

# Jaarplan 2025

Hospitality Pact



**SAMEN VOOR EEN SUCCESVOLLE HOSPITALITY SECTOR**



# Inhoudsopgave

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| 1. De organisatie                           | 3  |
| 2. De structuur                             | 4  |
| 3. Waarom een Hospitality Pact              | 5  |
| 4. Terugblik 2024                           | 6  |
| 5. Vooruitblik 2025                         | 7  |
| 6. Jaarplan werkgroep Onderzoek & Innovatie | 8  |
| 7. Jaarplan werkgroep Sociaal beleid        | 9  |
| 8. Jaarplan werkgroep Onderwijs Beleid      | 10 |
| 9. Jaarplan werkgroep Arbeidsmarktbranding  | 11 |
| 10. Partners                                | 12 |

# 1. De organisatie

Voorzitter Regiegroep

---

**Erwin van der Graaf (Accor)**

Voorzitter Onderwijs Beleid

---

**John Flierman (ROC van Amsterdam)**

Voorzitter Onderzoek & Innovatie

---

**Lobke Elbers & Anke Arts (CELTH)**

Voorzitter Sociaal Beleid

---

Voorzitter Arbeidsmarktbranding

---

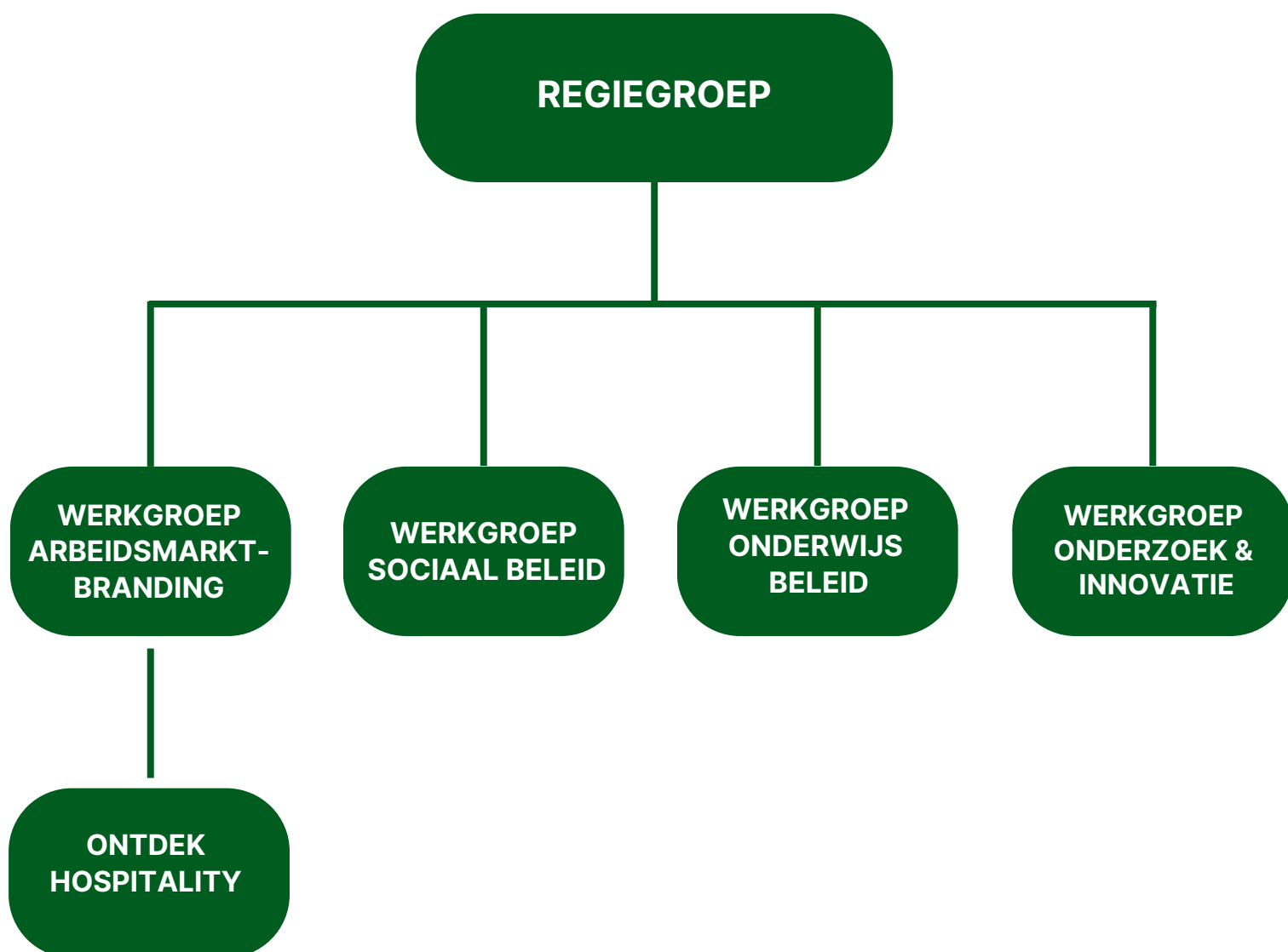
**Stephanie van Oorschot (Hotel  
Management School Leeuwarden)**

Projectmanager Ontdek Hospitality

**Teun Verheij**

## 2. De structuur

### De structuur van het Hospitality Pact



### 3. Waarom een Hospitality Pact?



De hospitalitysector is een volwaardige bedrijfstak met een succesvolle toekomst. De sector stelt zich als doel om zichzelf veel sterker maatschappelijk te positioneren. Dat betekent dat de sector zichzelf presenteert in al zijn diversiteit en mogelijkheden.

De Hospitalitysector laat zien hoe zij bijdraagt aan de samenleving; niet alleen in termen van werkgelegenheid, maar ook in termen van leefbaarheid, vestigingsklimaat en sociale cohesie.

De Hospitalitybranches en alle betrokkenen werken aan een gezamenlijke koers voor de Hospitalitysector in Nederland, om van daaruit te komen tot een gezamenlijke aanpak van de arbeidsmarkttuitdagingen.

Om de samenwerking te ondersteunen tussen het onderwijs, de branches, betrokken organisaties, leveranciers, partijen en de overheid, zijn gezamenlijke uitgangspunten vastgelegd in dit Hospitality Pact. Het Hospitality Pact biedt een gezamenlijk denk- en referentiekader.

# 4. Terugblik 2024

PAGINA 6

Na de lancering van het Hospitality Pact in juli 2023, zijn in 2024 de nodige stappen gezet om van een ambitieus visie document te komen tot de operationele uitvoering van deze visie rondom de 4 pijlers van het Hospitality Pact. De belangrijkste wapenfeiten hiervan in 2024 zijn:

1. Het aanstellen van een voorzitter van de regiegroep, aanstellen van voorzitters van de 4 werkgroepen en het bemensen van deze 4 werkgroepen met gekwalificeerde leden namens de deelnemers in het HP.

---

2. De implementatie van een duidelijke overlegstructuur voor de regiegroep en de werkgroepen met agenda, notulen en actiepunten, follow-up.

---

3. Samenwerking binnen de werkgroep Arbeidsmarktcommunicatie met de arbeidsmarktcampagne "Be my Guest" welke medio 2024 is omgevormd tot "Ontdek Hospitality" om zodoende de Hospitality sector over de volle breedte te vertegenwoordigen.

---

4. Het aantrekken van een fulltime stagiair voor het Hospitality Pact.

---

5. Lancering van communicatie platforms om de bekendheid van het HP te vergroten en missie en nieuws te delen met de doelgroepen ( website en LinkedIn account ), alsmede verschillende media momenten in 2024 waarin het HP in de spotlight is gezet.

---

6. Het opstellen van een actie-jaarplan voor 2025 voor het HP met daarin verwerkt de plannen van de 4 werkgroepen.

---

7. Opstellen van een concept budget voor de noodzakelijke financiering en bemensing van het HP voor de periode 2025 tot 2027, alsmede een concept verdeelsleutel.

---

8. Het realiseren van gemeenschappelijke kwalificatie dossiers voor het MBO

## 5. Vooruitblik 2025

in 2024 is een stevige basis gelegd qua vorm, structuur en governance voor het Hospitality Pact om vervolgens in 2025 meer tastbare vervolgstappen te nemen qua inhoud en actie en zodoende tractie te creëren voor de doelstellingen van het HP. In de afgelopen vergaderingen van de regiegroep is veelvuldig gesproken over een aantal noodzakelijke randvoorwaarden voor deze vervolgstappen in 2025 en de jaren daarna. Kortweg zijn dit:

1. Het kiezen en creëren van een duidelijke en geregistreerde samenwerkingsvorm om financiering voor het HP aan te kunnen trekken en te borgen dat deze financiën ook deugdelijk beheerd en verantwoord worden.

---

2. Financiering van het HP. In 2024 heeft het HP op nagenoeg zero-budget gedraaid. Om de actie-agenda voor 2025 ( en de jaren daarna ) uit te voeren is onvermijdelijk budget nodig wat door de leden van de regiegroep moet worden voorzien.

---

3. Bemensing van het Hospitality Pact. In 2024 heeft het Hospitality Pact gedraaid op de vrijwillige inzet van de leden. Voor al deze mensen is er een grens aan wat ze naast hun reguliere baan kunnen bijdragen aan het HP qua tijd en energie. Bemensing van het Hospitality Pact met een (parttime-) gekwalificeerde projectmanager als spin in het web.

# 6. Jaarplan werkgroep Onderzoek & Innovatie

PAGINA 8

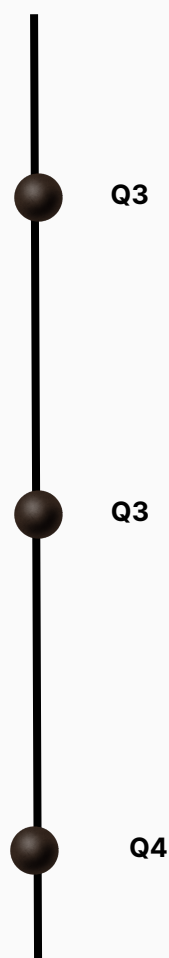
De werkgroep Onderzoek & Innovatie richt zich op het vertalen van data en onderzoek naar concrete inzichten en praktische toepassingen binnen de hospitalitysector. Door arbeidsmarkanalyses en de duiding van relevante ontwikkelingen ondersteunt de werkgroep ondernemers, opleiders en beleidsmakers bij het maken van toekomstbestendige keuzes op het gebied van personeel, vaardigheden en sectorontwikkeling. De activiteiten sluiten aan op het bredere doel van het Hospitality Pact: het versterken van de maatschappelijke positie van de sector en het gezamenlijk aanpakken van arbeidsmarkttuitdagingen.

In 2025 richt de werkgroep zich op drie inhoudelijke programmalijnen:

1. De actualisatie en doorontwikkeling van de bestaande Arbeidsmarktmonitor Gastvrijheidssector, waarbij wordt ingezet op een betere aansluiting bij de informatiebehoefte van de sector. Naast het actualiseren van bestaande data wordt verkend hoe de monitor toekomstgericht kan worden uitgebreid en hoe de beschikbare inzichten concreter benut kunnen worden voor strategische toepassingen.

2. Het starten van een pilot voor de Arbeidskwaliteitmonitor, gericht op het verkennen van indicatoren die inzicht geven in de kwaliteit van werk binnen de Hospitality sector. De pilot onderzoekt hoe thema's als werkbeleving, werkgeverschap en veranderende vaardigheden in kaart gebracht en ingezet kunnen worden ter ondersteuning van toekomstgericht HR- en arbeidsmarktbeleid.

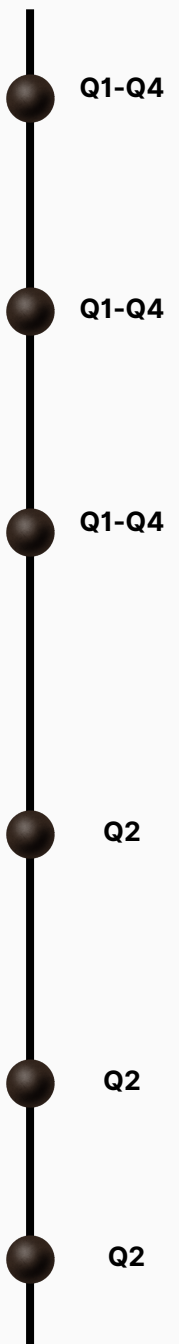
3. Het bevorderen van structurele kennisdeling over arbeidsmarkttuitdagingen door het bundelen en verrijken van data en inzichten. Dit stelt de sector in staat om gezamenlijk dezelfde informatie te benutten, zich te verbinden en gerichte strategieën te ontwikkelen voor het aanpakken van arbeidsmarktproblematiek



# 7. Jaarplan werkgroep Sociaal beleid

De werkgroep Sociaal Beleid richt zich in eerste instantie op het in kaart brengen van de verschillen tussen de branches binnen de Hospitality Sector. Door inventarisaties te maken krijgen we een helder beeld van de bestaande structuren. Op basis van deze analyse kan vervolgens worden onderzocht of en waar samenwerking mogelijk is, zonder direct te streven naar uniforme afspraken. De werkgroep focussend zich in 2025 op de volgende onderwerpen:

1. Het vergelijken van de verschillende CAO's en dus arbeidsvoorwaarden binnen de Hospitality Sector. Niet met het idee om direct naar een gezamenlijke CAO te komen maar om te inventariseren of we kunnen samenwerken op sommige vlakken.
2. Hetzelfde gaat de werkgroep doen voor de kerncijfers van de verschillende pensioenregelingen van de diverse branches binnen de Hospitality Sector.
3. De werkgroep onderzoekt welke mogelijkheden er zijn voor samenwerking of kennisdeling voor de sociaal fondsen. Door meer inzicht te krijgen in de werking en effectiviteit van deze fondsen, kan de sector mogelijk efficiënter gebruikmaken van beschikbare middelen en gezamenlijke initiatieven ontwikkelen.
4. Het vergelijken van de verschillende loon en functiehuizen. Functiehuizen en bijbehorende salarisschalen kunnen variëren per branche, wat mobiliteit en doorstroom tussen branches kan bemoeilijken. De werkgroep brengt in kaart hoe loon- en functiehuizen zijn opgebouwd en of er mogelijkheden zijn om deze beter op elkaar af te stemmen.
5. Het definiëren van Goed werkgeverschap, wat is het en wat bindt ons? Door te definiëren wat goed werkgeverschap binnen de sector betekent en welke waarden daarbij horen, kan er een gezamenlijk referentiekader worden opgesteld.
6. Korte termijn samenwerking creëren waar Hospitality bedrijven en medewerkers voordeel uit kunnen halen.



# 8. Jaarplan werkgroep Onderwijs beleid

PAGINA 10

De werkgroep Onderwijs heeft voor dit jaar een aantal kernthema's vastgesteld die bijdragen aan een sterke verbinding tussen onderwijs en de sector. In samenwerking met branches en onderwijsinstellingen wordt gewerkt aan concrete plannen en acties om de kwaliteit, doorstroming en toegankelijkheid van opleidingen te verbeteren. Voor 2025 heeft de werkgroep Onderwijs als belangrijkste activiteit het ontwikkelen van sectorale ontwikkelpaden. Hiermee wordt aangegeven hoe medewerkers zich binnen de Hospitality sector verder kunnen ontwikkelen, wat logische vervolgstappen in functie of rol zijn en welke opleidingen hierbij passen. Een sectoraal ontwikkelpad vormt een goede basis voor de overige (meerjaren) ambities die de werkgroep Onderwijs heeft gedefinieerd:

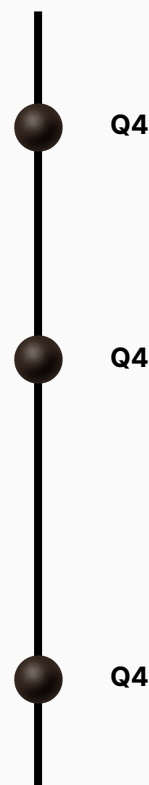
1. Branches en onderwijs ontwikkelen een passende kwantitatieve en kwalitatieve gemeenschappelijke opleidingsinfrastructuur voor de sector op niveau vmbo/mbo/hbo/wo.

---

2. Branches en onderwijs ontwikkelen flexibele in- en doorstroommogelijkheden in het onderwijs voor initiële studenten, zij-instromers en medewerkers (met een afstand tot de arbeidsmarkt) in de sector.

---

3. Branches en onderwijs ontwikkelen examenprogramma's op vmbo-niveau, kwalificatiedossiers op mbo-niveau en opleidingsprofielen op hbo-niveau en post-initieel. Daarnaast zorgen zij voor een goede beroepskeuzevoorlichting over scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden in de Hospitality Sector



# 9. Jaarplan werkgroep Arbeidsmarktbranding

De werkgroep Arbeidsmarkt Branding zet zich in om de zichtbaarheid en aantrekkelijkheid van de Hospitality-sector te vergroten. De doelen die zijn gekozen sluiten hierop goed op aan. De focus voor deze werkgroep voor 2025 richt zich op de volgende 3 onderwerpen:

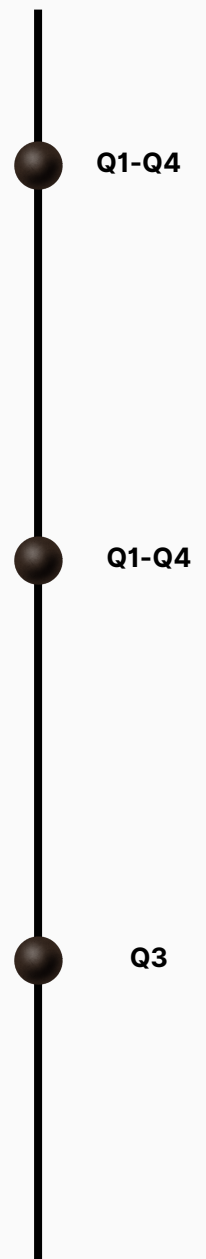
1. Samenwerking met Ontdek Hospitality. Een belangrijk uitgangspunt voor de werkgroep is de nauwe samenwerking met Ontdek Hospitality. Deze samenwerking is belangrijk omdat we hiermee een bredere arbeidsmarkt campagne kunnen laten zien wat aansluit op het Hospitality Pact. In 2025 blijven we daarom actief betrokken bij Ontdek Hospitality, door aan te sluiten bij hun overleggen en actief mee te denken in campagnes.

---

2. Deelname aan een studiekeuze blad voor middelbare scholieren. Een tweede doel voor dit jaar is onze zichtbaarheid op plekken waar jongeren zich oriënteren op hun toekomst. Daarom is het voor de werkgroep belangrijk om aanwezig te zijn in een studiekeuze blad . We willen daar niet alleen zichtbaar zijn, maar ook daadwerkelijk het verhaal van de Hospitality-sector vertellen. Dit doen we met het huidige promotie materiaal van de campagne Ontdek Hospitality

---

3. Ontwikkeling van een flexibele Toolbox. Tot slot willen we in 2025 een praktische en goed inzetbare Toolbox ontwikkelen. Deze Toolbox moet bijdragen aan de promotie van de sector en is bedoeld om breed ingezet te worden tijdens beurzen, open dagen en andere promotionele momenten. Het doel is dat deze Toolbox flexibel gebruikt kan worden door verschillende partijen van scholen tot bedrijven zodat iedereen die de sector wil promoten daarvoor de juiste middelen in handen heeft.



# 10. Samenwerkende Partners

PAGINA 12



Rijksoverheid

**HISWA  
RECRON**  
HET BELANG VAN WATERSPORT EN VRIJE TIJD

