

**Hoe maak je jouw zaak aantrekkelijk  
voor huidige én nieuwe medewerkers?**

Dé sleutel tot succes voor een  
topteam in jouw horecazaak.

**Please**

# Hoe maak je jezelf aantrekkelijk?

De horecabranche was altijd populair als bijbaan voor jongeren. Dat **imago** lijkt, mede door corona, te zijn **veranderd**. Het aantal mensen werkzaam in de horeca is nog niet op het niveau van vóór de lockdown. Vooral de **jongere generatie** blijft achter.

De vraag is: Hoe keren we tij?

**Wij onderzochten wat ervoor nodig is om jouw horecazaak (weer) aantrekkelijk te maken voor huidige én nieuwe medewerkers, met name voor de jonge generatie.**

Benieuwd hoe? Lees snel verder..

Please



# In dit whitepaper...

1 op de 5 medewerkers is een Gen Z'er (geboren tussen 1995 en 2012) en dit aantal groeit. En een **nieuwe generatie** vraagt om een **nieuwe aanpak**. Net als alle generaties, heeft ook deze **specifieke wensen en eisen** voor een ideale (bij)baan.

Om een goed beeld te krijgen van de generatie Z en te achterhalen wat ervoor nodig is om deze groep te **vinden én binden** aan je horecazaak, onderwierpen we ruim **400 Gen Z'ers** aan een **kwantitatief doelgroeponderzoek**.

In dit whitepaper vind je de **belangrijkste bevindingen** van dit doelgroeponderzoek en ook:

- antwoord op de vraag: wat beweegt jonge werknemers om ergens wel óf niet te willen werken.
- de kans om jezelf te testen hoe jij nú scoort op het gebied van werkgeverschap én waar voor jou nog kansen liggen.
- bewezen succesvolle tactieken van ondernemers over het creëren van een hecht en loyaal team.
- praktische tips van onze HR experts om direct zelf aan de slag te gaan.

Lees snel verder!

# Gen Z Doelgroeponderzoek

# Methode

## Methode

Kwantitatief online onderzoek in de tool van Markteffect. Respondenten hebben 26 vragen beantwoord.

## Steekproef

Netto steekproef: n = 401



## Periode

30 november t/m  
18 december 2022

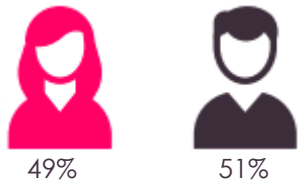


## Bron

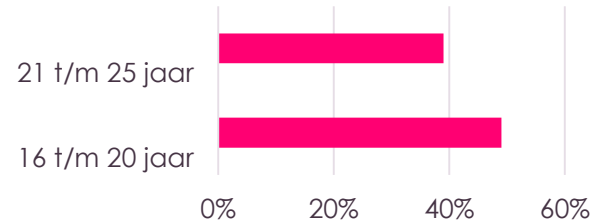
Panel van Markteffect, uitgenodigd door Markteffect met een open link.

# Doelgroep

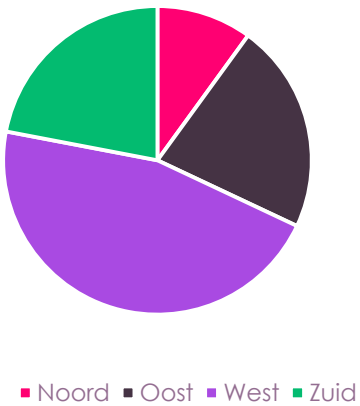
## Geslacht (%)



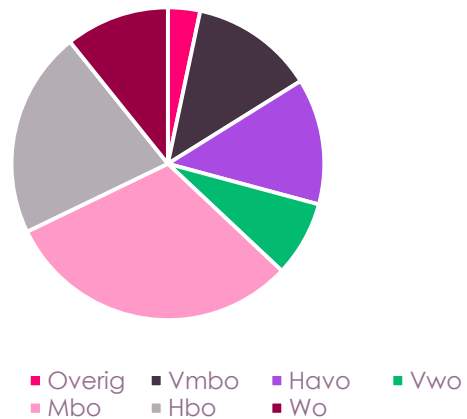
## Leeftijd



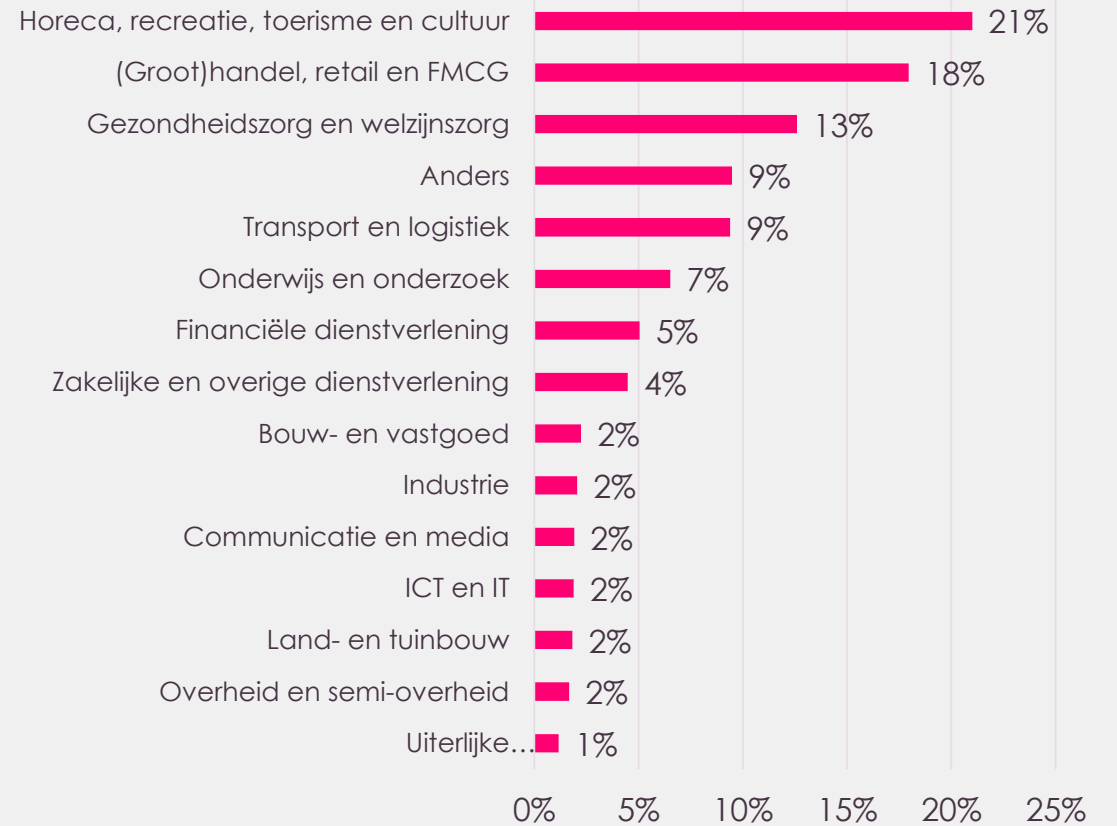
## Regio



## Opleidingsniveau



## Branches (%)



# De belangrijkste resultaten

## 3 belangrijkste redenen om ergens te werken:

- Leuke collega's/de werksfeer
- Hoogte van het salaris
- Afstand tot het werk

## Drijfveren om ergens te werken:

- Voldoende afwisseling in de baan en taken
- Ruimte hebben om iedere week meer of minder te werken dan een vast aantal uren per week
- Doorgroeimogelijkheden binnen de baan en branche

## Manier van solliciteren:

- 16 t/m 20 jarigen oriënteren zich op een nieuwe (bij)baan via familie, vrienden of kennissen.
- 21 t/m 25 jarigen zoeken sneller een nieuwe (bij)baan via een vacaturesite.
- 33% gebruikt social media voor hun banenzoechtocht.

Please



## Resultaten toegespitst op de horecabranche

In het onderzoek zijn de antwoorden per branche opgesplitst. Hieruit blijkt dat horecapersoneel duidelijk afwijkende voorkeuren en drijfveren heeft.

Wat opvalt is dat...

- horecapersoneel aangeeft het vooral fijn te vinden om bij een MKB bedrijf te werken. Deze voorkeur is sterk afwijkend van de andere branches.
- horecapersoneel eerder overweegt om te switchen van baan bij gebrek aan waardering vanuit de werkgever.
- horecapersoneel veel waarde hecht aan een goede (werk)sfeer en gezelligheid op de werkvloer.
- horecapersoneel het erg belangrijk vindt om een hechte groep met collega's te vormen.

## Samengevat

Aandacht voor de werksfeer, kleinschaligheid, collegialiteit en waardering is ontzettend belangrijk in de horeca. Mooie kansen voor jou om op in te spelen, want daarmee kun je echt het verschil maken. Hoe? Lees verder!

**Please**





# De 'zachte' kant van het werkgeverschap

Zoals je leest, hecht Gen Z –en met name het horecapersoneel- veel waarde aan de 'zachte' kanten van het werkgeverschap. Maar wat is de 'zachte kant' precies? En wat zijn de verschillen met de 'harde' kant?

De 'harde' kant	De 'zachte' kant
Salaris	Oprechte betrokkenheid
Secundaire arbeidsvoorwaarden	Waardering uiten
Voldoen aan wet- en regelgeving	Investeren in kennis en talent
Beoordelingscyclus	Zorgen voor een prettige werksfeer / werkgeluk
Taakgericht leiderschap	Mensgericht leiderschap

Beide kanten zijn essentieel voor goed werkgeverschap, maar met de zachte kant kun je meer verschil maken én werk je aan een duurzame relatie met je personeel.

De zachte kant van het werkgeverschap toepassen in de praktijk? Lees verder voor 4 handige tips!

# Aan de slag met deze tips!

# Tips om direct toe te passen in de praktijk

## ✓ 1. Deel je successen met je team

Wees open en transparant over hoe het gaat in jouw zaak. Na een drukke zaterdag met dubbele shifts is het super leuk om te delen welke omzet jullie met elkaar hebben gedraaid. Zo vier je samen de successen en deelt iedereen mee in de vreugde. Bovendien creëer je betrokkenheid. Als je weet waarvoor je het doet, motiveert dit om hard te blijven werken mét en voor elkaar.

## ✓ 2. Werk met een buddy systeem

Koppel nieuwe medewerkers aan een buddy. Zo motiveer je het samenwerken én geef je de huidige medewerker een gevoel van verantwoordelijkheid en vertrouwen. Bovendien creëren je medewerkers direct een band met elkaar en kunnen ze ervaringen uitwisselen uit de praktijk.

Please



### ✓ 3. Investeer in de ontwikkeling van je team

Training en scholing kan op verschillende manieren. De KHN Academy heeft mooie cursussen, (online) trainingen en e-learning op verschillende niveaus. Vooral de basistraining gastvrijheid is erg populair. Investeer ook in persoonlijke ontwikkeling, dit draagt indirect ook bij aan het functioneren van de medewerker op de vloer.

Wist je dat er allerlei handige life hacks zijn om het ook voor jou als werkgever qua kosten aantrekkelijk te houden? Denk aan het STAP-budget en vele andere opties. De experts van Please adviseren jou hier graag in.

### ✓ 4. Maak van je werknemers ambassadeurs

Jouw medewerkers zijn wandelende reclameborden. Zij zijn jouw ambassadeurs en kunnen als geen ander vertellen hoe zij het werken in jouw horecazaak ervaren. Laat ze flyeren of laat ze een post plaatsen op social media en beloon ze voor de eventuele geïnteresseerden die hierop afkomen.

**Tip:** benoem ook zeker het salaris! Sinds de dubbele verhoging van de horecalonen is het taboe "hard werken voor weinig" vervaagd. Hulp nodig bij het bepalen van een passend uurloon? De HR-experts van Please helpen je graag op weg.

**Please**



# Bonustip uit de praktijk

# Dé tip van Proeflokaal Bregje Nijmegen

De eigenaar van Proeflokaal Bregje Nijmegen Jan-Julius van Hemert weet als geen ander hoe hij zijn team van 67 werknemers vindt én verbindt. Laat je inspireren!

## De sleutel tot succes voor het werven van personeel

Jan-Julius van Hemert laat zijn werving verlopen via het team. Een medewerker die iemand aandraagt wordt beloond met een leuke bonus. Jan-Julius: "Het werven via-via draagt bij aan een hecht en loyaal team onderling en binding met mijn zaak. Vooral voor Gen Z werkt dit goed. Zij willen vooral zelf benaderd worden." Andere ondernemers zijn vaak huiverig voor deze aanpak uit angst voor cliëkvorming en verminderde productiviteit. Jan-Julius ervaart dit niet zo. "Het is een kwestie van goed managen."

## Meer tips lezen over zijn werkwijze?

Lees zijn gehele aanpak en visie [hier](#).

Please



*"Ik wil de werkgever zijn die ik vroeger als werknemer zelf wilde hebben."*

# Test je leiderschapskills

# Dit is de invloed van jouw manier van leiding geven:

Pas je deze tips nu al toe? Check dan eens wat jouw manier van leidinggeven is. Dit is de basis van goed werkgeverschap.

Want stel jezelf eens de vraag: Wat maakt jouw horecazaak aantrekkelijker dan de concurrent om de hoek? De eigenaar van Proeflokaal Bregje kreeg te horen dat dit mede komt door zijn goede leiderschap skills en enthousiasme

De manier waarop jij leiding geeft, beïnvloedt zowel de manier waarop jouw medewerkers functioneren als de mate van aantrekkingskracht op nieuw personeel. Ze moeten voor jou door het vuur willen gaan. Maar creëer jij zo'n gunfactor?

**Doe de test: welk type leider ben jij? →**

**Please**

## Test jezelf:

Kruis rechts in de tabel aan welke zinnen jouw leiderschap het best omschrijven. Lees de uitslag op de volgende pagina.

Ik weet wat er moet gebeuren		Ik bied een luisterend oor	
Ik stel duidelijke doelen en maak ze SMART		Ik betrek medewerkers bij besluitvorming	
Ik houd het hoofd koel in moeilijke situaties		Ik stimuleer initiatief van de medewerkers	
Ik kan soms een tikkeltje hard overkomen		Ik richt me op een prettige werksfeer	
Ik focus op concrete output		Ik focus op algemeen succes	
Ik heb aanzien en word serieus genomen door het team		Ik word gewaardeerd door het team	



# De uitslag

Heb je de meeste kruisjes in de linker kolom gezet? Dan ben jij een **taakgerichte leider**. Je bent analytisch, strategisch, kunt goed delegeren en gaat altijd voor het beste resultaat.

Staan de meeste kruisjes in de rechter kolom? Dan ben jij een **mensgerichte leider**. Je bent empathisch, sociaal, onderzoekend en stelt altijd het belang van jouw medewerkers voorop.

Benieuwd wat de **voordelen en uitdagingen** van beide stijlen zijn? Lees verder en ontdek hoe de twee leiderschapsstijlen zich tot elkaar verhouden.

Please



# Taakgericht versus mensgericht leiderschap

# De mensgerichte leider

## Mensgericht leiderschap, de duurzame keuze!

Wat veel leidinggevendenden vergeten, is dat een team geen machine is, of zou moeten zijn. Een team bestaat uit mensen. Ieder met eigen talenten en competenties. Wanneer je kiest voor mensgericht leiderschap en medewerkers behandelt als kapitaal in plaats van enkel een middel, zul je zien dat je team tot veel meer in staat is dan enkel: u vraagt, wij draaien. En dat merk jij onderaan de streep.

## Kent mensgericht leiderschap ook uitdagingen?

Een uitdaging is dat je met mensgericht leiderschap mogelijk niet direct resultaat boekt. Je zaait voordat je kunt oogsten. Het duurt even voordat je de betrokkenheid en kennis binnen je team dusdanig hebt ontwikkeld dat het zich uitbetaalt.

Een andere uitdaging is dat de sfeer op de werkvloer te informeel of vrijblijvend kan worden. Maar wanneer iedereen 'in zijn kracht' werkt en medewerkers en teams zichzelf kunnen sturen, hoef je weinig bij te sturen/beheersen. Dat maakt mensgericht leiderschap op de lange termijn de meest effectieve en efficiënte manier van leiding geven.

## Advies voor mensgericht leiderschap

Het mensgerichte leiderschap vraagt tijd. Als (kleine) ondernemer kan het betekenen dat je veel 'taakgerichte' zaken in de vrije tijd uitvoert. Dit is op lange termijn niet houdbaar, een partner die hierbij ondersteunt zorgt voor meer rust en vrijheid.



# De taakgerichte leider

## Taakgericht leiderschap, de logische keuze?

Veel leidinggevenden adopteren automatisch een taakgericht leiderschap. Er moet een hoop gebeuren en gasten bediend worden, tijd om veel te praten is er nu eenmaal niet. Onder leiding van een taakgerichte leider werkt een team vaak als een geoliede machine met een 'U vraagt, wij draaien'-mindset.

## De uitdagingen van taakgericht leiderschap

Een uitdaging is dat je soms de relatie met je medewerkers uit het oog verliest en medewerkers daardoor hun motivatie en zin om te presteren en ontwikkelen verliezen. Dat resulteert in een minder goede werksfeer, meer (plotseling) verloop en minder klanttevredenheid. Daardoor is deze manier van leiderschap vaak alleen effectief op de korte termijn.

## Advies voor taakgericht leiderschap

Gen Z vraagt om een ander type leiderschap, om deze generatie niet te verliezen is het verstandig om aan de slag te gaan met jouw rol in het werkgeverschap. Sta je hiervoor open en wil je hier tijd in investeren? Ga dan in gesprek met een partner als Please die handig kan inspelen op jouw werkgeversuitdagingen. Dit kan vaak vrijblijvend, maar zo krijg je als horecaondernemer direct waardevol advies om direct toe te passen.

Gratis advies ontvangen over jouw werkgeversuitdaging?

Neem contact op met een horeca expert via [www.please.nl/contact](http://www.please.nl/contact)



# Niet alleen 'zaaien', ook oogsten

Werken aan de 'zachte' of mensgerichte kant van het werkgeverschap is echt niet alleen maar investeren, het is ook oogsten. Want: wie gelukkig aan het werk is, presteert beter.

Je hebt als bedrijf gewoon veel meer aan **gelukkige medewerkers:**

- je krijgt meer goede ideeën terug
- je klanten worden beter geholpen
- gelukkige medewerkers worden een enthousiaste ambassadeur van je horecazaak.

Het is dus een **win-win situatie** om te investeren in de zachte kanten van het werkgeverschap.

Please

## Een gemotiveerde, gewaardeerde medewerker...

- ... is tot **65% meer betrokken** bij het bedrijf
- ... toont tot **43% meer inzet**
- ... zorgt voor **meer klanttevredenheid**
- ... maakt **minder fouten**
- ... blijft **langer in dienst**

En extra mooi is dat dit alles zorgt voor **gemiddeld 30% meer winstgevendheid** van jouw horecazaak. Denk alleen al aan de kosten die je bespaart op werving, productiviteitsverlies en training van een opvolger wanneer een medewerker (plots) vertrekt.

# Hulp nodig?

Please

# Een betere werkgever worden begint vandaag

Kun jij wel wat hulp gebruiken met jouw personeelszaken?  
Een partner waar je altijd op kunt terugvallen, zodat jij je  
lekker kunt focussen op je horecazaak en je team?  
Iemand die jouw werkgeversuitdagingen kent en jou  
daarin kan ondersteunen?

Horecaondernemers die Please benaderen als  
sparringpartner ervaren **rust en zekerheid**. Een deskundige  
kijkt namelijk met jou mee. Zij houden hierdoor tijd over  
voor optimalisatie en groei van zichzelf én hun personeel.

Meer weten over de mogelijkheden voor de horeca?  
Neem dan even een kijkje op [deze pagina](#).

**Please**



**Please.**

Dé werkgeverspartner  
voor de horeca

**Please**