



HORECATIJGERS MET UITSTERVEN BEDREIGD

ZO WERF JE WEL HORECAPERSONEEL



GEEN HORECATIJGERS, MAAR RESTAURANTWELPEN

KRIJG HORECAPERSONEEL DAT NOOIT MEER WEG WIL

Jij bent naartstig op zoek naar de horecatijger. Want je wilt dat de keuken gewoon draait, gasten niet onnodig lang hoeven te wachten en je gedurende de volledige openingstijden personeel hebt. Maar net als jij is iedere andere horecaondernemer ook op zoek naar deze schatkist. Wij hebben nieuws voor je: zoek niet naar een horecatijger, maar kijk uit naar de restaurantwelp. Stel je verwachtingen bij, verander van strategie en werf als een pro. Voor je het weet draait jouw zaak weer als vanouds met een volledige bezetting. Horeko biedt jou de handvaten om te starten met het nieuwe werven.



DRAAI VAN 180 GRADEN

WERVEN ZOALS NOOIT TEVOREN

Ooit was personeel werven net zoals gasten werven. Je ging bij de ingang van je zaak staan en wachtte af tot de mensen binnenstroomden. Gasten hadden nou eenmaal honger. En studenten konden wel een zakcentje gebruiken. Dus was jouw tactiek voor beide doelgroepen hetzelfde. Die gasten komen gelukkig nog steeds. Het personeel daarentegen laat het afweten. Tijd voor een draai van 180 graden: een andere kijk op personeelswerving.

Wij zoeken personeel

O oké - net als al die andere horecaondernemers in de stad. En omdat jullie zo eensgezind zijn, zet je net als alle anderen een bord buiten met 'Personeel gezocht' erop gekrijt. Maar jouw potentiële nieuwe collega weet nog niks. Komt die in de bediening te werken? In de keuken? Of achter de bar? Joost mag het weten en zelfs die solliciteert niet op 'personeel'.

Andere functie, andere baan

De kok doet wat anders dan de afwasser. En de serveerster heeft geen afwasborstel in de hand. Al je personeel over één kam scheren, kan dus niet. Dat bord buitenzetten kan nog steeds. Maar vertel dan de voorbijgangers dat je mensen zoekt voor in de bediening of een souschef nodig hebt. Wees duidelijk, daar houden mensen van.

In een vacature stop je uren

Veel horecaondernemers hebben er al jaren geen meer gemaakt, gewoon omdat het personeel toch wel kwam binnenlopen. Maar vacatures zijn anno nu onmisbaar. Zie ze als de menukaart voor nieuw personeel: een kans om te laten zien wat je in huis hebt en wat je biedt. Zoals bij gasten het water in de mond loopt als ze truffelpasta met groene asperges op de menukaart zien pronken, zo worden sollicitanten enthousiast van de secundaire arbeidsvoorwaarden die jij in de vacaturetekst noemt.

Die vacature moet natuurlijk gevonden worden. Probeer dat niet te bereiken door pop-ups op de website of een overvloed aan posts op socialmediakanalen. Daar komen voornamelijk gasten. Die willen smullen, geen vacatures vullen.

Goed personeel is het halve werk

Het belangrijkste besef: nieuw personeel werven kost tegenwoordig tijd en moeite. Afwachten is geen strategie meer. De handen uit de mouwen steken des te meer. En dat ben jij als horecaondernemer gewend om te doen. Net als jouw huidige personeelsleden. Zij staan dag in dag uit met hart voor de zaak te werken. En jij doet op jouw beurt alles voor hen. Want zo behoud jij deze enthousiastelingen.

Maak daar eens slim gebruik van. Laat hen als pioniers optreden, voortzeggen hoe geweldig hun werkplek is. En zo vrienden en kennissen ervan overtuigen om ook deze droombaan te nemen. "Wordt jij onze top recruiter? Voor elke nieuwe collega trakteren wij de aanbrengrer op een diner."

HEB WAT TE BIEDEN

WANT HORECA IS EEN VAK

Het ideale studentenbijbaantje: dat had jij jarenlang. Nu zoeken studenten eerder een bijbaan die bijdraagt aan hun toekomstige baan. Of te maken heeft met hun studie. Een plek waar ze kunnen leren, dus valt de horeca af. Nou, dat hoeft niet zo te zijn. Jij bent namelijk de perfecte leerschool voor ieder toekomstig beroep. Want in de horeca werken, is een vak uitoefenen. Je moet het ze alleen nog vertellen.



Netwerken en mensenkennis

Wist je dat mensen die van de hotelschool komen met twee vingers in de neus een baan vinden? Zij hebben namelijk mensenkennis en gastheerschap waar je u tegen zegt: twee dingen die je leert voor en in de horeca. Skills waar ieder bedrijf om staat te springen.

Jij leert ze moeiteloos aan alle collega's die bij jou aan de slag gaan. In de horeca krijg je te maken met oneindig veel verschillende mensen, waardoor je mensenkennis met het uur groeit en je gedrag leert herkennen. En ook netwerken en smalltalk vormen voor horecamensen een tweede natuur.

Het mes snijdt aan twee kanten

Veel bedrijven slingeren met cadeaus en extra's als je bij ze komt werken. Flinke investeringen waarvan je maar moet hopen dat ze het waard zijn. Een betere investering is bijvoorbeeld een cursus gastheerschap. Zo leert jouw personeel de ervaring van de gasten nog beter te maken, en doet het nuttige vaardigheden op die maar wat goed in een ander werkveld te vertalen zijn. Denk aan rust bewaren tijdens drukte, je eigen kwaliteiten ontdekken en inzetten, en de juiste invloed uitoefenen op de ervaring van anderen. Winst voor alle partijen.



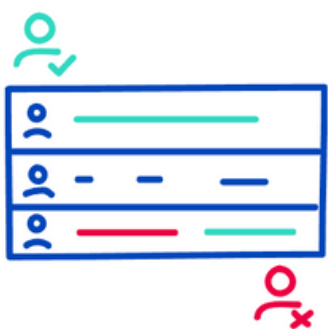
Slim inzetten, veel leren

Wat jij te bieden hebt, kan de potentiële collega niet ruiken. Dus je schreeuwt het van de daken. Of laat het zien via verschillende social mediakanalen waarop jij actief aanwezig bent. Ook als dat niet helemaal je ding is, zit daarin juist een kans. Geef je personeel de mogelijkheid om de social mediakanalen te beheren. Marketing-communicatiestudenten lopen warm voor deze waardevolle toevoeging aan hun functieomschrijving.

MEER PERSONEEL, MINDER ROOSTEREN

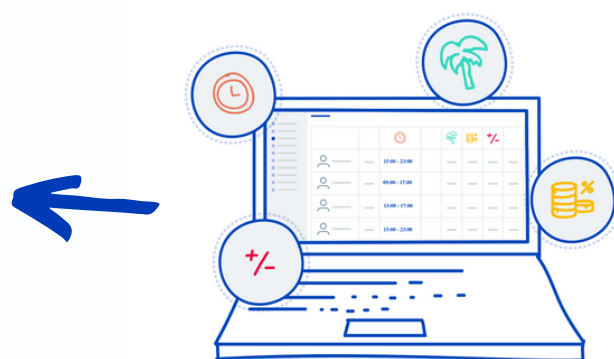
HOE PLANNINGSSOFTWARE JE HELPT

Roosters maken kost uren. Tijd die je liever in je zaak besteedt. Want dat vult meteen wat gaten op. Gooi daarom de onoverzichtelijke Excelsheets de deur uit en ga aan de slag met planningssoftware.



Is het rooster net de deur uit, stromen de appjes alweer binnen: van collega's die niet beschikbaar zijn wanneer ze staan ingepland. Dat is verleden tijd! Medewerkers geven zelf hun beschikbaarheid op. Jij ziet in de software in één oogopslag wie er kan werken en of je genoeg mensen hebt staan.

Diensten worden nogal eens geruild. Op zich geen probleem, maar achteraf zie jij de plus- en minuren en weet je dat de administratie weer een flinke kluif wordt. Liever keur je wisselingen goed op basis van bijvoorbeeld plus- en minuren. Zo kom je niet voor administratieve verrassingen te staan.



Genoeg personeel inplannen op een dag is één ding. Maar je wilt ook de juiste functies aanwezig hebben. Zes serveersters, maar geen afwasser: daar red je het niet mee. Koppel personen aan functies en plan zo exact de capaciteit die je per dag nodig hebt.



Leg de verantwoordelijkheid bij je collega's. Laat hen zelf via de app hun beschikbaarheid opgeven. Plannen ze een dag waarop ze niet kunnen werken? Dan moet de leidinggevende dit nog altijd goedkeuren. Zo komen alle verzoeken om vrij te zijn op één plek binnen en weet je of er genoeg mensen zijn om te werken.

Van ruilen komt huilen. Tenzij je met planningssoftware werkt. Collega's kunnen onderling van dienst wisselen en geven dat aan in de app. Pas wanneer de leidinggevende het goedkeurt, gaat de ruil door. Die weet zo altijd welke collega's komen werken, en kan ook een wissel afkeuren als de invaller al te veel plusuren heeft of een stuk duurder is.



Iedere keer dat een collega de eerste dienst van de week heeft, ben jij een tijdje bezig om de specials van de week te vertellen en andere leuke acties uit te leggen. Voortaan deel jij die als nieuwsbrief in de app. Zo is iedereen voor de dienst op de hoogte van belangrijke zaken zoals het verrassingsmenu van de week. Scheelt jou meteen weer tijd die je in de zaak kunt stoppen.



PERSONEEL
WERVEN IS
NIET
HETZELFDE
ALS
KLANTEN
WERVEN

READY? SET. GO!

GRABBEL UIT DE IDEEËNBUS VAN HOREKO

VOORGERECHTEN

MEERDERE FILIALEN

Heb je meerdere filialen, laat medewerkers dan hun beschikbaarheid voor alle filialen opgeven. Zo kunnen ze makkelijker werken waar en wanneer ze willen en heb jij meer mensen met wie je de planning kunt vullen.

WEEKROOSTER

Sommige mensen vinden het erg ingewikkeld om te bedenken hoeveel en wanneer ze in een maand kunnen werken. Bied ze nog meer flexibiliteit met weekroosters. Met horecasoftware kost dat niet eens zo veel meer tijd.

HOOFDGERECHTEN

CHALLENGE

Geef de studenten in het team extra challenges die aansluiten bij hun opleiding. Laat de communicatiestudent de social media beheren. En daag de salesstudenten uit om op een avond een extra fles wijn te verkopen.

INVESTEER IN MENSEN

Bied nieuwe medewerkers geen scooter, vakantie of nieuw paar schoenen aan. Maar investeer in hen door ze cursussen, opleidingen en doorgroeimogelijkheden te bieden. Speel ook in op personeel dat wat wil bijverdienen voor de vakantie of rijlessen: "Je rijbewijs haal je achter de bar".

NAGERECHTEN

WEES ZICHTBAAR

Jouw zaak is de leukste. Dat weten de collega's die er werken. Laat hen daarom meewerken aan zichtbaarheid op social media. Zo weten nieuwe collega's je ook te vinden.

PERSONEEL STIMULEREN

In de horeca doe je het samen. Stel daarom gezamenlijke doelen voor het team. Bijvoorbeeld tien keer per avond de special uitserveren. Hang er een mooie beloning aan en ze gaan als een speer.

5 REDENEN

WAAROM EEN WERKEN-BIJ-PAGINA HELPT



Het stoepbord wordt niet gevonden

Net als bij alle andere horecaondernemers staat jouw stoepbord buiten met een roep om personeel. Maar daar struikelt lang niet iedereen over. Een werken-bij-pagina is wereldwijd te vinden: meer bereik, meer kans op personeel.



Je collega spreek je anders aan dan een gast

Jouw website spreekt gasten aan. Doet het water bij ze in de mond lopen en enthousiasmeert ze om bij jou aan tafel te schuiven. Collega's hoeven niet aan tafel te schuiven, maar moeten er lyrisch van worden als ze bij jou op de vloer staan. Je spreek ze dus anders aan. Een werken-bij-pagina geeft de ruimte om dat specifiek te doen.



Gerechten versus arbeidsvoorwaarden

Gasten willen een impressie van de gerechten die jij serveert. Sollicitanten krijgen liever een beeld van de sfeer, cultuur en arbeidsvoorwaarden. Een iets ander verhaal dus. Schotel sollicitanten daarom niet de menukaart voor, maar presenteer ze de arbeidsvoorwaarden.



Ruimte voor vacatures

Een afwasser staat niet in de bediening en een chef wast niet af. Personeel werven vraagt om een specifieke aanpak. Jij wilt per vacature sollicitanten enthousiasmeren. Een werken-bij-pagina geeft je de mogelijkheid om meerdere vacatures te presenteren voor de rollen die jij nog zoekt. Niemand voelt zich aangesproken door 'personeel', maar wel door 'opperdepoppok'.



Een kijkje in de keuken

Vooruit, je chef zit niet te wachten op sollicitanten die op zijn vingers kijken. Maar zij willen wel een kijkje in de keuken nemen. Daarom je op een werken-bij-pagina hoe het bedrijf eruitziet, wat de cultuur is en waarom ze echt bij jou willen werken.

WERKEN IN
DE HORECA
IS LEUK.

ECHT WAAR!

AFWACHTEN IS GEEN STRATEGIE MEER

ZO KOMT DAT

Jij hebt lang genoeg op hete kolen gezeten. Je stond te trappelen om de deuren weer open te gooien, gasten te verwelkomen en te doen wat je het liefst doet: horecaondernemer zijn. Maar die frisse wind ging snel liggen. Want zonder personeel kun jij je gasten niet verblijden met overheerlijke maaltijden en verfrissende drankjes. En gek genoeg weet nieuw personeel de weg naar jouw horecazaak niet meer te vinden. Maar dat is dus niet zo gek. We leggen uit hoe dat komt én wat jij eraan kunt doen.

Het c-woord

Het liefst gebruiken wij het ook niet meer, maar het c-woord moet wel genoemd worden als aanjager van jouw personeelsprobleem. Eerst moest je vanwege corona je deuren sluiten, nu heb je er een leeg personeelsbestand door. Vooruit, het is nu de nasleep van de pandemie die jouw grootse toekomstplannen de das omdoet.

Voor deze periode had jij voldoende gedreven collega's die met plezier bij je werkten. Maar zij moesten noodgedwongen iets anders zoeken toen jij de keet dicht moest doen. Dus zochten zij andere manieren om hun geld te verdienen. Bij de GGD, in een callcenter of met een bijbaan die aansloot bij hun toekomstperspectief. Nu jij de tafels weer dekt, komen zij niet meer terug.

Vrijheid blijheid

Waarom die gedreven oud-collega's niet meer terugkomen? Omdat zij zich een ander werkritme hebben aangemeten. Vrijheid, blijheid is het devies. Of: werken waar je wilt, wanneer je wilt- en laat dat nou niet echt voor de horeca gelden. Daarop inspelen is lastig, maar niet onmogelijk. Flexibel roosteren is een stap in de goede richting. En je wat schikken naar de beschikbaarheid en wensen van je personeel helpt ook. Zo wordt de pool steeds groter, wat flexibel roosteren almaar makkelijker maakt.



MEER EFFICIËNTIE

MET MINDER PERSONEEL

Jij hebt alle tips en adviezen verzameld om serieus te gaan werven. Maar daarmee heb je morgen niet ineens al een vol team. Horecasoftware kan je morgen wél al helpen: die biedt meer efficiëntie met minder personeel. Denk aan receptuurbeheer om met iedere chef de beste kwaliteit te behouden, menu-engineering om maximale omzet te genereren, en urenregistratie die altijd klopt. Horeko's oplossingen zijn oneindig. Dat smaakt naar meer. Ontdek wat Horeko voor jou kan betekenen. Proef van het gemak, werk efficiënter nog voordat jij het team compleet hebt. Vraag een demo aan en ontdek of Horeko jou smaakt.

Bekijk alle mogelijkheden op onze website horeko.com/nl/ of bel 088 71 19 711 voor meer informatie.

Horeko
Spaceshuttle 60
3824 ML Amersfoort
Nederland

