

R O A D M A P

VOOR TOEKOMSTBESTENDIG EN CROSS-SECTORAAL HOSPITALITY MBO-ONDERWIJS



INHOUD

VOORWOORD	3
DEEL 1 ACHTERGRONDEN 2030	4
DEEL 2 OPBRENGSTEN	6
DEEL 3 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	10
DEEL 4 ROADMAP	17
NAWOORD	28

MET ELKAAR OP SAFARI

Vanaf de zomer van 2021 is er in opdracht van de clustercommissie van het onderwijscluster Gastvrijheid gewerkt aan de ontwikkeling van een roadmap voor toekomstbestendig hospitality beroepsonderwijs. Twee jaar lang is er aan verschillende tafels gepraat en nagedacht, door een brede groep betrokkenen, in themagroepen en in co-creatiesessies. Op basis van die input is deze roadmap opgesteld.

HOUVAST VOOR SAMENWERKING

Het beschrijft een strategische visie en biedt daarmee een agenda voor de komende jaren om de samenwerking tussen het hospitality-beroepsonderwijs en -bedrijfsleven verder vorm te geven. Mede geïnspireerd door prachtige regionale initiatieven is dit ook een opstap naar landelijke initiatieven. Want ons doel is samen te werken aan een gastvrij Nederland en met elkaar de maatschappelijke en economische betekenis van gastvrijheid in ons land op de kaart te zetten. Ontmoeten, verbinden, ontspannen, het zijn de woorden die ons na aan het hart liggen.

Wij zijn een sector die ertoe doet!

Een sector die mensen laat glimlachen.

GEMEENSCHAPPELIJK VERHAAL

De clustercommissie realiseert zich dat de ambities groot zijn. Verwacht echter geen clockwise spoorboek, geen Handboek soldaat. Dit is veel meer een inspiratiedocument, een bron voor landelijke samenwerking, kennisontwikkeling en kennisdeling. Waarbij inclusie, sociale innovatie en duurzaamheid belangrijke uitgangspunten zijn. Deze roadmap moet leiden tot een gemeenschappelijk verhaal, een gezamenlijke koers, voor de hospitality-sector in Nederland. Een hecht landelijk hospitality-pact.

EEN SPANNENDE REIS

Met enthousiasme leggen we deze roadmap aan jullie voor in de wetenschap dat de wereld meestal minder maakbaar is dan we denken. Maar toch, als je op reis gaat naar wilde dieren, kies je dan voor de dierentuin of ga je met elkaar op safari? De clustercommissie heeft alvast de safari geboekt! Het wordt een spannende reis. En zonder twijfel zullen we ontdekken dat gemeenschappelijke belangen en individuele belangen spanning met zich meebrengen, dat kennisdeling soms moeilijk kan zijn, dat de wereld continu verandert en meer. Wij realiseren ons dat terdege. Deze reis heeft ondersteuning nodig. Reisbegeleiding, zeg maar. Om de samenwerking aan te jagen. En het succes ervan hangt samen met de betrokkenheid van alle reizigers.

Wij hopen dat deze roadmap inspireert en de agenda weergeeft voor de ontwikkeling van een landelijk werkend hospitality-pact, met een focus op loopbaanperspectieven in de Gastvrijheidssector voor ieder mens.

April 2022

Clustercommissie onderwijscluster Gastvrijheid

Ben Baar

Gerda Dekker

John Flierman

Erik Koldewijn (voorzitter)

Marc Schoorel

Margreet Toonen

DEEL 1 ACHTERGRONDEN 2030

STRATEGISCHE ONTWIKKELING VAN HET ONDERWIJSCLOSTER GASTVRIJHEID

Het onderwijscluster Gastvrijheid van de bedrijfstakgroep (BTG) Voedsel, Groen en Gastvrijheid (kortweg VGG) van de MBO Raad heeft in maart 2021 een strategisch document¹ vastgesteld. De geformuleerde uitdaging uit het visiedocument is:

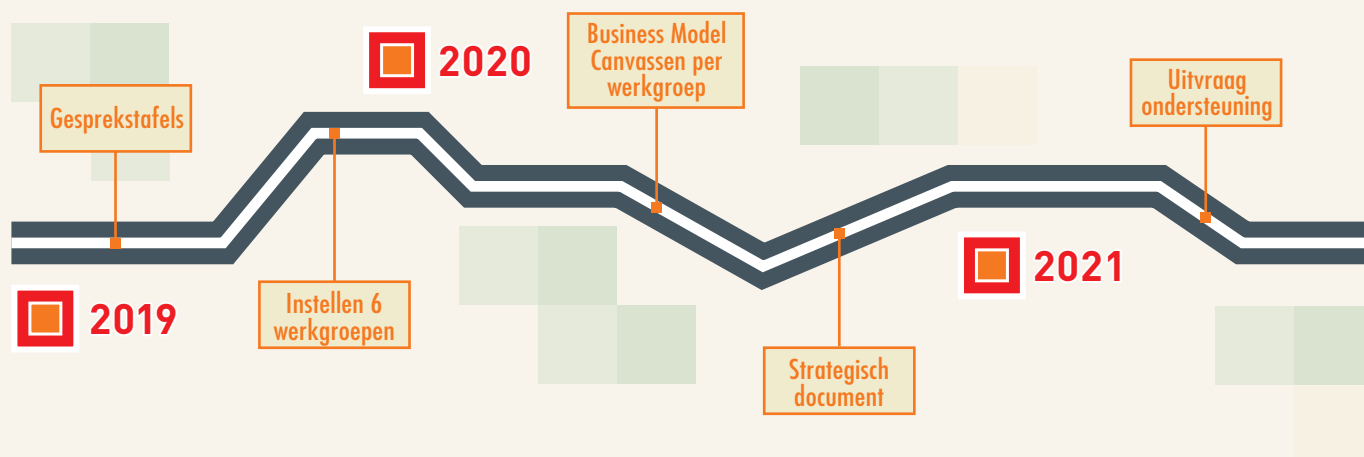
'Wendbaar en toekomstbestendig Hospitality onderwijs ontwikkelen in samenwerking met het bedrijfsleven en strategische partners.'

Het onderwijscluster heeft de ambitie om de komende jaren te bouwen aan een nieuw 'verhaal'² van de hospitality opleidingen in lijn met de arbeidsmarktontwikkelingen én de visie op mbo-onderwijs in 2030. Daarbij zal gewerkt worden vanuit een bedoeling, vanuit waardecreatie en maatschappelijke impact.

Eerder in het proces heeft het onderwijscluster Gastvrijheid zes strategische thema's benoemd. In lijn hiermee zijn zes thematische werkgroepen geformeerd. De zes strategische thema's zijn:

- 1 Positionering/profilering
- 2 Leven Lang Ontwikkelen
- 3 Loopbaanoriëntatie en begeleiding
- 4 Duurzaamheid
- 5 Strategische allianties
- 6 Breed dossier hospitality

Per werkgroep is een aanjager (directeur vanuit het onderwijscluster) met een groep collega's van verschillende roc's aan de slag gegaan om vanuit het Business Model Canvas³ invulling te geven aan het thema.



¹ Strategisch document onderwijscluster Gastvrijheid, 31-3-2021

² De Corporate Tribe van Danielle Braun

³ BMC: https://nl.wikipedia.org/wiki/Business_Model_Canvas

VAN BREED NAAR CONCREET

Om vanuit de bedoeling naar concretisering te komen, zijn ter inspiratie en ondersteuning een aantal vragen gesteld:

- Welk vraagstuk willen we met elkaar binnen dit thema echt oplossen?
- Wat gebeurt er al rond dit thema?
- Met wie wordt er regionaal- en/of landelijk al samengewerkt?
- Welke relaties of allianties worden daarin nu gemist?
- Waar zit de gezamenlijke energie op het betreffende thema bij betrokkenen?
- Welke andere samenwerkingsvormen zijn mogelijk?

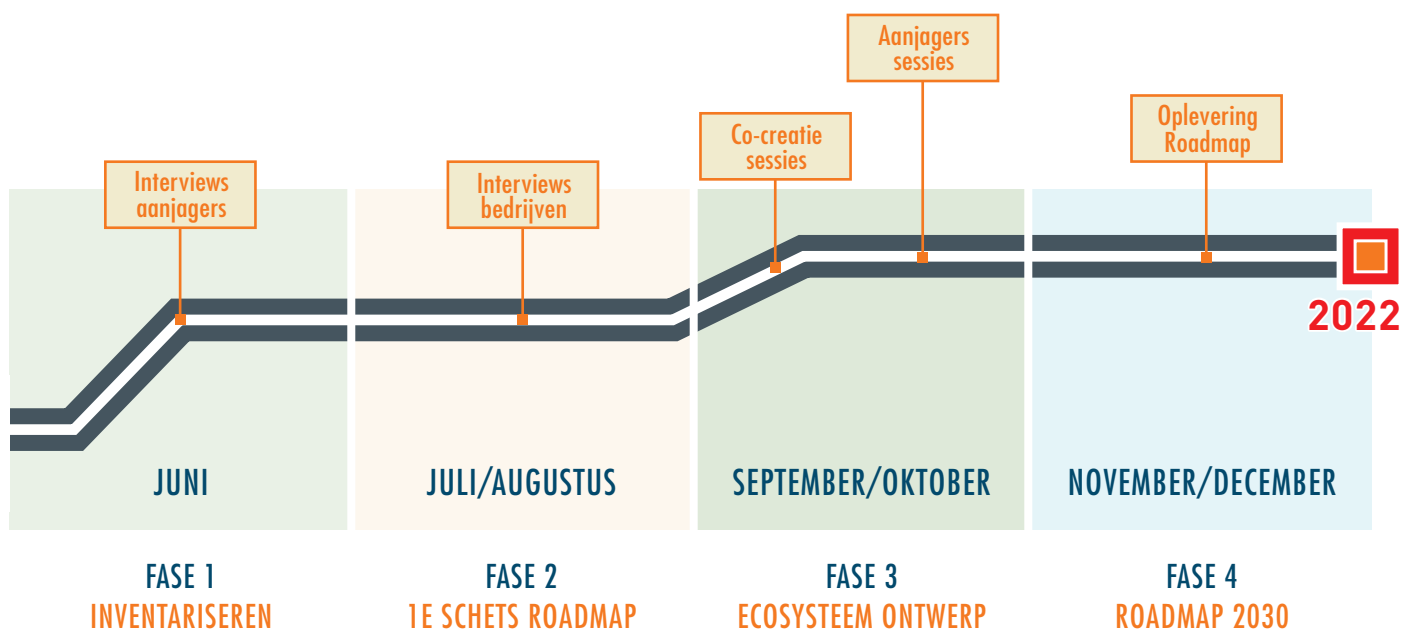
ROADMAP VOOR DE KOMENDE 5 JAAR

In mei 2021 heeft de clustercommissie een uitvraag voor verdere ondersteuning van dit proces gedaan. De opdracht om tot een roadmap voor de komende vijf jaar te komen is aan strategie- & innovatiebureau New Business Lab verstrekt. Centraal in de aanpak van New Business Lab staat de verdere ontwikkeling en activatie van het ecosysteem waarmee de Roadmap gezamenlijk vorm krijgt:

- Het versterken, verbinden en verder bouwen van gastvrijheidsallianties voor mbo-onderwijs (regionaal, landelijk, cross-sectoraal)
- Verbinden van de werkgroepen vanuit een landelijke (en cross-sectorale) gastvrijheidsstrategie
- Ontwikkelen van een landelijk communicatieplatform tussen de werkgroepen en overige stakeholders.

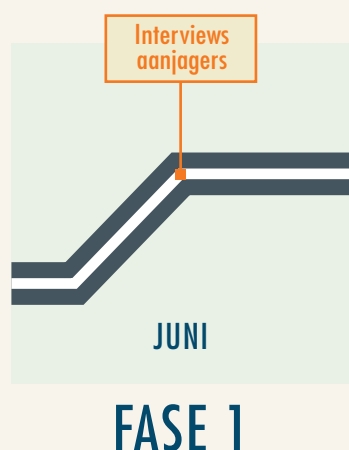
5

De periode tussen 1 juni en 31 december 2021 is in de onderstaande vier fases opgedeeld. Het voorliggende document is samen met de visuele Roadmap de output van dit proces.



DEEL 2 OPBRENGSTEN

Op de volgende pagina's zijn de opbrengsten uit de verschillende fases en bijeenkomsten terug te lezen.



FASE 1: INVENTARISEREN

In deze fase lag de nadruk op het kennismaken met de werkgroepen en de verdere verdieping met de clustercommissie. De status van de voortgang en de uitkomsten van de Business Model Canvas zijn getoetst en op basis van interviews met de aanjagers van de werkgroepen en de clustercommissie is de projectopdracht scherp en helder geformuleerd.

INTERVIEWS AANJAGERS

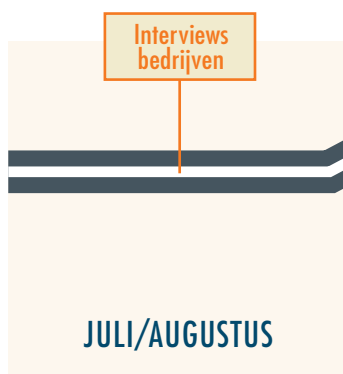
De bevindingen over het functioneren van de werkgroepen zijn:

- De capaciteit van de werkgroepen blijft een uitdaging; hoe combineer je een landelijke samenwerking vanuit het onderwijscluster met je eigen baan binnen een roc, ook nog eens in corona-tijd?
- De thema's hangen samen, maar de echte verbinding tussen de zes thematische werkgroepen is nog lastig te maken.
- Er zijn vooral inhoudelijke ideeën ontwikkeld, de echte vervolgstappen zijn nog weinig/niet gezet.

FACTS

zeven interviews met aanjagers en vier leden van de clustercommissie.

André Duijghuisen (werkgroep 1, Positionering), **Gerda Dekker** (werkgroep 2, LLO), **Marijn Mooij** (werkgroep 3, Duurzaamheid), **Johan Hoens** (werkgroep 4, LOB), **John Flierman** (werkgroep 5, Strategische allianties, tevens lid clustercommissie) en **José Wopereis** (werkgroep 6, Breed dossier hospitality), **Manon Wilbrink** (MBO Raad, clustercommissie), **Marc Schoorel** (clustercommissie) en **Margreet Toonen** (clustercommissie)



FASE 2

FASE 2: EERSTE SCHETS ROADMAP

In deze fase lag de nadruk op het achterhalen van wensen en het ophalen van regionale successen. Ook is in deze fase inzicht verkregen in de wensen van externe stakeholders (bedrijven, bracheorganisaties, en andere relevante partners) vanuit de gedachte deze stakeholders bij de verdere alliantie-vorming te betrekken. In deze fase zijn de eerste inzichten geclusterd om tot een vervolgaanpak te komen.

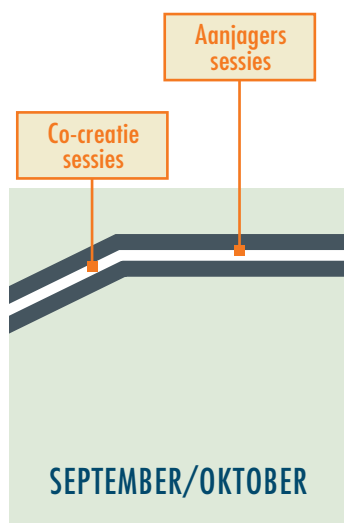
INTERVIEWS BEDRIJVEN

- Hospitality wordt nog teveel gezien als horeca en cross-sectoraal samenwerken komt nog onvoldoende van de grond.
- Het mbo-onderwijs is onvoldoende bij de bedrijven in beeld in het kader van volwassenenonderwijs, leven lang ontwikkelen en inclusiviteit.
- Wij ontvingen veel inhoudelijke input over wat er in de opleidingen zou moeten terugkomen. Vaktechnisch worden de opleidingen goed gewaardeerd, ontwikkeling vooral op hospitality (brede) skills.
- Wendbaarheid; Onderwijs kan snelheid van blurring, innovatie en veranderingen moeilijk bijhouden.
- Duurzaamheid is erg algemeen, krijgt nog onvoldoende aandacht in het onderwijs en hangt vaak op persoonlijke drijfveren van docenten.
- Meer verantwoordelijkheid en initiatief bij de student zelf neerleggen: stages zoeken, motivatie, leerdoelen, solliciteren en modulair opbouwen onderwijs.
- Landelijk niveau: onderwijs komt verder af te staan van bedrijfsleven. Eigen opleidingen/kwalificaties ontstaan.
- Contacten met roc's op regionaal niveau goed. Behoeftte aan centrale afstemming en een landelijk contactpunt.

FACTS

13 interviews met (HR)managers, sectormanagers en aanjagers van branche-organisaties en bedrijfsleven.

- **Ministerie van Defensie** (facilitair en catering), **Hutten**, **CSU**, **Vermaat**, **Van der Valk**, **ANVR** (Algemene Nederlandse Vereniging van Reisondernemingen), **KHN** (Koninklijke Horeca Nederland), **HISWA-RECRON**, **FMN** (Facility Management Nederland), **VOCC** (vereniging onafhankelijke contract cateraars), **VENECA** (vereniging Nederlandse cateraars), **Restaurant Company Europe**, **VCHO** (vereniging Chinese Horeca Ondernemingen)



FASE 3

FASE 3: ECOSYSTEEM ONTWERP

In deze fase is met de verschillende stakeholders op het ecosysteem ingezoomd. Kernvraag: Op welke manier werkt het ecosysteem optimaal samen? Op basis van de Purpose Case-methode zijn co-creatie sessies gehouden. Zowel met de externe stakeholders als met de aanjagers van de werkgroepen.

CO-CREATIESESSIES

- Er is behoefte aan een cross-sectorale samenwerking op landelijk niveau. Eén platform, één cao, één netwerkorganisatie voor de cross-sectorale hospitality arbeidsmarkt.
- Maak het vak aantrekkelijk. Perspectief, betere groei en ontwikkelmogelijkheden, beter werkgeverschap en een beter imago/arbeidsvoorwaarden.
- Zorg voor snelheid in de regionale samenwerking en initieer pilots.
- Zorg voor een goede afstemming tussen de verschillende 'tafels' waarop dit onderwerp wordt besproken.
- Betrek studenten en docenten.
- Het moet samen! Over de eigen schutting en belangen heen stappen om impact en acties te maken.

FACTS

Twee co-creatiesessies met 17 organisaties uit het onderwijs, brancheorganisaties en bedrijfsleven.

Deelnemende organisaties: Ministerie van defensie, Vermaat, Hutten, VOCC, Westcord, Radisson, NH-hotels, KHN, ANVR, MBO Raad, Graafschap college, ROC van Amsterdam, Paresto, RCE, CSU, Randstad, Vebego, De Rooi Pannen, mboRijnland, Landstede, Deltion College.

CO-CREATIESESSIES

In november zijn twee co-creatiesessies gehouden met bedrijven, brancheorganisaties en het onderwijs en twee aanjagerssessies met de werkgroep aanjagers. De co-creatiesessies hadden als doel om ideeën op te halen en in een brainstorm samen richting te bepalen voor een toekomstgerichte hospitality arbeidsmarkt, gedragen vanuit bedrijfsleven (vertegenwoordigd door landelijk opererende bedrijven, overheid en brancheorganisaties) en het mbo-onderwijs (MBO Raad en de roc's).

Er is met de deelnemers gesproken over de te maken impact, intenties en inbreng. Ook is de vraag over de waarde van hospitality voor de maatschappij voorgelegd. Met de aanjagers is gesproken over de impact en intenties.

AANJAGERSSESIES

- Wat is de propositie van de hospitality voor Nederland? Op basis daarvan kunnen de roc's tot een modern opleidings- & ontwikkelaanbod komen.
- Het mbo is de portal tot de arbeidsmarkt. Maar wat is nu de werkelijke arbeidsmarktvaart van de hospitality-sector?
- Het handhaven van de klassieke opleidingen lukt niet meer. We zullen als roc's op alle niveaus de neuzen dezelfde kant op moeten krijgen. De urgentie wordt niet gevoeld. Samenwerken en het elkaar gunnen is een noodzakelijke vervolgstap.
- Hebben wij afgelopen jaren landelijk de juiste discussie met de branche gevoerd over wel/niet smal of breed opleiden? We moeten hierover met elkaar in gesprek blijven. Zowel breed als smal opleiden is nodig.
- Er is sprake van drie belanghebbenden het kader van toekomstbestendig mbo-onderwijs:
 - De studenten: wil keuzevrijheid (breed).
 - De bedrijven: heeft een arbeidsmarktvaartstuk op basis van herkenbare beroepen (smal).
 - De roc's: de betaalbaarheid (en daarmee de toekomst) van het onderwijs is mede afhankelijk van de instroom van nieuwe studenten (van smal naar breed).
- De energie ten aanzien van toekomstbestendigheid zit vooral in de regio's. Hoe maken wij de successen en uitdagingen landelijk toegankelijk voor elkaar? Kennisdeling, kennisontwikkeling en valorisatie is nodig. Een landelijk platform en/of netwerk ligt dan voor de hand.
- Kartrekkers die vanuit eigen enthousiasme aan de slag gaan zijn nodig om verder te komen.
- De toekomstige generatie moet ook aan tafel.
- Niet denken vanuit het initiële onderwijs, maar vanuit het perspectief van loopbaanontwikkeling. In de roadmap zal gewerkt moeten worden aan zowel het oplossen van acute problemen (producten) als aan toekomstbestendige oplossingen (concepten).
- De roadmap is een inspiratiedocument om samen mee aan de slag te gaan!

Conclusie: "Versterking van het hospitality ecosysteem is nodig. Hierbij is het van belang om met elkaar gesprek te blijven, alle beschikbare denkkraft in te zetten, buiten de comfortzone te denken én om in gelijkwaardigheid aan de slag te gaan."

FACTS

Twee cocreatie sessies met 17 organisaties uit het onderwijs, brancheorganisaties en bedrijfsleven, twee aanjagerssessies.

Deelnemende organisaties: Ministerie van defensie, Vermaat, Hutten, VOCC, Westcord, Radisson, NH-hotels, KHN, ANVR, MBO Raad, Graafschap college, ROC van Amsterdam, Pareto, RCE, CSU, Randstad, Vebego, De Rooi Pannen, mboRijnland, Landstede, Deltion College.

9

AANJAGERSSESIE

In november zijn twee digitale sessies met een groot aantal van de aanjagers van de werkgroepen gehouden. De sessies hadden als doel om de intenties, ambities, dromen en uitdagingen van de aanjagers scherper te krijgen.



FASE 4

FASE 4: ROADMAP 2030

In deze fase zijn de roadmap en het reisplan voor 2022 verder uitgewerkt. In een eindpresentatie zijn de roadmap en het voorliggende document aan de clustercommissie toegelicht. Hierbij is ook een advies voor vervolgstappen en een uitwerking voor de vervolgoopdracht gegeven.

DEEL 3 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Onze conclusies en aanbevelingen hebben betrekking op drie onderwerpen en vormen de basis voor de roadmap 2022 en verder.

1. DE MAATSCHAPPELIJKE BELOFTE VAN HOSPITALITY
2. DE THEMATISCHE WERKGROEPEN
3. HET ECOSYSTEEM

1. MAATSCHAPPELIJKE BIJDRAGE OP BASIS VAN DE HOSPITALITY 'BELOFTE'

Aanvullend op de DESTEP-analyse uit het strategisch document, zien wij een transitie van een markteconomie naar een betekenisconomie⁴. Deze beweging zorgt ervoor dat ondernemingen, overheden en burgers niet alleen oog hebben voor het nastreven van economische groei, maar zich steeds meer laten leiden door het besef dat alleen een balans tussen mens, planeet en welvaart op langere termijn volhoudbaar is.

Vanuit dit besef kiezen steeds meer sectoren ervoor om ook een 'gat in de maatschappij' aan te pakken, het helpen oplossen van een maatschappelijke opgave. Bijkomend voordeel is dat (toekomstige) medewerkers van een sector een duidelijk beeld hebben van de maatschappelijke bijdrage die zij vanuit hun werk (en totale sector) leveren. Op deze wijze wordt aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt gewerkt.

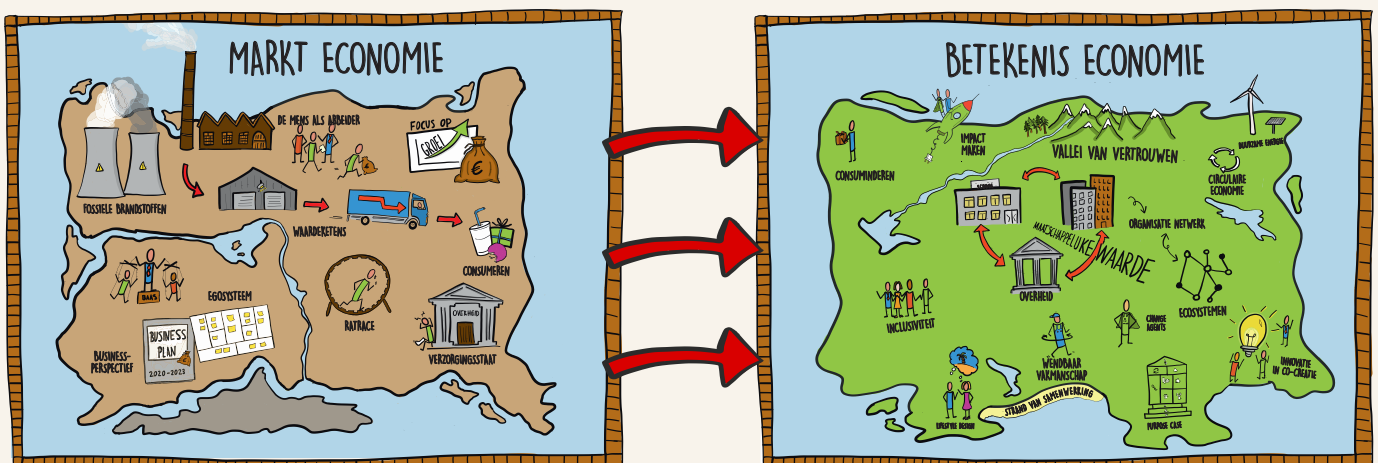
Voorbeelden van andere sectoren:

- **Techniek:** energietransitie, klimaatdoelstellingen halen
- **Retail:** ondernemerschap, als motor van het MKB
- **ICT:** digitalisering, innovatie en data-gedreven werken
- **Zorg & welzijn:** menswaardige zorg, bij een vergrijzend West-Europa

Wij concluderen dat de hospitality-sector het voorbeeld van bovenstaande sectoren nog niet gevolgd heeft.

De volgende vragen zijn nog niet duidelijk beantwoord:

*Wat is de droom van de hospitality-sector voor Nederland?
Wat is de belofte die hospitality doet aan de maatschappij?*



⁴ New Business Lab: <https://www.newbusinesslab.com/impactboek/>

Het antwoord op deze vragen biedt een belangrijke oplossingsrichting om hospitality als vakgebied de komende jaren stevig en maatschappelijk te profileren, waarmee een antwoord gegeven kan worden op de arbeidsmarktproblematiek én de aantrekkelijkheid van het werken en leren in de hospitality-sector.

Om deze reden hebben wij deze vragen voorgelegd aan de clustercommissie, het onderwijscluster Gastvrijheid en aan de deelnemers van de twee co-creatie-sessies. De uitkomsten zijn in onderstaande woordenwol samengevat.

Waarom is het bepalen van deze 'belofte' nog meer zo belangrijk?

De hospitality-sector is op zoek naar een 'nieuw' verhaal in de volgende fase in haar strategische doorontwikkeling. Vanuit zingeving, betekenis en geluk, vanuit waardecreatie en vanuit de maatschappelijke impact die hospitality maakt. Het bereiken van een gezamenlijke belofte, vraagt om een samenwerking binnen het landelijke ecosysteem. Het onderwijs, de bedrijven, de overheid en de brancheorganisaties zijn samen verantwoordelijk voor het succes daarvan.

Hospitality zorgt voor geluk, verbinding, ontmoeting en draagt bij aan balans, welzijn en aandacht. Het vergroot de kans dat iedereen meedoet en zorgt voor vriendelijkheid in de maatschappij. Hospitality draagt daarmee bij aan een prettige samenleving en een betere wereld.



2. THEMATISCHE WERKGROEPEN

Vanuit de interviews met de verschillende aanjagers per thematische werkgroep en de bedrijven en brancheorganisaties over deze thema's hebben wij de volgende constatering en veronderstellingen gedaan. Deze hebben we verdeeld naar 'verwonderingen' en vertaald naar acties.

1

WERKGROEP - POSITIONERING/PROFILERING



Constatering: de branche gaat zelf, vanuit de verschillende sub-sectoren, met de positionering van het vakgebied aan de slag. Het beroeps onderwijs wordt hierbij niet/nauwelijks betrokken.



Verwondering: *'het kan toch niet waar zijn dat':*

- hospitality niet gezien wordt als een beroep/toekomstperspectief?
- er vanuit verschillende subsectoren gedacht en gehandeld blijft worden, terwijl er in de praktijk steeds meer blurring plaatsvindt?
- de branche het zelf, zonder het onderwijs, gaat oplossen?

12



Next steps:

- In een landelijke ontwikkelcoalitie in co-creatie met landelijk bedrijfsleven, brancheorganisaties, regionale samenwerkingsverbanden én het beroeps onderwijs komen tot een Hospitality-pact voor een cross-sectorale toekomstbestendige hospitality arbeidsmarkt.
- Uitwerken van een landelijke campagne voor de toekomstbestendige hospitality arbeidsmarkt.



Nieuw Verhaal

2

WERKGROEP - LEVEN LANG ONTWIKKELEN



Constatering: de branche en het onderwijs trekken niet samen op.



Verwondering: *'het kan toch niet waar zijn dat':*

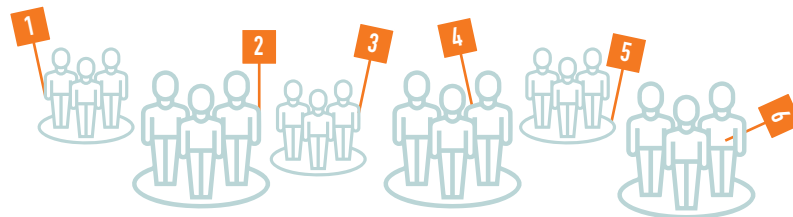
- onderwijsinstellingen én de hospitality branche LLO zien als een gat in de markt? Is het niet een gat in de maatschappij?
- hospitality onvoldoende als loopbaan wordt ervaren?



Next steps:

- In een ontwikkelcoalitie LLO verder uitwerken.

6 WERKGROEPEN



3 WERKGROEP - DUURZAAMHEID



Constatering: duurzaamheid krijgt steeds meer aandacht en wordt breder getrokken naar maatschappelijke uitdagingen. Duurzaamheid is steeds belangrijker voor de jonge generaties.



Verwondering: *'het kan toch niet waar zijn dat':*

- duurzaamheid geen structureel onderdeel van het lesprogramma uitmaakt?
- hospitality vooral gezien wordt als onderdeel van het duurzaamheidsprobleem en niet als onderdeel van de oplossing?



Next steps:

- Duurzaamheid samenvoegen met Loopbaanoriëntatie en - begeleiding (LOB) breed dossier hospitality.

13

4 WERKGROEP - LOOPBAANORIËNTATIE EN BEGELEIDING



Constatering: uit de interviews met het bedrijfsleven kwam naar voren dat "millenials goed vaktechnisch worden opgeleid, maar missen vaak reflectief vermogen waardoor werken in de praktijk soms uitdagend is". Zelfkennis (competenties en drijfveren) en hospitality-skills vormen de basis onder je rol in en bijdrage aan de maatschappij.



Verwondering: *'het kan toch niet waar zijn dat':*

- LOB een (soort) onderwijsproduct geworden is?
- het ontwikkelen van een Hospitality-dna en LOB los van elkaar gezien worden?



Next steps:

- Met nieuwe generaties in gesprek over hospitality-skills en de bijdrage van hospitality aan de maatschappij als input voor het manifest en de uitvoering hiervan.
- Samenvoegen met duurzaamheid en breed dossier hospitality.

5 WERKGROEP - STRATEGISCHE ALLIANTIES



Constatering: regionale ecosystemen zijn via PPS-en en andere allianties zijn steeds beter op elkaar aangesloten. Landelijk is dit niet het geval: het landelijke bedrijfsleven vaart een eigen koers (bv. LLO, werving en positionering).



Verwondering: *'het kan toch niet waar zijn dat':*

- de branche en het onderwijs landelijk verder van elkaar verwijderd raken?
- regionale ecosystemontwikkeling wel werkt, maar landelijk nog niet goed van de grond komt?



Next steps:

- Landelijke coalitie met brancheorganisaties en landelijk opererende bedrijven vormen, waarbij het maken van een Hospitality-pact helpt om tot een landelijk logisch werkend ecosysteem te komen.

6

WERKGROEP - HOSPITALITY BREED DOSSIER



Constatering: bedrijven en brancheorganisaties zien kansen. Wel spannend om over de schaduw van je eigen bedrijf (en sector) heen te stappen.



Verwondering: *'het kan toch niet waar zijn dat':*

- er vooral veel voorstellen op de inhoud worden gedaan, terwijl juist op systeemniveau aanpassingen nodig zijn?
- hospitality nog steeds wordt gezien als werken/bijbaan in de horeca?
- jarenlange discussies over breed of smal opleiden onderwijsontwikkeling en het aantrekken van nieuwe talenten in de weg staat?
- roc's in alle regio's voor dezelfde uitdaging staan: hoe houd je de diverse smalle opleidingen betaalbaar voor het onderwijs én aantrekkelijk voor studenten.



Next steps:

- Landelijk samen oppakken hoe cross-sectorale hospitality geladen kan worden met voorbeelden, helden, 'verhalen', opleiden door middel van skills ontwikkeling, keuzepakketten en perspectief op een loopbaan.



WERKGROEPEN CONCLUSIES

Als het regionaal en lokaal lukt om samen te werken en te versnellen om oplossingen te vinden voor de uitdagingen van vandaag en morgen, waarom lukt dat landelijk dan niet? Vanuit de gesprekken trekken wij de volgende conclusies:

1. Het is onduidelijk welke landelijke rol nodig is en wat regionaal en lokaal ingevuld wordt. Er is behoefte aan duidelijkheid. Voor bedrijven in de vorm van een centraal coördinatiepunt, voor brancheorganisaties wie aan welke tafel een rol speelt en voor het onderwijs hoe binnen een landelijk kader regionaal ingespeeld kan worden op specifieke behoeftes.
2. Er is behoefte om regionaal slagvaardig te blijven, zonder landelijk te dicteren.
3. Lokale- en regionale successen krijgen landelijk onvoldoende opvolging/aandacht.
4. Snelheid is geboden en de 'sense-of-urgency' is noodzakelijk. Er is een enorm tekort aan werknemers en dat wordt de aankomende jaren alleen maar groter. Corona toont aan dat onder druk zaken snel opgelost/aangepast kunnen worden.
5. De rol en positie van de MBO Raad kan sterker en slimmer benut worden in relatie tot de overheid, human-capital agenda en het SBB.
6. Interventies op verschillende niveaus (systeem, proces, product) lijken noodzakelijk, maar moeten niet leiden tot vertraging.
7. Samen optrekken met het voortgezet onderwijs (VO) en hbo is een noodzakelijke vervolgstap.

Ook hier is het advies: het moet samen! Het eigen belang is ondergeschikt aan het algemeen belang. Het kan niet zo zijn dat individuele belangen de toekomst van het hospitality vakgebied in de weg staan.

Het eindresultaat van de aanpak in de roadmap is; dat...

- de instroom (werven) van nieuwe leerlingen/studenten op pijl blijft en verbetert,
- talent behouden blijft voor de hospitality-sector door perspectief op een loopbaan te bieden,
- het aantal openstaande vacatures, nu en in de toekomst, blijvend vermindert.
- de kwaliteit van het hospitality onderwijs door samenwerking verbetert,
- goed werkgeverschap in de hospitality branches verbetert en
- op korte termijn leiden tot samenwerking tussen de ondernemingen.

Centraal staat om hospitality als breed vakgebied te positioneren als een sector die zorgt voor maatschappelijke toegevoegde waarde, waarbij hospitality een bijdrage levert aan de samenleving.

Als het imago van de hospitality-sector, dat veelal gezien wordt als werken in de horeca, reizen, recreatie en facilitaire dienstverlening niet verbetert, neemt de populariteit voor het vakgebied verder af. Het vakgebied heeft veel meer te bieden en opgeleide hospitality studenten worden gewaardeerd om hun sociale skills.

3. HET ECOSYSTEEM⁵

Zoals gesteld onder punt 2, gaat het niet alleen over de doorontwikkeling van toekomstbestendig beroepsonderwijs maar ook over de ontwikkeling van een toekomstbestendige hospitality beroepspraktijk. Samen vormt dit het ecosysteem van de hospitality arbeidsmarkt.

Het ecosysteem hospitality werkt in de meeste regio's goed, maar op landelijk niveau mist er een centrale coördinatie/ netwerk om samen te werken aan een toekomstbestendige hospitality arbeidsmarkt. Als het beroepsonderwijs en bedrijfsleven samen niet in beweging komen, dan wordt het bouwen aan een cross-sectorale en toekomstbestendige hospitality arbeidsmarkt lastig.

Het *beroepsonderwijs* bestaat naast het mbo ook uit het VO en het hbo. Opleiders op alle niveaus hebben te maken met teruglopende studentenaantallen. Het is uitdagend om de snelheid van veranderingen in de markt te verwerken in het onderwijsaanbod, maar ook om in een doorlopende leerlijn te vormen van het VO naar het mbo en het hbo.

16

Het *mbo-onderwijs* zet vol in op LLO en de kwaliteit van het onderwijs moet flexibeler afgestemd worden op de behoefte van studenten (nieuwe studenten en herstarters/ zij-instromers/volgers van bijscholingen) om nieuwe doelgroepen aan te boren.

De *studenten* hebben behoefte aan keuzevrijheid en praktisch en eigentijds onderwijs, waarin het leerproces van de student voorop staat. Keuzevrijheid hangt ook samen met de onafhankelijkheid van plaats en de (financiële) kans die iedereen moet krijgen om een studie te volgen.

De *docenten* zijn gebonden aan kwalificatiedossiers, maar worden tegelijk wel gevraagd de lessen flexibel af te stemmen op de wens van de studenten en van het (regionale) bedrijfsleven.



BEROEPSONDERWIJS



BEROEPSPRAKTIJK

Het *hospitality bedrijfsleven* kamt met enorme personeels- tekorten en heeft behoefte aan studenten die vanuit een hospitality brede skill set worden opgeleid. Landelijk gezien heeft het bedrijfsleven behoefte aan in-house learning&development ondersteuning en een hospitality brede cao.

De landelijke afdelingen van de *brancheorganisaties* zoeken hun bestaansreden in een veranderende hospitality-sector. Zij zijn nu vooral spreekbuis voor ondernemingen met één vestiging in één branche. Zij vinden dat de cross-sectorale ontwikkeling thuishoort in de landelijke (nog te ontwikkelen) human-capital agenda.

De *regionale samenwerkingsinitiatieven* zijn hebben behoefte aan autonomie en slagvaardigheid. Zij willen niet afgeremd worden door landelijke initiatieven.



⁵ Een *ecosysteem* voor onderzoek en *innovatie* omvat een dynamische set van samenhangende actoren, activiteiten, faciliteiten en regels die van belang zijn voor het onderzoeks- en innovatievermogen van individuele actoren en groepen van actoren en, hierdoor, voor het creëren van waarde (Dialogic, 2020)

DEEL 4 ROADMAP

De afgelopen jaren is de toekomst van de Nederlandse hospitality in allerlei visie-documenten door de sector zelf verder geconcretiseerd. Onder andere in de documenten; *Nederland bestemming 2030*, maar ook *“Samenbouwen aan gastvrije bestemmingen”*. Deze strategische documenten bieden veel inspiratie en handvatten voor de verdere ontwikkeling van het hospitality-vakgebied zelf. De grootste uitdaging is dat hospitality niet gezien wordt als een vakgebied, maar als werken in de horeca. Hospitality gaat over veel verschillende beroepen en bedrijfstakken en daarom is het uitdagend om collectief een vuist te maken.

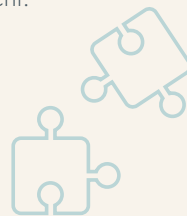
Het mbo-onderwijs staat voor de opgave om de human-capital kant van deze landelijke visies verder te operationaliseren; wat voor type medewerkers worden er komende jaren door de sector gevraagd? En om hoeveel medewerkers gaat het dan? Dit zal vervolgens in onderwijsinhoud en onderwijsvormen vertaald moeten worden, waarbij de kennis vanuit het bedrijfsleven belangrijk is om de juiste keuzes te maken.

In diverse regio's werken het bedrijfsleven en het onderwijs in regionale samenwerkingsverbanden aan deze arbeidsmarkt-vraagstukken samen. Landelijke kennisuitwisseling over deze samenwerkingsverbanden, de onderwijsinhoud en onderwijsvormen is relatief beperkt. Ook zijn er vraagstukken die niet alleen om een regionale, maar ook om een landelijke aanpak vragen. In sommige gevallen kan een landelijke aanpak tot doorbraken in de regio leiden en ze zorgen ervoor dat er vanuit een breder perspectief oplossingen worden bedacht of ondersteuning vanuit de overheid kan worden aangevraagd.

De clustercommissie heeft de ambitie om de komende jaren via een landelijk opererende 'learning community' samen met brancheorganisaties, regionale samenwerkingsverbanden en landelijk opererende bedrijven onder de noemer Hospitality-pact te werken aan een toekomstbestendige cross-sectorale hospitality arbeidsmarkt waarin de belofte aan de maatschappij messcherp is.

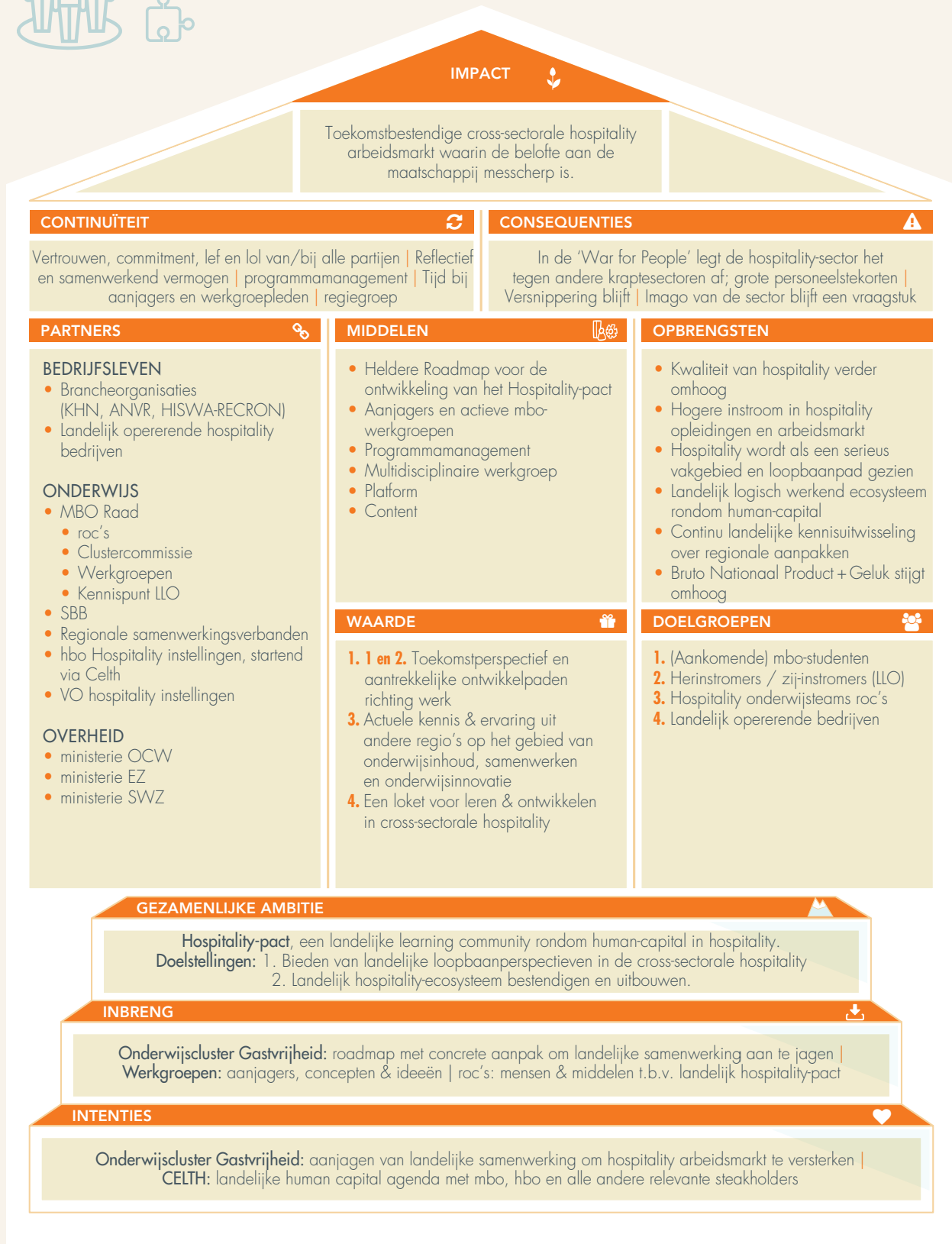
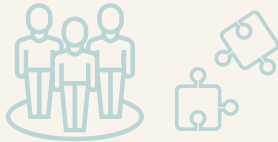
Door op het gebied van human-capital vraagstukken landelijk met elkaar kennis uit te wisselen en projecten op te pakken, worden vakinhoudelijke visies gerealiseerd en bruggen gebouwd tussen de verschillende beroepsgroepen en bedrijfstakken.

Het idee voor het hospitality-pact is uitgewerkt in een Purpose Case, een instrument waarmee maatschappelijke businessmodellen ontwikkeld kunnen worden. Hieronder wordt het idee van de learning community aan de hand van de 11 puzzelstukken van de Purpose Case⁴ verder toegelicht.



⁴ New Business Lab: <https://www.newbusinesslab.com/impactboek/>

DE PURPOSE CASE



IMPACT: WELKE ECHTE IMPACT WILLEN WIJ SAMEN MAKEN?

Toekomstbestendige cross-sectorale hospitality arbeidsmarkt waarin de belofte aan de maatschappij messcherp is.

GEZAMENLIJKE AMBITIE: WELKE DOELEN WILLEN WIJ SAMEN BEREIKEN?

Het onderwijscluster heeft de ambitie om de totstandkoming van een Hospitality-pact aan te jagen: een landelijke learning community rondom human-capital in hospitality waarin ontmoeting centraal staat. Ontmoeting heeft daarbij een dubbele betekenis: 1. elkaar werkelijk leren kennen en begrijpen, 2. In het samen leren en ontwikkelen van de landelijke beweging ook proberen los te laten van wat er allemaal 'moet' vanuit de bestaande denkrichtingen en systemen.

Doelstellingen:

1. Bieden van landelijke loopbaanperspectieven in de cross-sectorale hospitality-sector.
2. Landelijk hospitality-ecosysteem organiseren, bestendigen en uitbouwen.

INTENTIES: MET WELKE INTENTIES STARTEN DE PARTIJEN HET INITIATIEF?

Het onderwijscluster ziet steeds meer krachtige regionale samenwerkingen tussen onderwijs en bedrijfsleven ontstaan. Daarmee ontstaat een uitdaging op landelijk niveau. Kennisuitwisseling, en wellicht ook afspraken, over diverse thema's tussen verschillende stakeholders is nodig, terwijl de autonomie en slagkracht in de regio moet blijven liggen. Dalende instroom in mbo-hospitality-opleidingen en oplopende personeelstekorten blijven de komende jaren een groot probleem. Er zal landelijke actie plaats moeten vinden om te voorkomen dat in de War on Talent de hospitality-sector het tegen andere sectoren aflegt.

Het onderwijscluster ziet mogelijkheden om deze ontwikkeling te keren, door vanuit de bestaande samenwerking tussen de roc's via de MBO Raad landelijk de krachten verder te bundelen en hierbij de nadrukkelijke samenwerking met de brancheorganisaties en andere landelijke organisaties aan te gaan. Naast de landelijke bedrijven uit de co-creatiesessie heeft ook Centre of Expertise Leisure, Tourism and Hospitality (CELTH) aangegeven graag mee te doen om zo ook het landelijk hbo aan te haken.

PARTNERS: MET WIE PAKKEN WIJ DIT INITIATIEF OP?

Het idee is om de samenwerking vanuit de MBO-Raad met landelijke partners uit het ecosysteem verder uit te bouwen. Daarbij zullen de brancheorganisaties, landelijke opererende bedrijven, SBB maar ook andere onderwijskolommen en overheden worden gevraagd vanuit gelijkwaardigheid mee te denken en mee te doen.

DOELGROEPEN: VOOR WIE IS DIT INITIATIEF VAN WAARDE? / WAARDE: WELKE BETEKENISVOLLE WAARDE WORDT ER GECEËRD?

Het idee is dat het hospitality-pact een viertal doelgroepen kent:

1. (Aankomende) mbo-studenten.
2. Herinstromers / zij-instromers (LLO).
3. Hospitality onderwijsteams roc's.
4. Landelijk opererende bedrijven.

De eerste twee doelgroepen, (aankomende) mbo-studenten en herinstromers / zij-instromers (LLO) zijn vooral indirecte doelgroepen die niet door het hospitality-pact, maar door de partners van het hospitality-pact bediend zullen (blijven) worden. Vanuit de landelijke samenwerking kan wel kennis uitgewisseld worden over hoe het in de regio's voor (aankomende) mbo-studenten en herinstromers/zij-instromers aantrekkelijk is én blijft om voor een ontwikkelpad in de hospitality te kiezen.

Hospitality onderwijsteams van roc's uit alle regio's hebben, ondanks regionale verschillen, soortgelijke uitdagingen. Of het nu gaat over onderwijsontwikkeling, arbeidsmarktcommunicatie, positionering en profilering, werving, samenwerken met bedrijfsleven of nieuwe innovatieve leer- & onderwijsconcepten. Het hospitality-pact is juist voor deze teams bedoeld. Kennisuitwisseling en -ontwikkeling via kennistafels, bevordert daarmee de verdere doorontwikkeling van regionale initiatieven.

Landelijk opererende bedrijven in de cross-sectorale hospitality geven aan een landelijk loket (single point of contact) als aanspreekpunt voor leren & ontwikkelen te missen. Via het hospitality-pact kan een dergelijk loket ingericht worden.

MENSEN & MIDDELEN: WIE EN WAT HEBBEN WIJ NODIG OM ONZE AMBITIE WAAR TE MAKEN?

Om de learning community daadwerkelijk te realiseren zijn er vooral actieve werkgroepen (inclusief aanjagers) en is er programma-management nodig. Daarnaast dient een platform voor communicatie en kennisdeling ontwikkeld te worden en is het van belang om een heldere roadmap voor de (door)ontwikkeling van het hospitality-pact (in co-creatie) te maken.

OPBRENGSTEN: WELKE FINANCIËLE EN NIET-FINANCIËLE OPBRENGSTEN WORDEN ER GEREALISEERD?

Een succesvolle learning community heeft op een aantal niveaus effect, namelijk:

- De kwaliteit van hospitality gaat verder omhoog doordat het hospitality-pact voor aantrekkelijke, actuele en duidelijke ontwikkelpaden zorgt. Dat zal na verloop van tijd op de werkvloer merkbaar moeten worden.
- Een hogere instroom in de hospitality opleidingen en op de arbeidsmarkt door het aantrekkelijker maken van zowel de ontwikkelpaden (makkelijker om verder te leren en te ontwikkelen), en het verder zichtbaar maken van toekomstperspectief dat de hospitality-sector biedt.
- Hospitality wordt op de lange termijn bij een bredere groep in de samenleving als een serieus vakgebied en loopbaanpad gezien. Dit draagt bij aan een positief imago.
- Een landelijk logisch werkend ecosysteem rondom human-capital door de komst van het pact. Partijen weten elkaar beter te vinden en te ontmoeten, om samen te werken aan een hoger doel.
- Continu landelijke kennisuitwisseling over regionale initiatieven en projecten, omdat de actie en aanpak vooral in de regio plaatsvindt. Door het pact weten de regio's elkaar beter te vinden door 'best practises' te delen en wordt er actief van elkaar geleerd.
- Het Bruto Nationaal Product + Geluk gaat op langere termijn voor alle Nederlanders en bezoekers van Nederland omhoog. Door het hoge servicelevel van hospitality kan de gast vrijer zijn (gast-vrijheid), en zichzelf en anderen beter ontmoeten.

CONTINUÏTEIT: HOE HOUDEN WIJ HET INITIATIEF IN DE LUCHT?

Daadkracht, vertrouwen, commitment, lef en lol bij alle partijen is nodig om tot werkelijke en langdurige samenwerking te komen. Reflectief en samenwerkend vermogen zal moeten worden ontwikkeld, waarbij ook programmamanagement noodzakelijk is. Er is regie en organisatie nodig om de bijeenkomsten van de verschillende gremia te faciliteren. Tot slot zullen ook de aanjagers en werkgroep leden voldoende de tijd van hun eigen werkgevers moeten krijgen, om in gezamenlijkheid aan het hogere landelijke doel te werken, waarbij de waarde vooral ook in de eigen regio en organisatie terugkomt.

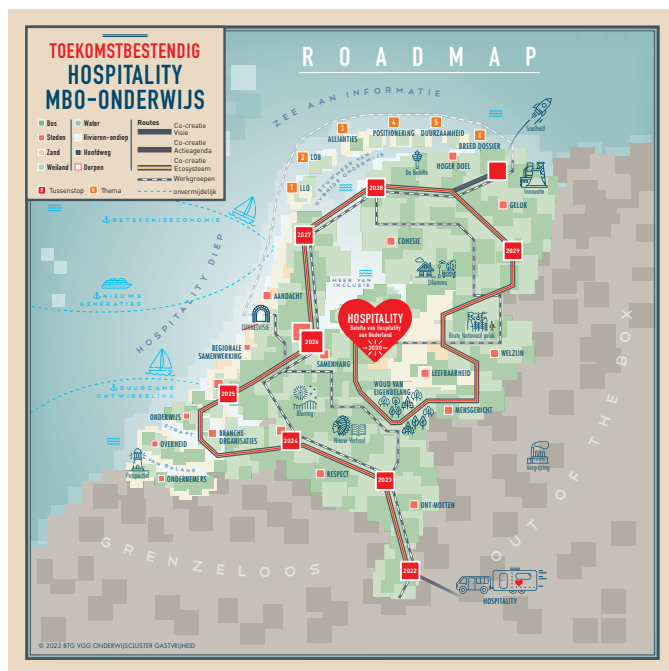
CONSEQUENTIES: WAT ZOU ER GEBEUREN ALS DIT INITIATIEF NIET ZOU DOORGAAN?

In de 'War for People' legt de hospitality-sector het op korte termijn tegen de andere kraptesectoren af; ook in andere sectoren zijn grote personeelstekorten waarbij landelijke stappen gezet worden om loopbaanpaden te optimaliseren, en kandidaten te interesseren voor een carrière in de zorg, ICT of techniek. Deze sectoren zijn van zichzelf al minder versnipperd georganiseerd, tot top-sector bestempeld (met bijbehorende extra impuls gelden vanuit de rijksoverheid) en behartigen en werken actief aan het maatschappelijk belang. Herpositionering van werken in de sector en samenwerken aan human-capital vraagstukken via een hospitalitypact is daarmee geen overbodige luxe.

VAN REISBESTEMMING NAAR ROADMAP

Om de droom van toekomstbestendig hospitality mbo-onderwijs te realiseren, is een strategie nodig. Deze strategie is in een roadmap uitgewerkt. De roadmap geeft inzicht in de reis naar 2030. Deze reis wordt in reisplannen per jaar uitgewerkt. In dit document is het reisplan voor 2022 opgenomen. **De reis bestaat uit 2 routes.**

Route 1. Is de co-creatie route, route 2 is de mbo-werkgroepen route. Per route zijn er ook nog sporen (deelroutes) en sprints (een afgebakend deel van de route in een bepaalde tijd) uitgewerkt.



ROUTE 1. CO-CREATIE ROUTE

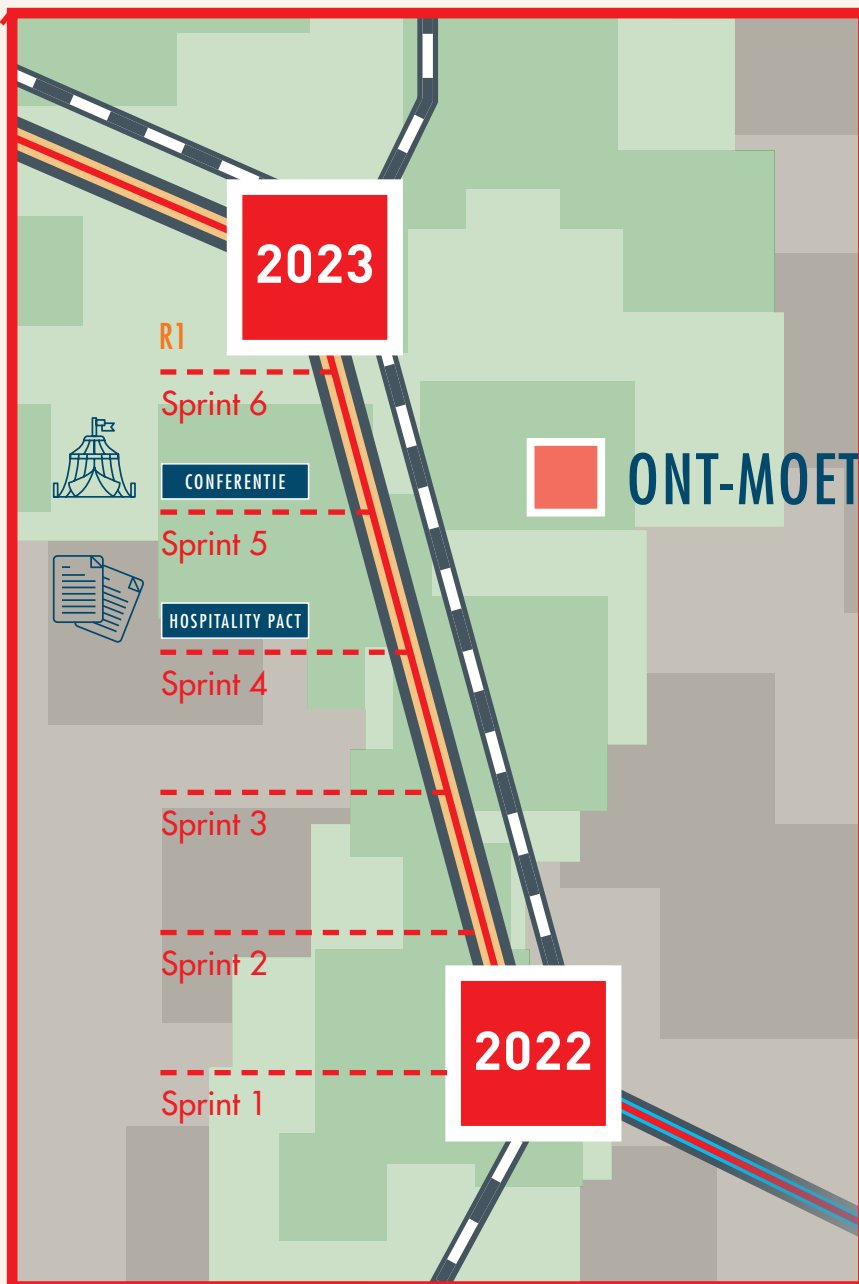
De co-creatie route vormt de centrale route naar toekomstbestendig cross-sectoraal mbo hospitality onderwijs. Op deze route werkt het mbo met alle relevante stakeholders stapsgewijs én in co-creatie aan een toekomstbestendige cross-sectorale hospitality arbeidsmarkt.

In 2021 zijn door de interviews met landelijke spelers, én de co-creatiesessies al de eerste stappen in de deze route gezet. Uit de verkennende gesprekken komt duidelijk naar voren dat diverse landelijke spelers hiervoor openstaan en dat er een urgente behoefte is om met elkaar landelijk aan human capital en andere relevante vraagstukken te werken.

ROUTE 2. MBO-WERKGROEPEN ROUTE

De tweede route betreft de voorzetting en verdieping van de bestaande zes thematische werkgroepen voor het mbo. Er wordt een extra thema tijdelijk aan het programma toegevoegd: 'kennisdeling & ontwikkeling', inclusief een (communicatie)platform/website. Dit dient als input voor het hospitality-pact waarin deze onderwerpen vanuit het mbo verder geborgd worden. De clustercommissie zal dit thema zelf oppakken.

In de landelijke learning community nemen de werkgroepen, op weg naar 2030, een prominente rol in. Door de toevoeging van de co-creatieroute ontstaat er een belangrijke coördinerende, signalerende en ontwikkelende rol voor de werkgroepen richting het hospitality-pact. De werkgroepen gaan een belangrijke bijdrage leveren aan de totstandkoming en uitvoering van het hospitality-pact en worden daarmee in feite bredere coalities van het beroepsonderwijs (mbo en hbo) en het bedrijfsleven.



ROUTE 1. CO-CREATIE ROUTE

Sprint 1

Opstarten co-creatie route.

Sprint 2

Vorbereiding kennistafels.

Sprint 3

Uitvoeren kennistafels.

Sprint 4

Afronden en vastleggen hospitality-pact.

Sprint 5

Presentatie hospitality-pact tijdens human-capital conferentie hospitality.

Sprint 6

Opstarten actie-agenda en learning community.

ROUTE 1. CO-CREATIE ROUTE

In de co-creatieroute is in 2022 de belangrijkste mijlpaal om in samenwerking met landelijk relevante stakeholders tot een hospitality-pact te komen. Wij werken in co-creatie aan een document dat landelijk meerjarig richting en inhoud geeft aan de human-capital strategie van de hospitality-arbeidsmarkt. Dit landelijke pact kan door alle betrokkenen als strategisch uitgangspunt worden genomen bij verdere lokale, regionale en nationale ontwikkelingen.

Sprint 1. Opstarten co-creatie route

- Wat:** informeren, afstemmen, commitment voor vervolg.
Wanneer: februari – maart 2022.
Initiatief: clustercommissie en programmamanagement.
Doel: alle relevante betrokkenen uitnodigen om mee te doen aan het vervolg.

In 2021 hebben in fase 2 en fase 3 diverse gesprekken en bijeenkomsten plaatsgevonden. De betrokkenen zullen verder geïnformeerd en betrokken worden.

Sprint 1 bestaat uit het organiseren van een drietal informatiesessies. Tijdens deze sessies wordt toelichting op de roadmap gegeven, de aanpak van de kennistafels en het hospitality-pact getoetst en commitment en/of deelname hieraan gevraagd.

- Informatiesessie 1.** Terugkoppeling aan en gesprekken met de deelnemers van de co-creatie sessies uit 2021.
Informatiesessie 2. Terugkoppeling aan en gesprekken met deelnemers van de werkgroepen.
Informatiesessie 3. Terugkoppeling aan en gesprekken met de brancheorganisaties.

Sprint 2. Samenstellen werkgroep en voorbereiding kennistafels

- Wat:** samenstellen multidisciplinaire werkgroep hospitality-pact en voorbereiding kennistafels door deze werkgroep.
Wanneer: maart 2022.
Initiatief: clustercommissie en programmamanagement.
Doel: multidisciplinaire werkgroep hospitality-pact samenstellen en installeren.

- 1** Kick-off en kennismaking met beoogde werkgroepleden om landelijk te werken aan het hospitality-pact.
- 2** Samenstellen multidisciplinair werkgroep hospitality-pact (Suggesties: aanjagers MBO Raad, programmamanagement, CELTH, brancheorganisaties, landelijke ondernemingen, SBB, ministeries).
- 3** Voorbereiden kennistafels door de werkgroep:
 - Vaststellen thema's. Volgens de indeling van de werkgroepen van de BTG VGG en de indeling van de thema's uit de human capital agenda? LLO, LOB (& arbeidsmarktkennis), duurzaamheid (& duurzaam inzetbaar), allianties (& organisatieontwikkeling), positionering/profilering (& imago en ambacht), breed dossier hospitality en kennisdeling en -ontwikkeling (& technologische vernieuwing).
 - Rolverdeling, draaiboeken, communicatie en data vaststellen.

Sprint 3. Uitvoeren kennistafels

Wanneer: april - juni 2022.

Wat: online open sessies waar iedereen uit het ecosysteem in drie ronden kan meewerken aan de totstandkoming van het hospitality-pact.

Initiatief: werkgroep hospitality-pact, inclusief programmamanagement.

Deelnemers kennistafels: iedereen uit het bedrijfsleven, onderwijs en de overheid die zich betrokken voelt bij een toekomstbestendig cross-sectorale arbeidsmarkt.

Doel: in co-creatie komen tot de droom voor de human capital kant van hospitality. In de sessie worden de doelen, acties, randvoorwaarden en samenwerkingsafspraken door de deelnemers onder leiding van (thematische) gespreksleiders concreet gemaakt. Tezamen vormt dit de input voor het hospitality-pact.

Aanpak: in drie rondes, tijdens een onlinebijeenkomst, worden dromen, doelen en acties gedeeld en eerste ideeën voor samenwerkingsafspraken uitgewerkt. Iedere ronde bestaat uit twee sessies (twee momenten waaruit je kunt kiezen om deel te nemen) en duren 2 uur per sessie. NB. vraag aan de deelnemers vooraf om direct commitment te geven om drie maal (elke ronde 2 uur) online mee te doen.

Aantal deelnemers per ronde: ongeveer 200 personen.

Ronde 1. Dromen voor human-capital van hospitality (wanneer: april).

Ronde 2. Doelen en acties (wanneer: mei).

Ronde 3. Samenwerking (wanneer: juni).

Opbouw: De werkgroep bereidt tussentijds de kennistafels voor en verwerkt de informatie. De uitkomsten worden door de werkgroep (ondersteund door programmamanagement) gebundeld in een levend document. Het document beschrijft: visie, actie-agenda en goed werkend ecosysteem.

25

Sprint 4. Afronden en vastleggen Hospitality-pact

Wanneer: juli – september 2022.

Wat: definitief maken van het hospitality-pact document.

Initiatief: werkgroep hospitality-pact, inclusief programmamanagement.

Doel: afronden visueel aantrekkelijk hospitality-pact document.

Aanpak: schrijven en vormgeven hospitality-pact plus een laatste toets in een online brede sessie met alle deelnemers (ronde 4).

Sprint 5. Presentatie hospitality-pact tijdens human capital conferentie hospitality

Wanneer: oktober 2022.

Wat: human capital conferentie hospitality organiseren waarin het hospitality-pact gelanceerd wordt.

Initiatief: werkgroep hospitality-pact, inclusief programmamanagement.

Doel: brede live bijeenkomst met diverse sprekers, werksessies en presentatie van het hospitality-pact.

Aanpak: in co-creatie met de diverse stakeholders een landelijke conferentie organiseren.

Sprint 6. Opstarten actie-agenda en learning community

Wanneer: november-december 2022.

Wat: de eerste online kennis- & ontwikkelafels vinden plaats.

Initiatief: werkgroep hospitality-pact, inclusief programmamanagement.

Doel: faciliteren van de diverse thematische kennis- & ontwikkelafels waarin gewerkt gaat worden aan de doelen en acties uit de actie-agenda van het hospitality-pact.

Aanpak: werkgroep faciliteert de thematische aanjagers om tot goede periodieke kennis- & ontwikkelafels te komen.

REISBEGELEIDING BLIJFT NODIG

Omdat de voorgestelde reis uitdagend is, is reisbegeleiding/programmamanagement en dedicated aandacht van belang. Reisbegeleiders zijn nodig om de twee verschillende routes en de verschillende sporen met elkaar te verbinden en de concrete stappen te blijven organiseren en aanjagen.

Er gaat nog relatief veel aandacht uit naar acties in de regio op productniveau. Landelijke acties op ecosysteemniveau zijn nu nodig om tot toekomstbestendig cross-sectoraal onderwijs in het mbo te komen.

De sleutelfiguren in het ecosysteem (aanjagers werkgroepen, clustercommissie, deelnemers uit werkgroepen) zullen ondersteund moeten worden en ook tijd moeten vrijmaken, om tot werkelijke landelijke resultaten te komen waar vanzelfsprekend ook op lokaal en regionaal niveau geprofiteerd van kan worden.

Het voorliggende reisplan 2022 kan als basis genomen worden voor een mogelijke vervolgopdracht voor reisbegeleiding in 2022.

NAWOORD

Hoe ontwikkelt het onderwijs in het mbo naar 2030? En wat is de purpose voor hospitality voor het beroepsonderwijs, het bedrijfsleven en de maatschappij?

Hospitality zorgt voor geluk, verbinding en (maatschappelijke) cohesie. Het is de smeerolie voor de manier waarop we als mensen met elkaar omgaan, elkaar écht ontmoeten én het vormt de motor van de diensteneconomie.

Hospitality is een vakgebied met veel kansen en werkgelegenheid. Nederland vaart wel bij onze eeuwenlange ervaring als handelsnatie en Nederlanders worden geroemd om hun nuchtere kijk op het leven, onze directheid en handelsgeest. Dit succes kan alleen bestaan als we blijven samenwerken, plezier maken, van betekenis zijn en verbindingen maken met anderen en aandacht hebben voor elkaar. En dit is nu juist de basis voor hospitality en gastvrijheid.

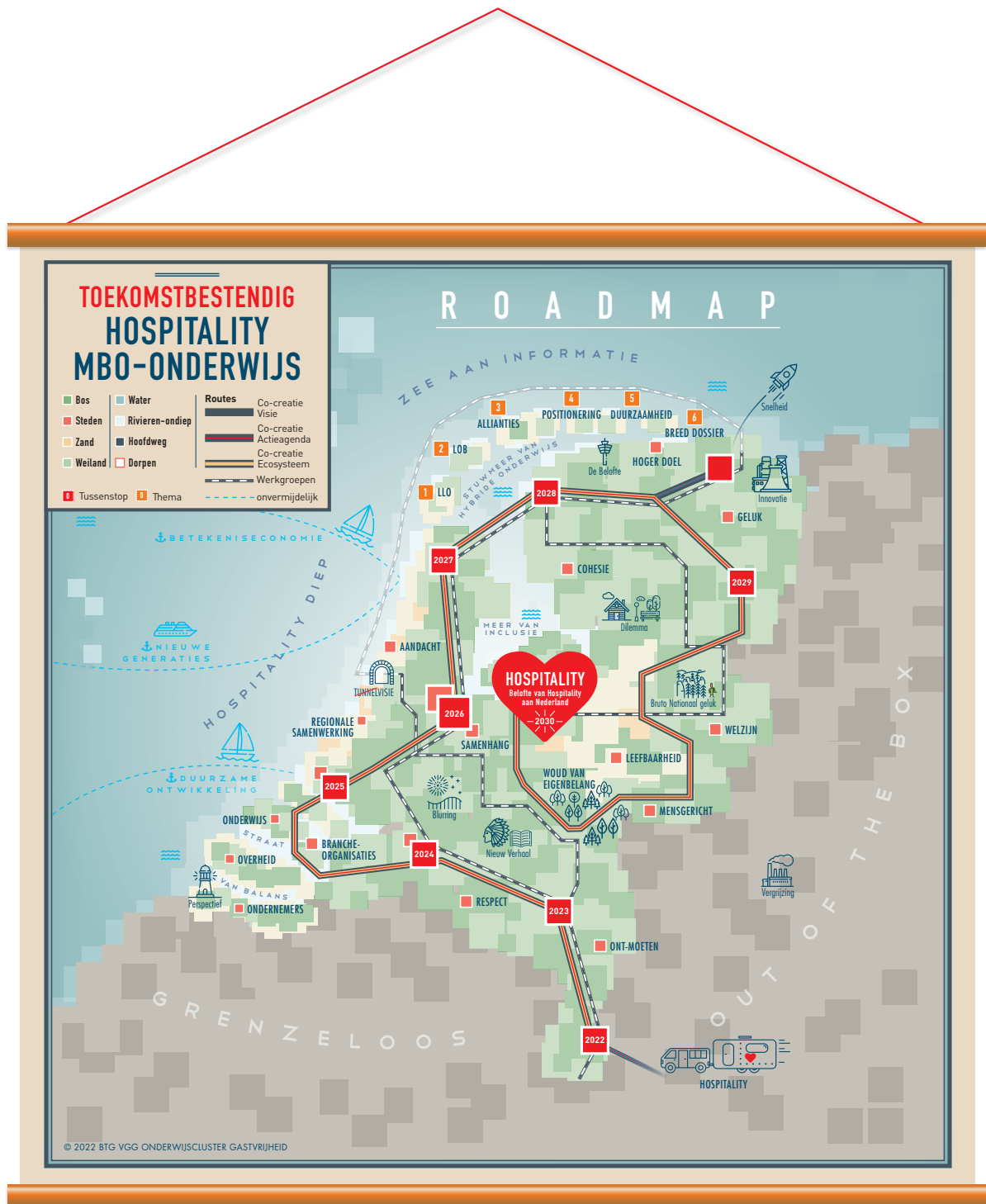
De gast vrij maken betekent letterlijk dat als een ander zich vrij voelt om zichzelf te zijn, je kansen krijgt om verwachtingen te overtreffen.

De uitvoering van de roadmap start in 2022 door aan de slag te gaan met het opzetten van een Hospitality-pact waarin op landelijk niveau wordt samengewerkt tussen het onderwijs, bedrijfsleven, de overheid en brancheorganisaties.

Wij hebben met veel plezier een bijdrage geleverd aan een nieuwe toekomst voor hospitality in Nederland. Als oud-student aan een roc, jarenlange ervaring in de wereld van gastvrijheid en de kennis en ervaring om ecosystemen op te zetten voor een betere wereld voor toekomstige generaties vanuit de Purpose Case, hebben wij onze krachten kunnen bundelen in een prachtige samenwerking. En wat ons betreft is deze samenwerking het begin van een mooie reis die we samen met het onderwijs, de brancheorganisaties, het bedrijfsleven en de overheid gaan maken. Samen staan we sterk en is de 'sky the limit'.

Wij wensen Nederland veel hospitality!

Matthijs Bobeldijk en Frank Veldhof
New Business Lab & Frank & Gastvrij



COLOFON

© MBO Raad BTG VGG onderwijscluster Gastvrijheid

Productie en realisatie: Matthijs Bobeldijk, [New Business Lab](#) en Frank Veldhof, [Frank & Gastvrij](#)

Ontwerp: [Studio Zeeman en Burger](#)