**Verslag workshop ‘Wat wil je nu eigenlijk?’ I Door Toerisme Collectief Friesland**

Tijdens de workshop gaan de aanwezige werkgevers met elkaar in discussie aan de hand van vijf stellingen, waarbij twee studenten hun eigen perspectief daarbij vertelden. Voorafgaand zijn de stellingen uitgezet bij 50 studenten en 53 werkgevers. Tijdens de workshop konden de aanwezigen per stelling hun mening geven.

**Stelling 1: Er moet onderscheid zijn in loon voor werknemers die een opleiding afgesloten hebben in de horeca (gesteld aan werknemer)**

Resultaat: Sessie 1: 11 eens, 7 oneens I Sessie 2: 5 eens, 6 oneens I Vooraf 53% eens en 19% oneens.

Interessante inzichten:

* Op dit moment heb je niet veel te kiezen als werkgever. Vraag is dan: wat is dan de meerwaarde van de opleiding?
* Mensen met een opleiding kunnen vaak ook al meer / hebben al een basis. Iemand opleiden kost ook veel geld. Vervolgens salarisgroei. Opleiding meer als een selectie voor het vak. In de praktijk komen ook veel vanuit een opleiding.
* Heel erg afhankelijk van persoon. Eén ontwikkelt zich sneller dan de ander. Mensen kunnen ook interesse hebben in de sector en daardoor in de sector komen en zich vervolgens te ontwikkelen. Sommige mensen zijn niet geschikt voor een opleiding, maar wel heel erg voor het vak / werken. Dan ga je veel meer richting het thema ‘leven lang ontwikkelen’.

**Stelling 2: werknemers zijn te veeleisend (gesteld aan de werkgever)**

Resultaat: Sessie 1: 2 eens, 11 oneens I Sessie 2: 2 eens, 6 oneens I Vooraf: 33% eens, 33% oneens

Interessante inzichten:

* Verschil tussen drie jaar geleden en nu door krapte op de arbeidsmarkt.
* Voorbeeld bonus bij start door Leeuwarder Courant: dat is dan toch geen duurzame oplossing?

**Stelling 3: bedrijven moeten de keuze geven op welke dagen er gewerkt kan worden (gesteld aan werknemer)**

Resultaat: Sessie 1: 12 eens, 5 oneens I Sessie 2: 7 eens, 2 oneens I Vooraf 55% eens, 15% oneens

Interessante inzichten:

* Kan je het aantrekkelijker maken om op de ‘minder populaire’ uren te werken?
* Werknemers willen meer flexibiliteit hebben om zichzelf in te plannen. Bewijzen de bezorgdiensten ook.
* Wanneer werknemer zelf dagen kan opgeven, is het beter te combineren met het privé leven.
* Als werkgever heb je werknemers op bepaalde dagen écht nodig. Wanneer je kiest voor deze sector, dan weet je dat je bijvoorbeeld in weekenden etc. moet werken. De drukte in de bedrijven vraagt wel bezetting. Vooraf kaders meegeven om afspraken te maken over beschikbaarheid: bijvoorbeeld één vaste dag in het weekend en iedere maand één weekend vrij.

**Stelling 4: de werkgever is verantwoordelijk voor het welzijn van zijn personeel (gesteld aan de werkgever)**

Resultaten: Sessie 1: 12 eens, 4 oneens I Sessie 2: 8 eens, 1 oneens I Vooraf 68% eens, 6% oneens

Interessante inzichten:

* Wanneer welzijn van medewerker niet optimaal is, heeft dit effect op de werkvloer. Daar heb je als werkgever wel een rol in / kan je een rol in pakken.
* Wanneer een werkgever oprechte interesse toont, één is met het team, draagt het bij aan het welzijn van de medewerker. Positieve afsluiting van de dag, klimaat creëren waarbij werknemers kunnen aangeven wanneer er iets ‘speelt’.
* Een HR manager heeft meerwaarde. Vanuit HR is er steeds meer aandacht voor het coachende aspect van werknemers. Vanuit HR aandacht geven aan ‘de werknemer’ / het sociale deel.

**Stelling 5: het salaris in de horeca is voldoende (gesteld aan de werknemers)**

Resultaten: Sessie 1: 2 eens, 13 oneens I Sessie 2: 2 eens, 7 oneens I Vooraf 11% eens, 56% oneens

Interessante inzichten:

* Groot verschil in beloning tussen bedrijven.
* Salaris in de horeca te mager. Horeca CAO is minimale grens, daar kan je als werkgever van afwijken. Heeft wel effect op prijzen die doorberekend moeten worden aan de gasten en op dit moment stijgen ook prijzen voor inkoop etc.
* Je kan ook kijken naar andere vormen van belonen waardoor je toch een marktconform pakket ontwikkelt. Bijvoorbeeld met studie en ontwikkeling. Maar ook bijvoorbeeld een samenwerkingen met andere ondernemers in de stad (kappers, sportscholen, tandarts, etc.) voor kortingen (deze korting wordt niet onderling verrekend). Dit delen via een besloten Instagram account voor het personeel. Wanneer iemand jarig is een post maken, is er een cadeau te krijgen.
* Naast arbeidsvoorwaarden is de sfeer in het team belangrijk, evenals de wijze waarop de werkgever zich gedraagt. Van de werkgever wordt verwacht dat deze betrokken is, zichtbaar en mogelijk ook bij drukte zelf meehelpt.
* Heb je een seizoensbedrijf? Probeer dan je werknemer in het laagseizoen aan een baan te helpen bij een collega ondernemer.

**Hoe verder?**

Diverse werkgevers hebben zich aangemeld voor een vervolgessie. TCF zal binnenkort contact opnemen met deze werkgevers.