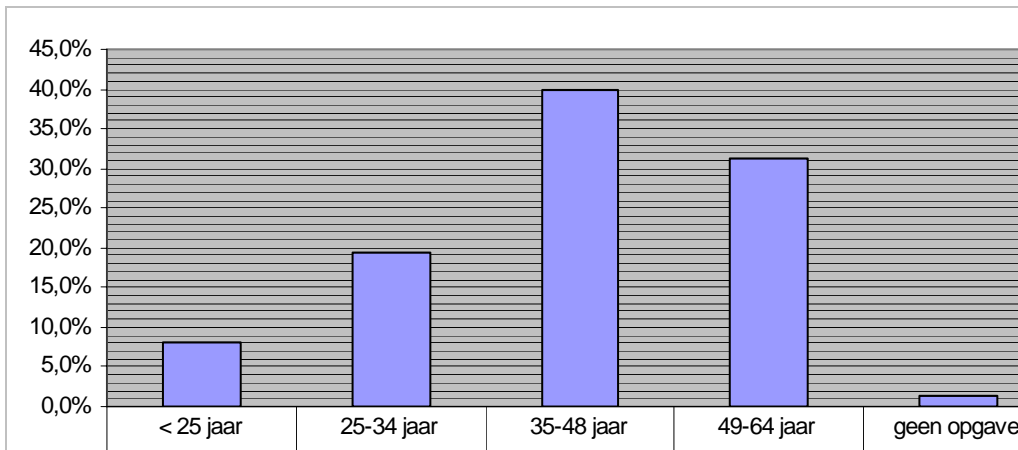
In deze paragraaf zal met behulp van tabellen de kenmerken van de respons beschreven worden in relatie tot de totale populatie.

Leeftijd en geslacht

Totale groep respondenten

Van de responsgroep is 8% jonger dan 24 jaar. 19% is tussen de 25-34 jaar, 40% tussen de 35-48 jaar en 31% van de groep is ouder dan 49. Als de vergelijking met de cijfers uit het trendrapport wordt gemaakt, lijken de oudere leeftijdscategorieën nu oververtegenwoordigd en de jongere ondervertegenwoordigd. In het trendonderzoek maken de jongeren tot 30 jaar 58% uit van de populatie binnen de sector, een percentage dat nu maar voor de helft wordt gemaakt. Het lastige is dat in het trendonderzoek een enigszins andere indeling van leeftijdscategorieën hanteert en de gegevens ervan uit eerdere jaren dateren, waardoor een een-op-een vergelijking moeilijk wordt. Een recente analyse van de werkgelegenheid in de sector door de FNV Horecabond laat echter ook zien dat een kwart van de werkenden jonger is dan 20 jaar (hier 8%). Daarom kan het bovengenoemde opmerking over ondervertegenwoordiging als voorlopige constatering blijven staan. Ook het percentage van de groep boven de 65 jaar in de groep respondenten niet representatief.

Voor de andere leeftijdscategorieën is het aantal respondenten groot genoeg om relevante uitspraken per leeftijdscategorie te kunnen doen, met uitzondering van de groep boven de 65 jaar.



Grafiek 3.1: Verdeling steekproef naar leeftijd

Als gekeken wordt naar de verdeling naar geslacht is 48% man en 52% vrouw. Vergeleken met de cijfers uit het trendonderzoek, is het aandeel van mannen in dit onderzoek oververtegenwoordigd en het aandeel van vrouwen ondervertegenwoordigd.

Opleiding en soort recreatiebedrijf

Als gekeken wordt naar het opleidingsniveau valt op dat het grootste deel van de respondenten een middelbare of hogere opleiding heeft genoten: 55% middelbaar beroeps- en 24% hoger opgeleid. Slechts 16% heeft een lagerberoepsopleiding gevolgd. Daarmee lijkt het aandeel lager opgeleiden binnen de steekproef ondervertegenwoordigd te zijn.

De subsector verblijfsrecreatie is met in totaal 65% oververtegenwoordigd in dit onderzoek. Daarbinnen is het aandeel bungalowparken met 45% hoog te noemen. Vooral de kampeerb企业 blijven achter qua deelname. Voor een deel zal dit te verklaren zijn uit het moment van onderzoek: voor veel kampeerb企业 zijn de maanden oktober en november buiten het seizoen en zijn veel van deze b企业 gesloten. De zweminrichtingen zijn met 17% relatief ondervertegenwoordigd. Dit percentage zou bijna twee keer zo hoog moeten zijn als gekeken wordt naar de totale verdeling binnen de recreatiesector.

Opleidingsniveau

	<i>Respondenten</i>
Basis onderwijs	3%
Lager beroepsonderwijs	16%
Middelbaar onderwijs (incl. leerlingwezen/ROC's)	55%
Hoger beroepsonderwijs	24%
Wetenschappelijk onderwijs	2%

Soort recreatiebedrijf

	<i>Respondenten</i>
Bungalowpark	45%
Kampeerb企业	4%
Gemengd (camping/bungalow)	16%
Groepsaccomodatie	1%
Zweminrichting	17%
Buitensport	0,2%
Anders	16%

Tabel 3.2: Verdeling naar opleidingsniveau en soort recreatiebedrijf

Funciebenaming

De verblijfsrecreatie en de zweminrichtingen kennen een scala aan functies. Ongeveer 41% van de respondenten is medewerker, variërend van de bediening, de keuken, de shop, receptioniste tot medewerker groenvoorziening, beveiliging of techniek. Medewerker technische dienst is met 13% de grootste groep daarbinnen, gevolgd door receptionist/baliemedewerker (8%). Daarnaast maken de zwembadmedewerkers 10% uit van het totale respondentenbestand.

Het Trendonderzoek over 2005 gaf aan dat eenderde van alle werknemers in de verblijfsrecreatie in de specifieke horeca-afdelingen keuken en bediening werkte. In de zweminrichtingen is dat 10%. Het percentage voor keuken en bediening voor de verblijfsrecreatie is in het nu voorliggende onderzoek niet herkenbaar. Het aandeel schommelt rond de 10%. Voor de zweminrichtingen liggen deze functies met 7% dichterbij de buurt van die van het Trendonderzoek. Hoewel gerealiseerd moet worden dat de gegevens uit het Trendonderzoek al weer uit 2005 dateren, lijkt een grote verschuiving binnen de (sub)sector niet waarschijnlijk. De voorlopige conclusie lijkt hier dan ook gerechtvaardigd te zijn dat de 'horecawerkzaamheden' in de verblijfsrecreatie (en in mindere mate in de zweminrichtingen) hier ondervertegenwoordigd zijn.

Staffuncties, sales, administratiefuncties zijn goed voor nog eens 23% van de responsgroep. Ten slotte heeft 18% een leidinggevende positie en 7% maakt onderdeel uit van het hoger management. Leerlingen maken maar voor 0,5% onderdeel uit van de totale responsgroep.

Het aandeel leidinggevendenden, management en vooral staf lijkt in dit onderzoek voor de verblijfsrecreatie zeer zwaar vertegenwoordigd te zijn. In het Trendonderzoek komen management en staf in deze sector niet boven de 8% uit. Een mogelijke verklaring voor het hoge

aandeel leidinggevenden kan zijn dat in de verblijfsrecreatie veel 'floormanagers' voorkomen, die een regelfunctie op de werkvloer hebben. Mogelijk heeft een deel van deze mensen zichzelf onder het kopje leidinggevende gerangschikt.

Soort en omvang arbeidsovereenkomst

98% van de respondenten geeft aan een schriftelijke overeenkomst te hebben, 3% heeft dit niet. Ook het aandeel contracten voor onbepaalde tijd is hoog te noemen: 81%, terwijl 18% een contract voor bepaalde tijd heeft.

Meer dan de helft van de respondenten (54%) heeft een contract voor 38 uur of meer (fulltime). 30% werkt 20-37 uur, terwijl 11% minder dan 20 uur werkt. Een zogenaamd flexit-imecontract heeft 5% van de ondervraagden in dit onderzoek.

Uit een analyse van de werkgelegenheid van de sector door de FNV Horecabond (Sectorplan Recreatie 2007) blijkt dat de trend de afgelopen jaren die was van meer deeltijdwerk. Het aandeel werknemers dat fulltime werkte was in 2003 teruggelopen naar 25% (2001: 33%). Bijna de helft van de werknemers is bijbaner. Het aandeel fulltimers is in dit onderzoek lijkt dan ook oververtegenwoordigd.

Uit het Trendonderzoek blijkt dat in 2005 in de verblijfsrecreatie 39% een contract voor onbepaalde tijd had, 26% fulltimer was en 11% een contract had voor 20-37 uur. In de zweminrichtingen had maar liefst 59% een contact voor onbepaalde tijd, 23% een 1 tot 11 uren contract en 23% een contract zonder een vast aantal uren.

Grootte van de vestiging

In tabel 3.3 zijn de percentages van aantallen werknemers per vestiging weergegeven.

Aantal werknemers in de vestiging

	<i>Respondenten</i>
9 of minder	15%
10-24	18%
25-49	18%
50-99	18%
100-249	18%
250 of meer	13%
geen opgave	1%

Tabel 3.3: Aantallen werknemers in een bedrijf

3.2 Leeswijzer resultaten

De analyse is voor het totale aantal respondenten uitgevoerd. Deze resultaten geven een algemeen beeld. In hoofdstuk 4, waarin de resultaten beschreven zijn, wordt per onderwerp (loopbaan en scholing, werkdruk en arbeidsvoorwaarden) eerst aandacht besteed aan het totaalbeeld. Vervolgens is een aantal variabelen gebruikt om de gegevens te differentiëren.

Deze variabelen zijn:

- Leeftijd
- Geslacht
- Functie
- Opleidingsniveau
- Soort recreatiebedrijf
- Grootte aanstelling

Deze indeling is ook duidelijk terug te zien in de resultaten.

Het percentage 65 jaar en ouder komt in dit onderzoek in absolute zin slechts één keer voor. Deze groep is vanwege onvoldoende representativiteit in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

De antwoordoptie *anders, overig of niet van toepassing* buiten beschouwing is gelaten, tenzij dat expliciet wordt benoemd in het onderzoek.

Ten slotte: in de resultaten zijn alleen de opvallende en significante uitkomsten beschreven. Als een variabele bij een onderwerp niet genoemd staat, zijn er geen significante verschillen uit het onderzoek gekomen.

4 Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van het onderzoek besproken worden. Per thema worden de bevindingen in deelconclusies verwerkt.

4.1 Loopbaan en scholing

In de enquête is gevraagd naar de beleving van de respondenten ten aanzien van door-groeimogelijkheden bij de huidige werkgever. Hierbij is niet alleen gevraagd naar de mogelijkheden die eventueel gezien worden om door te groeien, maar ook of de respondent wel eens gebruik van heeft gemaakt van zo'n mogelijkheid. De analyse van de antwoorden op deze vragen zijn te vinden in subparagraaf 4.1.1.

In subparagraaf 4.1.2 wordt nader ingegaan op de vraag wanneer respondenten voor het laatst een cursus of opleiding hebben gevolgd. Daarbij wordt ook gekeken bij wie het initiatief lag voor het volgen van een cursus of opleiding en door wie deze is betaald. Ten slotte wordt in 4.1.3 de frequentie van functioneringsgesprekken en werkoverleg uiteengezet.

4.1.1 Doorgroeimogelijkheden

De onderzoeksgroep is gevraagd of zij mogelijkheden ziet om bij de huidige werkgever door te groeien en of men ook daadwerkelijk gebruik heeft gemaakt van een mogelijkheid om door te groeien.

Een meerderheid van 64% ziet daartoe bij de huidige werkgever geen mogelijkheden. Een minderheid van 34% ziet die wel.

Als gevraagd wordt of respondenten van deze mogelijkheid zelf wel eens gebruik gemaakt hebben geeft 61% aan dat niet gedaan te hebben. 37% heeft wel eens van de mogelijkheid gebruik gemaakt. Als beide vragen gecombineerd bekeken worden komen de percentages overeen: ongeveer evenveel mensen die mogelijkheden zien hebben er ook gebruik van gemaakt. Hetzelfde geldt voor het niet zien van deze mogelijkheden en het niet gebruik maken. Of het ook daadwerkelijk dezelfde personen betreft kan uit de gegevens niet worden opgemaakt.

Variabele: leeftijd

Evenals bij vergelijkbaar onderzoek in de horecasector komt hier naar voren dat vooral jongeren doorgroeimogelijkheden zien. Jongeren onder de 24 zien zelfs bijna twee keer (64%) zoveel mogelijkheden dan gemiddeld. Ook werknemers in de leeftijdscategorie 25-34 jaar scoren in dat opzicht bovengemiddeld (51%).

De hogere leeftijdscategorieën schatten de kansen daarop beduidend lager in. De groep 35-48 jarigen scoort nog gemiddeld, maar van de leeftijdscategorie 49 jaar en ouder denkt nog maar 16% dat er mogelijkheden aanwezig zijn.

Bij de vraag of ook daadwerkelijk gebruik is gemaakt van een doorgroeimogelijkheid valt de jongste leeftijdscategorie (tot 25 jaar) op. Slechts 19% is daadwerkelijk wel eens doorgestroomd, terwijl deze groep wel aangaf veel kansen te zien.

Variabele: geslacht

Mannen en vrouwen wijken voor deze vragen niet significant af van het gemiddelde. Opvallend genoeg blijken vrouwen iets meer mogelijkheden om door te groeien te zien dan mannen (38% om 31%). Mannen blijken echter in de praktijk iets vaker door te stromen dan vrouwen.

Variabele: functie

Werknemers met een uitvoerende functie zien beduidend minder (28%) mogelijkheden tot doorgroei dan werknemers met een leidinggevende functie (47%). De laatste groep maakt ook bijna twee keer zoveel (64%) dan gemiddeld daadwerkelijk gebruik van de mogelijkheden. De uitvoerende werknemers blijven daarbij sterk achter (29%).

Variabele: opleidingsniveau

Naar mate het opleidingsniveau stijgt ziet men meer kansen om door te groeien. De hoger opgeleiden scoren hier met 44%. Vooral de werknemers met een lager onderwijsniveau zien veel minder (12%) kansen voor zichzelf weggelegd. De groep die gemiddeld hoog is opgeleid wijkt niet af van het gemiddelde.

Bij het daadwerkelijk doorstromen wijkt geen van de opleidingscategorieën af van de gemiddelde score.

Variabele: soort recreatiebedrijf

Als gekeken wordt naar het soort recreatiebedrijf wijkt alleen de categorie 'bungalowpark' af. Van de werknemers die daar werkzaam zijn, ziet een bovengemiddeld percentage (41%) kansen om door te groeien. Bij het daadwerkelijke gebruik zitten alle soorten ondernemingen rond het gemiddelde.

Variabele: grootte aanstelling

Fulltimers zien significant meer mogelijkheden (40%) om door te groeien dan werknemers die parttime werken. Hoe kleiner de contractomvang, des te minder kansen er worden waar-

genomen. De deeltijdcategorieën 20-37 uur zit nog rond het gemiddelde, maar de groep die minder dan 20 uur werkt of een flexitime contract heeft scoort vele malen lager (slechts 21%).

Fulltimers zien niet alleen meer kansen, maar maken ook aanzienlijk meer gebruik (42%) van doorgroeimogelijkheden. De groep die minder dan 20 uur werkt of een flexitime contract heeft, stroomde in slechts 22% van de gevallen door.

Conclusies doorgroeimogelijkheden

De factoren die een rol spelen bij het zien van doorgroeimogelijkheden zijn: leeftijd (tot 35 jaar), hogere opleiding, leidinggevende functie en fulltime werken. Vooral de jongeren onder 24 jaar zien veel kansen liggen binnen hun bedrijf. Werknemers boven de 35 echter, parttimers en lager opgeleiden geven aan minder mogelijkheden tot doorgroei te zien.

In de praktijk blijkt dat fulltimers en leidinggevendenden het meeste doorstromen. Mannen stromen iets vaker door dan vrouwen. De jongeren onder 25 jaar, die aangaven de meeste kansen zagen binnen het bedrijf, behoren tot de groep die in de praktijk juist ver beneden gemiddeld doorstroomt. Ook parttimers stromen moeilijk door.

4.1.2 Volgen van cursus of opleiding

Vervolgens werd gevraagd wanneer men voor het laatst een opleiding of cursus heeft gevolgd bij het bedrijf, wie daartoe het initiatief nam en hoe de financiering was geregeld.

Van de responsgroep heeft 33% in 2007 nog een cursus of opleiding gevolgd. In 2006 volgde 14% een cursus of opleiding en 27% in 2005 of eerder. 25% heeft geen cursus of opleiding gevolgd bij het bedrijf.

De antwoorden op de vraag bij wie het initiatief lag tot het volgen van een cursus of opleiding zijn vrij gelijkmatig verdeeld: in ruim eenderde van de gevallen ging het om het initiatief van de werknemer (31%), in 32% van de gevallen lag het initiatief bij de werkgever en in 36% van de gevallen was het volgen van een cursus of opleiding het resultaat van gezamenlijk overleg.

In verreweg de meeste gevallen (86%) betaalde de werkgever de opleidingskosten. Slechts 6% betaalde de opleiding zelf en in 4% van de gevallen betaalden werkgever en werknemer gezamenlijk de opleiding of cursus. In 4% van de gevallen kwam de financiering voor rekening van het Sociaal Fonds Recreatie.

Variabele: leeftijd

Vooraf de oudere leeftijdscategorie van 49 jaar en ouder heeft minder (24%) dan gemiddeld in 2007 een cursus of opleiding gevolgd, terwijl deze categorie juist in 2005 of eerder veel vaker (36%) een opleiding volgde. De categorie werknemers die helemaal geen opleiding of cursus bij het bedrijf heeft gevolgd, is jongeren onder de 24 jaar (44%).

Werknemers tussen de 25-34 jaar nemen vaker zelf het initiatief voor een opleiding of cursus. Deze groep scoort dan ook laag in de categorie 'opleiding in opdracht van de baas' (20%).

Variabele: geslacht

Mannen en vrouwen scoren op alle vragen die te maken hebben met het volgen van een opleiding volgens de gemiddelden.

Opvallend is wel dat het Sociaal Fonds Recreatie meer opleidingen voor vrouwen financierde (6%) dan voor mannen (2%).

Variabele: functie

Leidinggevend en volgden in 2007 zeer veel vaker een opleiding (50%) ten opzichte van het totaal (33%). In de jaren daarvoor zijn het juist de uitvoerende medewerkers die (iets) vaker een opleiding of cursus volgden. Deze groep volgde vaker een opleiding in opdracht van de baas (40%) tegenover 26% van de leidinggevend en.

Variabele: opleidingsniveau

In 2007 volgden lager opgeleiden minder vaak een opleiding (17%). Deze groep komt ook veel (36%) voor in de categorie die helemaal geen cursus of opleiding gevolgd heeft.

Ook worden zij veel vaker dan de andere opleidingscategorieën door de werkgever op een cursus gestuurd (49%). Hoger opgeleiden worden heel weinig door hun baas naar een opleiding gestuurd (17%), zij nemen veel vaker het eigen initiatief (45%).

Variabele: soort recreatiebedrijf

De meeste werknemers in de subsector gemengde parken volgden in 2005 of eerder een opleiding (41%). Wellicht verklaart dat waarom deze subsector in 2007 op dit terrein achterblijft (18%). In de zweminrichtingen werden juist in 2006 meer opleidingen gevolgd (22%).

Bij de bungalowparken lag het initiatief vaker bij de werkgever (40%) en bleef het eigen initiatief van de werknemer achter (25%). In de zweminrichtingen nemen werknemers juist zeer vaak zelf het initiatief (46%). De gemengde parken springen eruit op het gebied van het gezamenlijke besluit tot een opleiding. Met 51% scoort deze subsector erg hoog.

De bungalowparken financieren erg vaak (93%) de opleiding van de medewerker. De eigen financiering door de medewerker komt bij bungalowparken weinig voor (2%).

Variabele: grootte aanstelling

Voor deze variabele zijn geen significante afwijkingen van de gemiddelden te zien.

Conclusies volgen van cursus of opleiding

Het volgen van een cursus of opleiding bij het bedrijf komt in veel gevallen voor. Verschillende groepen (variabelen) hebben in wisselende periodes opleidingen gevolgd. Toch heeft 25% van de werknemers in de sector helemaal geen opleiding gevolgd bij het bedrijf. Daartoe behoren veel jongeren onder 25 jaar en werknemers met een lager opleidingsniveau.

Hoger opgeleiden en jongeren in de leeftijdscategorie 25-34 jaar nemen vaak zelf het initiatief voor een opleiding. Zij worden dan ook veel minder door de baas op een opleiding gestuurd. De baas stuurt wel veel vaker uitvoerende functionarissen en lager opgeleiden naar een opleiding. Ook in de bungalowparken is dat vaker waar te nemen. Dat laatste houdt mogelijk verband met een georganiseerd opleidingsbeleid binnen deze parken, waarbij opleiding onderdeel is van het functioneren.

Over het algemeen betaalt de baas de opleiding.

4.1.3 Functioneringsgesprekken en werkoverleg

De responsgroep werd gevraagd hoe vaak men de afgelopen twee jaren een functioneringsgesprek heeft gehad. Ook werd gevraagd naar de frequentie van werkoverleg.

Van de ondervraagden heeft 32% de afgelopen twee jaren 1 functioneringsgesprek gehad. 30% had de afgelopen twee jaren 2 keer een functioneringsgesprek. 5% had 3 keer zo'n gesprek in deze periode en nog eens 5% had 4 keer of meer een functioneringsgesprek. 29% geeft aan nooit een functioneringsgesprek te hebben.

Wat werkoverleg aangaat heeft 6% van de respondenten dagelijks werkoverleg. 15% heeft 1 of meerdere keren werkoverleg per week, 24% 1 of meerdere keren per maand en 40% heeft minder dan 1 keer per maand werkoverleg. 15% heeft nooit werkoverleg.

Variabele: leeftijd

Bij de leeftijdscategorieën vallen een paar zaken op: werknemers ouder dan 49 jaar scoren laag (23%) op 2 keer een gesprek in de afgelopen twee jaar. Zij hebben ook vaker dan gemiddeld nooit een functioneringsgesprek (36%).

Voor het onderwerp frequentie van werkoverleg zijn er voor de variabele leeftijd geen afwijkingen te vinden.

Variabele: geslacht

Mannen geven vaker aan dat zij nooit een functioneringsgesprek hebben (34%), terwijl vrouwen juist beduidend minder vaak in deze categorie voorkomen.

Voor het onderwerp frequentie van werkoverleg zijn er voor deze variabele geen afwijkingen te vinden.

Variabele: functie

Leidinggevenden hadden de afgelopen 2 jaren vaker (42%) 2 maal een functioneringsgesprek dan uitvoerende medewerkers. Medewerkers hadden vaker 1 maal een gesprek gedurende de afgelopen 2 jaren.

Uitvoerende medewerkers hebben vaker dagelijks werkoverleg dan leidinggevende functionarissen. De leidinggevenden scoren echter hoger bij 1 of meerdere keren per week (30%) of 1 of meerdere keren per maand (34%). Uitvoerende medewerkers hebben echter heel vaak (52%) minder dan 1 keer per maand werkoverleg. Daar komen de leidinggevenden juist veel minder voor (25%) en zij komen ook significant minder voor in de categorie die nooit werkoverleg heeft.

Variabele: opleidingsniveau

De variabele opleidingsniveau laat geen afwijkingen te zien op het terrein van de frequentie van functioneringsgesprekken.

Voor de frequentie van het werkoverleg valt op dat werknemers met een lager opleidingsniveau aanmerkelijk minder vaak (7%) 1 of meerdere keren per week werkoverleg hebben, terwijl mensen met een hogere opleiding (HBO/wetenschappelijk) dat juist relatief vaak hebben. Dat beeld herhaalt zich voor 1 of meerdere keren per maand werkoverleg: 14% van de lager opgeleiden tegenover 37% van de hoger opgeleiden.

De middelhoog opgeleide medewerkers komen juist veel voor bij de frequentie minder dan 1 keer per maand werkoverleg (45%). De hoger opgeleiden komen daar relatief weinig voor (27%). Opnieuw zijn het de lager opgeleiden die vaker (27%) aangeven dat zij nooit werkoverleg hebben. De hoger opgeleiden hebben daar nauwelijks mee te maken (7%).

Variabele: soort recreatiebedrijf

In de gemengde parken hebben de afgelopen twee jaren minder vaak 2 functioneringsgesprekken plaatsgevonden in vergelijking met de andere subsectoren (16%). In de subsector gemengde parken komt het relatief vaak voor dat er geen werkoverleg plaatsvindt. De zweminrichtingen hebben relatief vaak (54%) minder dan 1 keer per maand werkoverleg.

Variabele: grootte aanstelling

Fulltimers hebben relatief vaak wekelijks werkoverleg (20%). Werknemers met minder dan 20 uur of met een flexitimecontract hebben deze frequentie van overleg zeer weinig (6%). Deze laatste groep heeft ook relatief weinig 1 of meerdere keren per maand werkoverleg. Fulltimers komen in deze antwoordcategorie juist minder voor (34%). Het zijn ook de werknemers met minder dan 20 uur of met een flexitimecontract, die vaak aangeven, dat zij nooit werkoverleg hebben.

Conclusies functioneringsgesprek en werkoverleg

Minder dan een derde van de medewerkers heeft de afgelopen twee jaren een jaarlijks functioneringsgesprek gehad. Daaronder bevinden zich veel leidinggevenden. Een derde had gedurende die periode 1 keer een gesprek en nog eens een derde heeft helemaal geen functioneringsgesprek gehad. Mannen en oudere werknemers behoren veelvuldig tot die laatste categorie.

Bijna de helft van de onderzoeksgroep heeft minder dan 1 keer per maand werkoverleg. Tot de groepen die minder vaak werkoverleg hebben behoren veelal parttimers die minder dan 20 uur werken en lager opgeleide werknemers. Deze beide groepen zijn ook sterk vertegenwoordigd in de 15% die nooit werkoverleg heeft.

4.2 Werkdruk

In deze paragraaf wordt nader ingegaan op de psychische en fysieke werkdruk die werknemers in de recreatie ervaren en op de vraag of de werkgever actie onderneemt om deze vormen van werkdruk te verminderen. Allereerst is gevraagd naar de frequentie waarin men werkdruk ervaart (variërend van altijd tot zelden of nooit).

4.2.1 Psychische werkdruk

Van de ondervraagden geeft 8% aan altijd psychische werkdruk te ervaren. 27% ervaart regelmatig werkdruk. 33% heeft soms last van werkdruk en 32% geeft aan daar zelden of nooit last van te hebben. Slechts 0,4% beantwoordt deze vraag niet.

70% van de ondervraagden geeft aan dat de werkgever geen actie onderneemt tegen de psychische werkdruk. De overige 30% geeft aan dat de werkgever wel in actie komt.

Variabele: leeftijd

Voor de leeftijdscategorieën zijn geen significante afwijkingen ten opzichte van deze percentages te melden. Alleen de leeftijdsgroep 49 jaar en ouder geeft minder vaak aan dat zij zelden of nooit last heeft van psychische werkdruk.

Variabele: geslacht

Voor de variabele geslacht zijn geen afwijkingen te constateren.

Variabele: functie

Leidinggevende functionarissen geven significant vaker aan regelmatig last te hebben van psychische werkdruk (35%).

Variabele: opleidingsniveau

Voor de variabele opleidingsniveau zijn geen afwijkingen te melden.

Variabele: soort recreatiebedrijf

De zweminrichtingen vallen hier op, omdat er minder werknemers voorkomen die aangeven dat zij zelden of nooit last hebben van psychische werkdruk. Dat lijkt erop te wijzen dat werkdruk hier toch relatief vaak aanwezig is, hoewel werknemers van de zweminrichtingen niet vaker dan gemiddeld hebben aangegeven dat zij *altijd* last hebben van psychische werkdruk.

De werknemers in de gemengde parken geven veel vaker aan dat de werkgever geen actie onderneemt tegen de psychische werkdruk. Bij de zweminrichtingen echter antwoorden werknemers juist vaak (45%) dat de werkgever wel actie onderneemt, terwijl er daar ook minder werknemers zijn die van mening zijn dat de werkgever niets onderneemt. 3% van de werknemers in de zweminrichtingen heeft deze vraag niet beantwoord.

Variabele: grootte aanstelling

Voor deze variabele zijn geen significante afwijkingen te melden.

Conclusies psychische werkdruk

68% van de ondervraagden heeft op de een of andere wijze te maken met psychische werkdruk. De mate waarin verschilt sterk. 33% heeft hiervan soms last. 35% van de ondervraagden heeft echter veel vaker te maken met psychische werkdruk. Van die groep ervaart bijna een kwart altijd psychische werkdruk. Tot de groep die regelmatig last heeft van psychische werkdruk behoren relatief veel leidinggevenden. In de zweminrichtingen lijkt psychische werkdruk vaker voor te komen, hoewel deze subsector niet bovenmatig veel voorkomt in de categorie die altijd last heeft van deze vorm van werkdruk. Opvallend is wel dat de werknemers hier vaker aangeven, dat de werkgever daartegen actie onderneemt.

Een meerderheid van de respondenten (70%) zegt dat de werkgever niets doet tegen de ervaren werkdruk. Dat is een aanzienlijk percentage, dat misschien deels beïnvloed (versterkt) wordt door het feit dat 33% had aangegeven 'slechts' soms last te ondervinden (zie hierboven) en 32% aangeeft zelden of nooit last te ervaren. Als de last slechts gering of nauwelijks wordt ervaren, vinden de betreffende respondenten wellicht actie van werkgeverszijde niet nodig.

4.2.2 Fysieke werkdruk

Van de respondenten ervaart 8% altijd fysieke werkdruk (sjouwen, bukken, dragen). 22% van de ondervraagden heeft regelmatig last van fysieke werkdruk, 24% geeft aan hier soms last van te hebben. 46% zegt zelden of nooit fysieke werkdruk te ervaren.

59% van de ondervraagde werknemers geeft aan dat de werkgever geen actie onderneemt tegen de fysieke werkdruk. 39% zegt dat de werkgever dit wel doet.

Variabele: leeftijd

De groep 25-34 jarigen geeft veel vaker dan gemiddeld aan dat zij zelden of nooit fysieke werkdruk ervaart. De groep van 49 jaar en ouder geeft veel minder dan gemiddeld aan dat zij zelden of nooit fysieke werkdruk ervaart.

Variabele: geslacht

Mannen geven vaker (29%) aan dat zij regelmatig fysieke werkdruk ervaren. Vrouwen geven dit juist veel minder dan gemiddeld aan (15%). Ook bij de antwoordcategorie 'soms' zijn mannen bovengemiddeld vertegenwoordigd (30%) en vrouwen ondervertegenwoordigd (18%). Vrouwen echter geven bovengemiddeld vaak aan dat zij zelden of nooit fysieke werkdruk ervaren (57%). Mannen geven dit beneden gemiddeld aan (34%).

Variabele: functie

Voor de fysieke werkdruk treden de verschillen tussen uitvoerende en leidinggevende duidelijk aan het licht. Uitvoerende medewerkers geven significant vaker aan, dat zij altijd (12% t.o.v. leidinggevendenden 4%) of regelmatig (30% t.o.v. leidinggevendenden 15%) fysieke werkdruk voelen. En zij komen beduidend minder voor in de categorie die zelden of nooit werkdruk ervaart (28%).

Uitvoerende medewerkers geven ook minder vaak aan dat de werkgever actie onderneemt tegen de fysieke werkdruk (34%). 64% van hen geeft aan dat de werkgever geen actie onderneemt. Bij de leidinggevendenden zegt 55% dat de werkgever actie onderneemt en 45% dat dat niet het geval is.

Variabele: opleidingsniveau

Werknemers met een lager onderwijs niveau noemen meer dan twee keer zo vaak ten opzichte van het gemiddelde dat zij altijd last hebben van fysieke werkdruk (18% t.o.v. gemiddeld 6%). Zij scoren dan ook heel laag in de categorie die aangeeft zelden of nooit last te hebben van fysieke werkdruk (38% ten opzichte van 46%). Van de laagopgeleiden geeft 4% geen antwoord op deze vraag. De middelhoog opgeleide werknemers geven vaker (26%) aan dat zij regelmatig last hebben van fysieke werkdruk (26%). De minste fysieke werkdruk ervaren de hoogopgeleiden: 72% van hen geeft aan daar zelden of nooit of nooit last van te hebben.

Variabele: soort recreatiebedrijf

In de categorie 'altijd fysieke werkdruk ervaren' komen de bungalowparken relatief weinig voor (4%). In dezelfde subsector geven werknemers ook bovengemiddeld aan dat de werkgever actie onderneemt tegen de werkdruk (47%).

Variabele: grootte aanstelling

Fulltimers geven veel minder aan dat zij altijd fysieke werkdruk ervaren (5%). Werknemers die minder dan 20 uur werken of een flexitime contract hebben melden juist extreem vaak dat zij altijd last hebben van fysieke werkdruk (21%).

Conclusies fysieke werkdruk

Opvallend genoeg is het percentage dat zelden of nooit last heeft van fysieke werkdruk veel hoger dan bij de ervaring van psychische werkdruk. Maar liefst 46% meldt van fysieke druk zelden of nooit last te hebben. Daartoe behoren veel vrouwen, hoogopgeleiden en de leeftijdscategorie 25-34 jaar.

Toch zijn er nog genoeg werknemers die wel in enige mate last hebben van fysieke werkdruk. Alles bij elkaar opgeteld 54%. De mate waarin fysieke last wordt ervaren verschilt. Een kleine groep (8%) heeft altijd last van fysieke werkdruk. Daartoe behoren werknemers met een lager opleidingsniveau, een uitvoerende functie en een arbeidscontract voor minder dan 20 uur of een flexitime contract. Een grotere groep van 22% ervaart regelmatige fysieke last. Onder hen zijn veel mannen, werknemers in uitvoerende functies en middelhoog opgeleide werknemers. Nog eens 24% geeft aan soms last te ondervinden. Ook hier bevinden zich veel mannen en middelhoog opgeleide werknemers. Het is wellicht dan ook niet verrassend dat onder de 59% van de respondenten, die aangaven dat hun werkgever geen actie onderneemt, zich veel werknemers bevinden met uitvoerende functies.

4.3 Arbeidsvoorwaarden

In het laatste deel van de enquête is gevraagd naar de mening van werknemers in de recreatiesector ten aanzien van de huidige cao: is men bekend met de afspraken in de cao en wordt de cao nageleefd? In subparagraaf 4.3.1 worden de resultaten besproken. Vervolgens zijn 21 thema's benoemd waarvan de respondenten aan konden geven of deze moeten terugkeren in een nieuwe cao. Er konden tot slot ook andere, eigen thema's worden genoemd. De analyse van deze vraag is terug te vinden in 4.3.2.

4.3.1 Huidige cao

Van de 451 respondenten is 71% op de hoogte van de afspraken in de huidige cao. 16% zegt daar niet van op de hoogte te zijn en 9% weet het niet. Op de vraag of de huidige cao wordt nageleefd binnen het bedrijf, antwoordt 60% bevestigend, 14% ontkennend en 22% zegt het niet te weten. 4% geeft geen antwoord op beide vragen.

Variabele: leeftijd

De groep jongeren onder 25 jaar blijkt relatief slecht op de hoogte te zijn van de afspraken in de cao: slechts 44% kent deze afspraken (tegen gemiddeld 71%). Ook onder de groep tussen de 25-34 jaar is de onbekendheid met de cao nog redelijk groot (61%). De werknemers van 49 jaar en ouder blijken het beste op de hoogte te zijn van de cao afspraken (83%).

Wat betreft de naleving van de cao zijn er heel veel jongeren onder de 25 jaar die niet weten of de cao wel wordt nageleefd (42%).

Variabele: geslacht

Mannen in de recreatiesector blijken doorgaans beter op de hoogte te zijn (76%) dan vrouwen (66%). De groep vrouwen die zegt het niet te weten is ook groter (14%). Mannen geven ook vaker (18%) dan vrouwen (10%) aan dat de cao binnen hun bedrijf niet wordt nageleefd.

Variabele: opleidingsniveau

Voor deze variabele zijn geen afwijkingen van betekenis geconstateerd bij deze vraag.

Variabele: soort recreatiebedrijf

Wat bedrijfssoort betreft valt voor de subsector bungalowparken op dat hier relatief weinig werknemers die vinden dat de cao niet wordt nageleefd.

Variabele: *grootte aanstelling*

Als gekeken wordt naar opleidingsniveau, valt vooral op dat mensen met een contract voor minder dan 20 uur of met een flexitimecontract veel minder vaak aangeven dat de cao in hun bedrijf wordt nageleefd.

Conclusies huidige cao

De bekendheid met de inhoud van de huidige cao lijkt vrij hoog te zijn (71%), vooral bij mannen en werknemers boven de 49 jaar. Het blijkt echter ook dat de bekendheid met de inhoud onder jongeren onder de 35 jaar en vrouwen vrij laag scoort. Aangezien de jongeren een groter deel uitmaken van de gehele populatie dan in dit onderzoek het geval is, lijkt het terecht te constateren dat de hoge bekendheid met de cao ietwat geflatteerd is.

Het zijn ook veelal de jongere werknemers, die aangeven dat zij niet weten of de cao eigenlijk wel wordt nageleefd binnen hun bedrijf. Een behoorlijk grote groep van 22% zegt dat niet te weten. Overigens vindt een behoorlijk hoog aandeel (60%) dat de cao wel wordt nageleefd. Daartoe behoren veel vrouwen en de subsector bungalowparken. Mannen komen vaker voor bij de 14% die zegt dat naleving niet geschiedt.

4.3.2 Belangrijke thema's in nieuwe cao

Op basis van het totaaloverzicht (zie tabel 4.1) van de meningen van respondenten, kan de volgende top 5 samengesteld worden. Een *hogere salaris* is voor verreweg de meeste respondenten het belangrijkste item (72%). Op enige afstand volgt de tweede prioriteit, nl. een *beter pensioen* (43%). *Controle/naleving van de cao* staat enigszins verrassend op de derde plaats in het totaaloverzicht (35%). Op de vierde plaats volgt een *betere en hogere toeslagregeling* (34%) en op de vijfde plaats in de top-5 staat *uitbetaling van 100% van het loon tijdens het eerste ziektejaar* (30%).

In het vervolg van deze paragraaf worden per variabele de significante afwijkingen ten opzichte van de gemiddelden van het totaal beschreven.

Thema's totaal

1	Hoger salaris	72%
2	Beter pensioen	43%
3	Controle/naleving cao	35%
4	Betere en hogere toeslagregeling	34%
5	Uitbetaling van 100% van het loon tijdens het eerste ziektejaar	30%
6	Compensatie feestdagen	29%
7	Meer vakantiedagen	25%
8	Verlaging werkdruk	24%
9	Regelmatige werkroosters met voldoende rustmomenten	18%
10	Voor iedere medewerker een individueel opleidings-/mobiliteitsbudget	16%
11	Direct uitbetalen van overwerk	16%
12	Ingangsdatum loonsverhoging	15%
13	Minder arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	14%
14	Werkoverleg	14%
15	Goede urenregistratie	10%
16	Betere scholingsregeling	10%
17	Een 8-urige werkdag	7%
18	Minder flexibiliteit	6%
19	Betere regeling zorgverlof	6%
20	Langer zwangerschapsverlof	3%
21	Rechten leerlingen	2%

Tabel 4.1: Totaaloverzicht belangrijke thema's

Variabele: leeftijd

Ook bij de top-5's (tabel 4.2) van alle leeftijdscategorieën komt het *hogere salaris* op de eerste plaats. Wel zijn er nuances aan te brengen: de leeftijdsgroep 35-48 jarigen geeft bovengemiddeld vaak aan (84%) dit het belangrijkste thema te vinden, terwijl de groep van 49 jaar en ouder, die dit ook op de eerste plaats zetten, daar benedengemiddeld belang aan toekennen (65%).

Evenals in het totaaloverzicht plaatsen alle leeftijdscategorieën, behalve de categorie onder de 25 jaar, *pensioen* op de tweede plaats. Toch komt ook bij de jongeren onder 25 jaar het thema *beter pensioen* in de top-5 voor. Dit lijkt een indicatie te zijn dat ook zij met

deze voor hen wat verder weg liggende gebeurtenis bezig zijn. Verder valt bij deze groep op dat zij het belang van *werkoverleg* op de 4^e plaats zetten. Eerder in dit onderzoek gaf 44% van hen al aan minder dan 1 keer per maand werkoverleg te hebben.

De roep om *controle/naleving van de cao* klinkt ook bij alle leeftijdsgroepen, zij het op wisselende posities in de top-5's. Opvallend genoeg zet de groep onder de 25 jaar dit thema op de tweede plaats. Eerder in dit onderzoek gaf deze groep heel vaak aan niet te weten of de cao wel werd nageleefd. De prominente positie van dit thema in hun top-5 zou uit deze onduidelijkheid kunnen voortkomen.

Werknemers boven de 49 jaar zetten dit thema weliswaar op de vierde plaats, maar scoren met 45% wel bovengemiddeld. Dat geeft aan dat dit voor hen een belangrijk thema is, net als het *100% uitbetalen van het loon tijdens het eerste ziektejaar*. De groep boven de 49 kent ook veel meer belang toe aan de *verlaging van de werkdruk* (33%). Zij geven dan ook relatief vaak aan dat zij hechten aan *regelmatige werkroosters met voldoende rustmomenten* (26% - net buiten hun top-5).

< 25 jaar		25-34 jaar	
1	Hoger salaris 67%	Hoger salaris 84%	
2	Controle/naleving cao 33%	Beter pensioen 36%	
3	Regelmatige werkroosters met voldoende rustmomenten 31%	Meer vakantiedagen 33%	
4	Direct uitbetalen overwerk/Werkoverleg 28%	Betere en hogere toeslagregeling/Compensatie feestdagen 29%	
5	Betere en hogere toeslagregeling/Compensatie feestdagen/Meer vakantiedagen/Beter pensioen 25%	Controle/naleving cao 28%	
35-48 jaar		49 jaar en ouder	
1	Hoger salaris 72%	Hoger salaris 65%	
2	Beter pensioen 47%	Beter pensioen 50%	
3	Betere en hogere toeslagregeling 39%	Uitbetaling 100% loon 1 ^e ziektejaar 47%	
4	Controle/naleving cao/Compensatie feestdagen 32%	Controle/naleving cao 45%	
5	Uitbetaling 100% loon 1 ^e ziektejaar 27%	Verlaging werkdruk 33%	

Tabel 4.2 : Top 5 leeftijdscategorie

Variabele: geslacht

Hoger salaris en een *beter pensioen* zijn ook de topprioriteiten bij mannen en vrouwen, hoewel aan de percentages te zien is dat mannen hier licht hoger scoren. Significante verschillen worden aangetroffen als het gaat om een *betere en hogere toeslagregeling*, een thema dat mannen significant vaker aangeven (39%) en vrouwen significant minder vaak (29%). Bij beide categorieën komt het thema wel voor in de top-5. Zie tabel 4.3.

	Mannen	Vrouwen
1	Hoger salaris 76%	Hoger salaris 68%
2	Beter pensioen 50%	Beter pensioen 39%
3	Betere en hogere toeslagregeling 39%	Uitbetaling 100% loon 1 ^e ziektejaar 35%
4	Controle/naleving cao 37%	Controle/naleving cao 33%
5	Compensatie feestdagen 32%	Betere en hogere toeslagregeling 29%

Tabel 4.3: Top 5 geslacht

Variabele: opleidingsniveau

De werknemers met een lager opleidingsniveau hechten significant meer waarde aan een *betere en hogere toeslagregeling* en aan *uitbetaling van 100% van het loon tijdens het eerste ziektejaar* (beide 46%). Hoger opgeleiden komen bij een betere en hogere toeslagregeling relatief weinig voor (20%). Wel komt deze groep veel voor bij het thema *individueel opleidings-/mobiliteitsbudget* (25%), terwijl uitgerekend de lager opgeleiden daar ver beneden het gemiddelde zitten (6%). Hetzelfde beeld herhaalt zich bij het thema *betere scholingsregeling* (resp. 19% en 1%). Het beeld dat zich hier opdringt is dat hoger opgeleiden de waarde van opleiding en ontwikkeling voor zichzelf herkennen en dat juist lager opgeleide werknemers, die wellicht met name te winnen hebben bij scholing en opleiding, kiezen voor thema's met een financieel karakter.

	Lager opgeleid	Middelbaar opgeleid	Hoger opgeleid
1	Hoger salaris 67%	Hoger salaris 73%	Hoger salaris 71%
2	Betere en hogere toeslagregeling/Uitbetaling 100% loon 1 ^e ziektejaar 46%	Beter pensioen 46%	Beter pensioen 41%
3	Beter pensioen/Controle/naleving cao 38%	Controle/naleving cao/betere en hogere toeslagregeling 36%	Meer vakantiedagen 31%
4	Compensatie feestdagen 35%	Compensatie feestdagen 33%	Controle/naleving cao 30%
5	Meer vakantiedagen 26%	Uitbetaling 100% loon 1 ^e ziektejaar 28%	Individueel opleidings-/mobiliteitsbudget 25%

Tabel 4.4 Top 5 opleidingsniveau

Variabele: soort recreatiebedrijf

Bij de werknemers in de bungalowparken komt het onderwerp *verlaging van de werkdruk* voor op de gedeelde vierde plaats. Dit thema is voor hen bovengemiddeld belangrijk (29%). De thema's *uitbetaling van 100% van het loon gedurende het eerste ziektejaar* en *controle/naleving van de cao* komen bij deze subsector voor in de top-5, maar scoren benedengemiddeld (resp. 25% en 29%).

De werknemers in de zweminrichtingen kennen een zeer hoog belang toe aan een betere en hogere toeslagregeling (58% t.o.v. het gemiddelde van 34%). Ook het thema *uitbetaling van 100% van het loon gedurende het eerste ziektejaar* scoort hier sterk (41%). Net buiten de top-5 bij de zweminrichtingen valt op dat het thema *regelmatige werkroosters met voldoende rustmomenten* relatief erg vaak wordt genoemd. De gemengde parken noemen dit thema juist weer opvallend weinig (9%).

Bungalowparken		Gemende parken	
1	Hoger salaris 70%	Hoger salaris 66%	
2	Beter pensioen 46%	Beter pensioen/ Controle/naleving cao 41%	
3	Controle/naleving cao/ Compensatie feestdagen/ Betere en hogere toeslagregeling/ Verlaging werkdruk 29%	Uitbetaling 100% loon 1 ^e ziektejaar 37%	
4	Meer vakantiedagen 27%	Betere en hogere toeslagregeling 32%	
5	Uitbetaling 100% loon 1 ^e ziektejaar 25%	Compensatie feestdagen 30%	
Zweminrichting		Anders	
1	Hoger salaris 79%	Hoger salaris 75%	
2	Betere en hogere toeslagregeling 58%	Beter pensioen 42%	
3	Beter pensioen/ Controle/naleving cao/ Uitbetaling 100% loon 1 ^e ziektejaar 41%	Controle/naleving cao 37%	
4	Compensatie feestdagen 30%	Uitbetaling 100% loon 1 ^e ziektejaar/ Compensatie feestdagen 30%	
5	Meer vakantiedagen 29%	Betere en hogere toeslagregeling 25%	

Tabel 4.5: Top 5 soort recreatiebedrijf

Variabele: *grootte aanstelling*

Een *hogere salaris* en een *beter pensioen* staan bij alle contractcategorieën op de eerste respectievelijk tweede plaats. Daarna wisselt de volgorde van thema's, hoewel vaak dezelfde genoemd worden.

De groep met een contract voor minder dan 20 uur of met een flexitime contract heeft als enige het thema *regelmatige werkroosters met voldoende rustmomenten* in de top-5 staan en geeft het belang daarvan bovengemiddeld vaak aan (30% t.o.v. een gemiddelde van 18%). Blijkbaar wordt de onregelmatigheid van de werktijden als belastend ervaren. Deze groep geeft ook erg vaak aan (24% t.o.v. het gemiddelde van 14%) dat er *minder arbeidsovereenkomsten* moeten komen *met een bepaalde duur*, hoewel dit thema niet in hun top 5 staat.

Buiten de top-5 valt nog op dat fulltimers *meer vakantiedagen* belangrijk vinden (30%) en relatief weinig belang hechten aan *uitbetaling van 100% van het loon in het eerste ziektejaar* (26%). Werknemers met een contract voor 20-37 uur geven heel vaak aan dat een *individueel opleidings- en mobiliteitsbudget* belangrijk voor hen is (22%).

	>38 uur	20-37 uur	<20 uur/Flexitime
1	Hoger salaris 75%	Hoger salaris 70%	Hoger salaris 68%
2	Beter pensioen 47%	Beter pensioen 38%	Beter pensioen/ betere en hogere toeslagre- geling 41%
3	Controle/naleving cao 37%	Uitbetaling 100% loon 1 ^e ziektejaar 36%	Uitbetaling 100% loon 1 ^e ziektejaar 37%
4	Betere en hogere toeslag- regeling 33%	Controle/naleving cao/ betere en hogere toeslag- regeling 32%	Controle/naleving cao 34%
5	Compensatie feestdagen 32%	Compensatie feestdagen 27%	Regelmatige werkroosters + voldoende rustmomenten 29%

Tabel 4.6: Top 5 grootte aanstelling

Conclusies belangrijke thema's

Een hoger salaris is voor de grote meerderheid van werknemers (ongeacht de variabele) het belangrijkste thema voor de nieuwe cao. Vooral de groep van 34-48 jaar hecht grote waarde aan dit thema.

Op afstand volgt het tweede belangrijke thema, namelijk een beter pensioen. Gelet op de stevige aanwezigheid van de oudere werknemers in dit onderzoek is dat niet zo verrassend. Verrassend is wel dat dit thema ook leeft voor de jongeren onder 25 jaar. Zozeer zelfs, dat het voorkomt in hun eigen (deel) top-5. Op de derde plaats staat de naleving van en controle op de cao. Dat is een opvallende positie, omdat eerder in het onderzoek 60% van de respondenten had aangegeven, dat de cao binnen de sector wordt nageleefd. De derde plaats voor dit thema doet het vermoeden rijzen dat dit toch misschien niet geheel het geval is of dat men toch beducht is voor mogelijke (toekomstige) afwijkingen. Wat ook lijkt bij te dragen is de wijdverspreide onbekendheid met de cao onder de jongeren onder 25 jaar. Deze onbekendheid leidt mogelijk tot onzekerheid over het wel of niet naleven van cao-afspraken.

Mannen, lager opgeleiden en werknemers in de zweminrichtingen lijken voor een belangrijk deel verantwoordelijk voor de vierde plaats voor het thema betere en hogere toeslagregeling.

Het laatste thema uit de top-5 leeft vooral bij de groep werknemers boven de 49 jaar, bij vrouwen, lager opgeleiden en parttimers.

Buiten de top-5 valt vooral de nadruk op die de groep ouder dan 49 jaar legt op een aanpak van de werkdruk en de noodzaak van regelmatige roosters met voldoende rustmomenten. Het eerste thema is ook veelvuldig terug te vinden bij de bungalowparken, het thema van de werkroosters bij de zwembadinstellingen en parttimers met minder dan 20 uur.

Tot slot zij nog het belang genoemd dat parttimers met minder dan 20 uur of met een flexitime contract hechten aan de wens dat er minder arbeidscontracten voor bepaalde tijd komen.

Op basis van de resultaten van onderzoek, zoals die zijn beschreven in dit hoofdstuk, worden in hoofdstuk 5 de conclusies getrokken in relatie tot de onderzoeksvragen en worden aanbevelingen gedaan.

5 Conclusies en aanbevelingen

Het onderzoek levert een overzicht op van thema's waaraan werknemers binnen de recreatiesector waarde hechten als het gaat om opname in de nieuw af te sluiten cao.

Op basis van de uitgesproken voorkeuren is een top-5 samengesteld van thema's die bij de benadering vanuit verschillende variabelen (bijna) altijd terugkwamen.

Top-5

1	Hoger salaris	72%
2	Beter pensioen	43%
3	Controle/naleving cao	35%
4	Betere en hogere toeslagregeling	34%
5	Uitbetaling van 100% van het loon tijdens het eerste ziektejaar	30%

Uit deze top-5 blijkt wel dat werknemers een uitgesproken voorkeur hebben voor het thema 'hoger salaris' (72%). Het staat bij alle betrokkenen op de eerste plaats en zal naar verwachting een belangrijk onderwerp worden in het komende cao-overleg.

De overige onderwerpen wisselen wat vaker van plaats afhankelijk van leeftijdscategorie, geslacht, opleiding, contractomvang en soort bedrijf.

De nummer 2, een beter pensioen, staat bij alle groepen ook inderdaad op de tweede plaats. Uitzonderingen zijn jongeren onder de 25 en de zweminrichtingen. Daar staat het onderwerp op respectievelijk de vierde en de derde plaats. Opvallend is de aandacht van vooral de jongere groep werknemers voor dit thema.

Dat het thema controle/naleving van de cao op de derde plaats staat is verrassend te noemen. 60% van de respondenten had aangegeven dat de cao binnen de sector juist wel werd nageleefd. Het thema staat op de derde plaats bij fulltimers, bij de werknemers met een In de gemengde parken en bij jongeren onder 25 jaar staat het onderwerp zelfs op de tweede plaats. Deze hoge notering bij deze groep jongeren houdt mogelijk verband met hun geringe kennis van de inhoud van de cao-afspraken.

De vierde plaats is voor een hogere en betere toeslagregeling. Dit item scoort hoog in de top-5 van de lager opgeleiden, bij de zweminrichtingen en bij de werknemers met een con-

tract voor minder dan 20 uur of een flexitime contract. Bij al deze groepen werknemers staat dit thema op de tweede plaats. Mannen blijken doorgaans meer waarde toe te kennen aan dit thema (3^e plaats) dan vrouwen bij wie dit onderwerp op plaats 5 eindigt.

De 100% uitbetaling van het loon tijdens het eerste ziektejaar sluit de algemene top-5 af. Dit thema staat zelfs op de tweede plaats bij werknemers boven de 49 jaar, vrouwen en lager opgeleiden. Ook werknemers met een parttime of flexitime contract hechten waarde aan dit onderwerp (3^e plaats in hun top-5).

Daarnaast zijn voor het aanstaande cao-overleg nog enkele onderwerpen van belang.

In de eerste plaats is daar het aspect werkdruk. Van regelmatige of permanente psychische werkdruk heeft 35% van de ondervraagde respondenten last. 30% heeft aangegeven regelmatig of permanent last te hebben van fysieke werkdruk. Bij deze laatste categorie worden veel uitvoerende en/of lager opgeleide werknemers aangetroffen. Deze groepen geven ook veelvuldig aan dat de werkgever geen actie onderneemt tegen de ervaren werkdruk.

De groep lager opgeleide werknemers is ook vaker aangetroffen in de categorie die geen opleiding of cursus heeft gevolgd (25%). De financiering van de scholing binnen de recreatie lijkt door de bank genomen goed geregeld (veelal betaalt de werkgever). Het opleidingsinstrument kan dan ook een goed investeringsmiddel zijn om deze groep werknemers aan de sector te binden.

Uit dit onderzoek komt ook naar voren dat 1/3 van de werknemers geen functioneringsgesprek heeft gehad in de afgelopen 2 jaren. Wellicht kan een beter en frequenter gebruik van het middel functioneringsgesprek er mogelijk aan bijdragen dat de communicatie en afspraken over dit soort (belevings)aspecten van het werk verbetert.

Hoewel een hoger salaris duidelijk favoriet is bij de ondervraagden, bevat dit onderzoek meerdere arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen die in het cao-overleg kunnen worden meegenomen. Het is uiteraard aan de onderhandelingspartners van het cao-overleg om te besluiten welke onderwerpen daadwerkelijk op de cao-tafel terechtkomen.

Tot slot zij nog opgemerkt dat, zoals in hoofdstuk 4 al is aangegeven, de responsgroep op onderdelen afwijkt van de onderzochte populatie. Het gaat dan o.a. om het geringe aandeel van kampeerbedrijven, de oververtegenwoordiging van mannen en oudere werknemers. Dat maakt de nu gevonden resultaten niet minder waardevol, maar vraagt wel de aandacht van de betrokken partijen bij het raadplegen van hun achterbannen.

Bijlage

**Vragenlijst****Vragenlijst arbeidsvoorwaarden nieuwe cao Recreatie****Persoonsgegevens****1. Persoonsgegevens**

Geboortejaar:	
Geslacht:(M/V)	

2. Ben je lid van de FNV Horecabond?

<input type="radio"/>	Ja
<input type="radio"/>	Nee

3. Wat is je hoogst genoten opleiding?

<input type="radio"/>	Basis onderwijs
<input type="radio"/>	Lager beroeps onderwijs
<input type="radio"/>	Middelbaar (beroeps)onderwijs (incl. ROC's)
<input type="radio"/>	Hoger (beroeps)onderwijs
<input type="radio"/>	Wetenschappelijk onderwijs

4. In wat voor soort Recreatie bedrijf ben je werkzaam?

<input type="radio"/>	Bungalowpark
<input type="radio"/>	Kampeerbedrijf
<input type="radio"/>	Gemengd (camping met stacaravans en/of chalets en/of bungalows)
<input type="radio"/>	Groepsaccomodatie
<input type="radio"/>	Zweminrichting
<input type="radio"/>	Buitensportbedrijf (outdoor)
<input type="radio"/>	Anders

5. Welke functiebenaming past het beste bij jouw werkzaamheden?

<input type="radio"/>	Medewerker bediening
<input type="radio"/>	Medewerker keuken
<input type="radio"/>	Medewerker housekeeping
<input type="radio"/>	Receptionist/baliemedewerker
<input type="radio"/>	Medewerker technische dienst
<input type="radio"/>	Medewerker groenvoorziening
<input type="radio"/>	Medewerker sport & spel
<input type="radio"/>	Medewerker shop/winkel
<input type="radio"/>	Zwembadmedewerker
<input type="radio"/>	Medewerker beveiliging
<input type="radio"/>	Leidinggevende
<input type="radio"/>	(Hoger) management
<input type="radio"/>	Leerling
<input type="radio"/>	Overig (staffunctie, sales, administratie, etc.)

6. Heb je een schriftelijk vastgelegde arbeidsovereenkomst?

- Ja
- Nee

7. Wat voor arbeidsovereenkomst heb je?

- Bepaalde tijd
- Onbepaalde tijd
- Geen

8. Hoeveel uur werk je per week volgens contract?

- 38 uur of meer (voltijd)
- 20-37 uur
- Minder dan 20 uur
- Flexitime contract

9. Hoeveel medewerkers heeft jouw vestiging ?

- 1-9
- 10-24
- 25-49
- 50-99
- 100-249
- meer dan 250 medewerkers

Loopbaan en Scholing

10. Zie je voor jezelf bij jouw huidige werkgever mogelijkheden om door te groeien naar hogere functies?

- Ja
- Nee

11. Heb je zelf wel eens gebruik gemaakt van deze doorgroeimogelijkheden?

- Ja
- Nee

12. Wanneer heb je voor het laatst een cursus/opleiding gevolgd bij jouw bedrijf? (Vul het jaartal in wanneer gestart is met de cursus/opleiding)

- 2007
- 2006
- 2005 of eerder
- Geen cursus/opleiding gevolgd (Sla vraag 13 en 14 over)

13. Bij wie lag het initiatief voor het volgen van de cursus/opleiding?(Kruis aan wat van toepassing is):

- Op eigen initiatief
- In opdracht van de werkgever
- In gezamenlijk overleg

14. Door wie is de cursus/opleiding betaald?

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| <input type="radio"/> | Werkgever |
| <input type="radio"/> | Mijzelf |
| <input type="radio"/> | Gezamenlijk |
| <input type="radio"/> | Sociaal Fonds Recreatie |

15. Hoe vaak heb je de afgelopen twee jaren een functioneringsgesprek gehad?

- | | |
|-----------------------|----------------|
| <input type="radio"/> | 1 keer |
| <input type="radio"/> | 2 keer |
| <input type="radio"/> | 3 keer |
| <input type="radio"/> | 4 of meer keer |
| <input type="radio"/> | Nooit |

16. Hoe vaak heb je formeel werkoverleg bij de vestiging waar je werkt?

- | | |
|-----------------------|-------------------------------|
| <input type="radio"/> | Dagelijks |
| <input type="radio"/> | 1 of meerdere keren per week |
| <input type="radio"/> | 1 of meerdere keren per maand |
| <input type="radio"/> | Minder dan 1 keer per maand |
| <input type="radio"/> | Nooit |

Werkdruk

17. Ervaar je psychische werkdruk c.q. belasting binnen het bedrijf waar je werkt, bijvoorbeeld hectiek, of agressie van klanten?

- | | |
|-----------------------|---|
| <input type="radio"/> | Altijd |
| <input type="radio"/> | Regelmatig |
| <input type="radio"/> | Soms |
| <input type="radio"/> | Zelden of nooit (ga door naar vraag 19) |

18. Wordt er binnen het bedrijf iets gedaan om jouw psychische werkdruk te verminderen?

- | | |
|-----------------------|-----|
| <input type="radio"/> | Ja |
| <input type="radio"/> | Nee |

19. Ervaar je fysieke werkdruk c.q. belasting binnen het bedrijf waar je werkt, bijvoorbeeld veel zware dingen tillen of veel bukken en duwen/trekken?

- | | |
|-----------------------|---|
| <input type="radio"/> | Altijd |
| <input type="radio"/> | Regelmatig |
| <input type="radio"/> | Soms |
| <input type="radio"/> | Zelden of nooit (ga door naar vraag 21) |

20. Wordt er binnen het bedrijf iets gedaan om jouw fysieke werkdruk te verminderen?

- | | |
|-----------------------|-----|
| <input type="radio"/> | Ja |
| <input type="radio"/> | Nee |

Arbeidsvoorwaarden

21. Ben je op de hoogte van de afspraken in de cao?

- | | |
|-----------------------|-----------|
| <input type="radio"/> | Ja |
| <input type="radio"/> | Nee |
| <input type="radio"/> | Weet niet |

22. Wordt de huidige cao nageleefd bij jouw bedrijf?

- | | |
|-----------------------|-----------|
| <input type="radio"/> | Ja |
| <input type="radio"/> | Nee |
| <input type="radio"/> | Weet niet |

23. Welke van onderstaande thema's vind je belangrijk? Kruis de 5 belangrijkste (maximaal) aan waar FNV Recreatie zich hard voor moet maken tijdens de onderhandelingen.

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Controle/naleving cao |
| <input type="checkbox"/> | Minder arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd |
| <input type="checkbox"/> | Beter pensioen |
| <input type="checkbox"/> | Hoger salaris |
| <input type="checkbox"/> | Meer vakantiedagen |
| <input type="checkbox"/> | Compensatie feestdagen |
| <input type="checkbox"/> | Voor iedere medewerker een individueel opleidings/mobilitietsbudget |
| <input type="checkbox"/> | Een 8-urige werkdag |
| <input type="checkbox"/> | Regelmatige werkroosters met voldoende rustmomenten |
| <input type="checkbox"/> | Werkoverleg |
| <input type="checkbox"/> | Verlaging werkdruk |
| <input type="checkbox"/> | Direct uitbetalen van overwerk |
| <input type="checkbox"/> | Ingangsdatum loonsverhoging |
| <input type="checkbox"/> | Goede urenregistratie |
| <input type="checkbox"/> | Rechten leerlingen |
| <input type="checkbox"/> | Minder flexibiliteit |
| <input type="checkbox"/> | Betere en hogere toeslagregeling |
| <input type="checkbox"/> | Langer zwangerschapsverlof |
| <input type="checkbox"/> | Uitbetaling van 100% van het loon tijdens het eerste ziektejaar |
| <input type="checkbox"/> | Betere regeling zorgverlof |
| <input type="checkbox"/> | Betere scholingsregeling |

24. Zijn er nog andere thema's die je belangrijk vindt en die in de voorgaande vraag niet benoemd zijn? Zo ja, schrijf deze dan hieronder op.

25. Vul hier alsjeblieft je email-adres in, zodat we je op de hoogte kunnen houden van de resultaten van het onderzoek en de voortgang van de cao-onderhandelingen.

Wil je meepraten over de arbeidsvoorwaarden in de Recreatie? Wij organiseren graag een bijeenkomst in het bedrijf waar je werkt of daar in de buurt! Interesse? Geef dan je naam en adres op evenals de naam en het adres van het bedrijf waar je werkt.
Einde vragenlijst.
Hartelijk dank voor de medewerking!