

Verzuim terugdringen in de horeca.

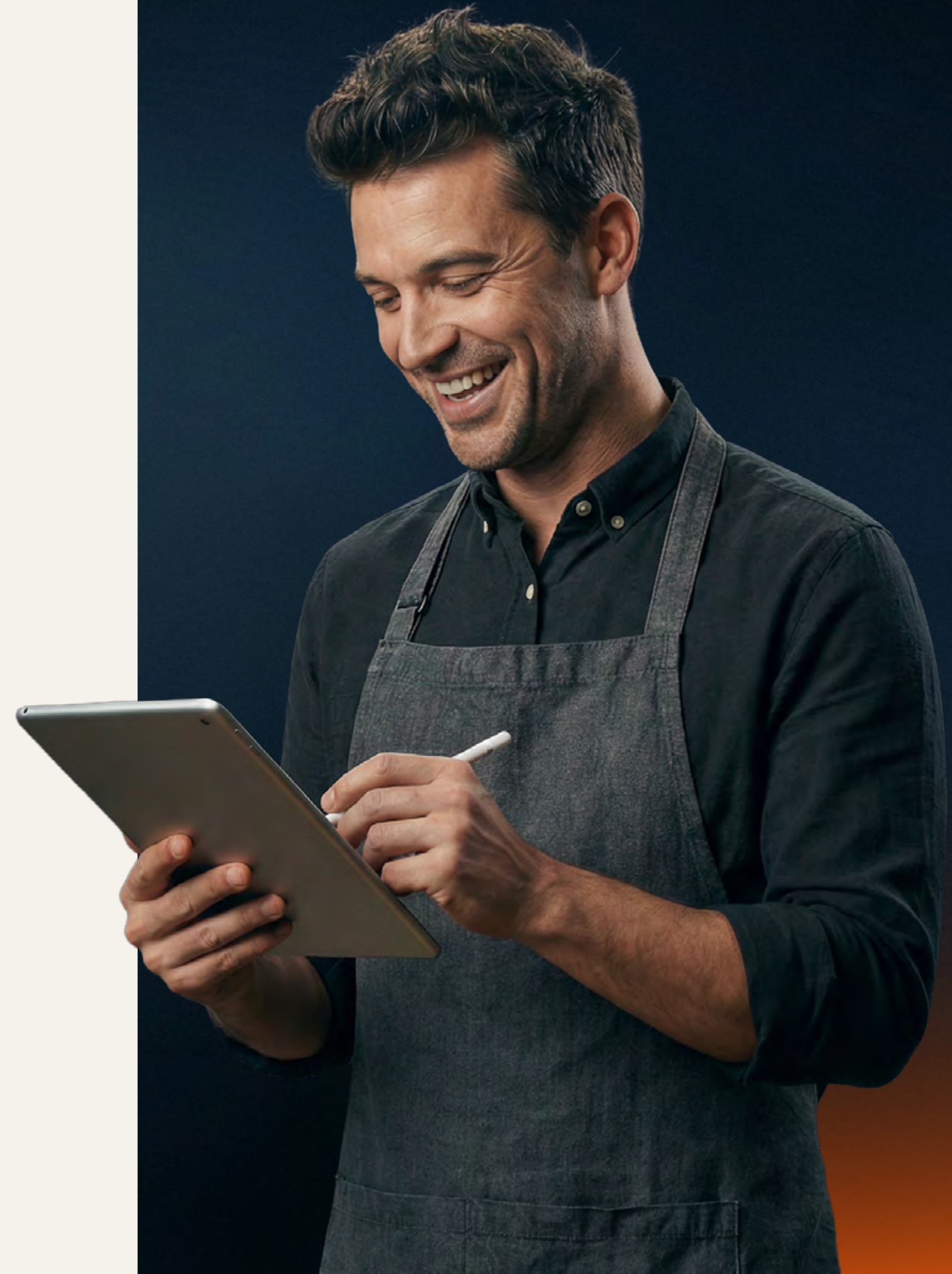
Scherpe inzichten door experts
om verzuim aanzienlijk te verlagen

JAM!



Inhoud.

Intro	3
Waarom verzuim in de horeca anders is	4
Wat je moet weten over verzuim	6
Wat verzuim je écht kost	9
Besparen op verzuim: zo kan het	11
Vroegtijdige signalen herkennen en bespreken	13
De grootste verborgen oorzaak: leiderschap op de vloer	15
Werkdruk en roosters: knoppen om met AI aan te pakken	17
Conclusie	18



Intro.

Het is 16:30 uur, de eerste gasten druppelen binnen en dan gaat je telefoon. “Ik ben ziek geworden, ik kan niet komen werken.” Je kijkt naar het rooster, zucht en weet: dit wordt weer schuiven, bellen en zelf bijspringen. Ondertussen voel je de druk oplopen, bij jezelf én bij je team. Juist in een sector waarin samenwerken, tempo en gastbeleving centraal staan, hebben ziekmeldingen en verstoringen in het team directe impact op het resultaat.

Ziekmeldingen worden al lang niet meer alleen veroorzaakt door griepjes. Steeds vaker komt het ook door werkdruk, onduidelijke verwachtingen, privéproblemen of een gebrek aan begeleiding.

Wat vaak wordt onderschat, is dat verzuim in de horeca in veel gevallen beïnvloedbaar is. Niet door strengere regels of controle, maar door aandacht, preventie en begeleidende structuur. Ondernemers die hier bewust mee omgaan, zien dat verzuim daalt, betrokkenheid stijgt en rust terugkeert op de werkvloer.

Dit whitepaper is geschreven om die rust terug te vinden. Lees verder voor praktische inzichten, herkenbare situaties en toepasbare tips die direct bijdragen aan minder uitval en een sterker team.

In dit whitepaper lees je onder andere:

- Kostenbesparende verzuimtips
- Waarom verzuim in de horeca een ander karakter heeft dan in andere sectoren
- Welke signalen vaak worden gemist
- Hoe preventie er in de praktijk uit ziet
- Welke kleine aanpassingen een groot verschil maken



1

Waarom verzuim in de horeca anders is.

De horeca is een sector met een hoge dynamiek. Lange dagen, wisselende roosters en piekmomenten vragen veel van medewerkers. Tegelijkertijd werken veel mensen in de horeca in een levensfase waarin ze nog zoekende zijn: studenten, starters of mensen met meerdere banen naast elkaar. Vroeger was de horecatijger die houdt van hard werken en collega's niet laat zitten een begrip in de branche. Nu is Gen Z oververtegenwoordigd in de horeca, en zij stellen hoge eisen aan hun (bij)baan en werk-privébalans. Bovendien zijn het job hoppers: loyaliteit is niet meer.

Dat maakt de sector kwetsbaar voor verzuim. Verzuim in de horeca is vaak kortdurend en verspreid. Geen langdurige dossiers, maar veel kleine meldingen die samen een groot probleem vormen.

Dat verzuim bestaat niet alleen uit medewerkers die de griep hebben, maar omdat de balans sneller verstoord raakt. Een paar slechte nachten, financiële stress of onduidelijkheid op het werk kan al voldoende zijn om iemand uit te laten vallen.

Dat merkt ook Wessel Kuipers, algemeen directeur van de UMH Group. “De mentaliteit is de laatste jaren veranderd. Medewerkers melden zich sneller ziek dan voorheen.” Kuipers schat dat het ziektepercentage in zijn zaken na corona steeg tot zo'n 5%. Onder het personeel van Thomas Groot, mede-eigenaar van onder andere restaurants 212** en De Juwelier*, is het verzuim te overzien. “In het hogere segment ligt de motivatie doorgaans hoger dan bij het café op de hoek. Maar met vijftig tot zestig man in dienst speelt er altijd wel wat.”

**“**

“De mentaliteit is de laatste jaren veranderd. Medewerkers melden zich sneller ziek dan voorheen.”



Een andere reden dat verzuim hoger is in de horeca, is dat drugsgebruik en overmatig alcoholgebruik daar vaker voorkomen dan in andere sectoren. Verslavingen zijn dan ook een groot probleem volgens het Trimbos Instituut. Ook Kuipers ziet sommige medewerkers in zijn zaken blootstaan aan deze verlokkingen. “Het merendeel van onze meeste zaken zit in Amsterdam. Daar komen veel jonge medewerkers uit onder andere Zuid-Europa op af – heel harde werkers, maar sommigen voelen zich in deze stad de koning te rijk. Ik gun het ze van harte, maar het werk mag er natuurlijk niet onder lijden.”

Samengevat:

- Hoge fysieke en mentale belasting
- Veel jong en flexibel personeel
- Snelle piekbelasting
- Weinig structurele begeleiding
- Lossere werkomgeving met veel alcohol (en soms drugs)

TIP

Behandel kort verzuim niet als een afwezigheid die je snel oplost, maar als een signaal. Achter elke ziekmelding zit een reden. Waarom meldt een medewerker zich ziek in een periode dat er geen griepje heerst? Probeer voorzichtig en open het gesprek aan te gaan.

Wat je moet weten over verzuim



Wet verbetering poortwachter en verplichtingen van werkgever en werknemer

Bij ziekte gelden in Nederland strikte regels vanuit de **Wet verbetering poortwachter (WVP)**. Deze wet is bedoeld om langdurig verzuim te voorkomen, maar vraagt wel actieve inzet van de werkgever. Vanaf dag 1 hebben werkgever en werknemer verplichtingen gedurende verzuim. Zonder goede begeleiding is het risico op fouten groot – en die fouten zijn kostbaar. Zo kan het UWV dan bijvoorbeeld een loonsanctie opleggen waarbij de werkgever een zieke werknemer één jaar langer loon moet doorbetalen wanneer de verplichtingen niet juist worden opgevolgd.

Re-integratie is geen keuze, maar een verplichting vanuit de WVP:

- **1e spoor:** terugkeer in eigen of aangepast werk. Wanneer de bedrijfsarts beoordeelt dat de medewerker aangepast werk kan doen, verwacht het UWV van de werkgever dat dit passende werk ook wordt ingezet. Anders is er sprake van ziekte winst.
- **2e spoor:** ander werk buiten de organisatie. Dit moet je als werkgever in het tweede jaar van het verzuim opstarten. Veel organisaties doen dit met een extern bedrijf.

Verplichtingen werkgever:

- UWV documenten opmaken
- Regelmatige evaluaties en begeleiding
- Actieve inzet op re-integratie en passend werk
- Doorbetalen van salaris

Verplichtingen werknemer

- Meewerken aan UWV documenten die opgemaakt worden
- Contact onderhouden
- Bij de bedrijfsarts aanwezig zijn
- Actief meewerken aan herstel
- Passend werk accepteren

Hoe pak je verzuimmeldingen aan?

✗ DON'T

Veel organisaties doen onbedoeld het verkeerde:

- Pas reageren in week 2 van de melding, werknemer wat rust gunnen.
- Gesprekken medisch maken
- Geen vaste opvolging
- Te laat hulp inschakelen
- Alles bij de werknemer laten liggen

Dit vertraagt herstel en vergroot risico's.

✓ DON'T

Hoe faciliteer je een snelle terugkeer?

- Regelmatig contact: belletjes, koffiemomenten
- Focus op welzijn, niet op terugkeer
- Houd verbinding met het team
- Drempel met werkvloer laag houden, anders creëert medewerker thuis een nieuw leven
- Kleine dingen toesturen waaruit blijkt dat je aan diegene denkt: kaartje, bloemetje

Dit vertraagt herstel en vergroot risico's.



Jesse van der Linde is teamlead Verzuim bij JAM! Horeca en heeft voor de 365 horecazaken van JAM! al veel verzuimgevallen opgepakt.

“Onze bewezen aanpak is als volgt:

- Bij ziekmelding 3 binnen 12 maanden: een laagdrempelig gesprek aangaan en vertellen aan de medewerker dat je dit documenteert. Ook meld je de medewerker dat bij een vierde ziekmelding een diepgaander gesprek zal moeten volgen.
- Bij ziekmelding 4 binnen 12 maanden: Het moeilijkere gesprek aangaan over duurzame inzetbaarheid. Hierin kijk je hoe iemand het werk langer volhoudt zonder uitval.
- Bij ziekmelding 5 binnen 12 maanden: schakel een consult met een bedrijfsarts in.

80%

Bij 80% van onze klanten stopt het frequente verzuim door deze regels toe te passen.”

* Tips

01 Als een medewerker zijn/haar verplichtingen tijdens het verzuim verzaakt, kan de werkgever een loonopschorting of een loonstop inzetten. De medewerker moet dan wel eerst een waarschuwing hebben gekregen.

Mocht werknemer dan nog steeds niet gehoorzamen, dan kan de werkgever zelfs een ontslagvergunning aanvragen via het UWV.

02 Werken helpt bij herstel. Jesse van der Linde zegt hierover: “We zien dat als een werknemer tijdelijk passend werk moet uitvoeren dat minder leuk is, diegene de eerdere werkzaamheden meer leert waarderen. Zo vinden werknemers de motivatie om sneller te herstellen om die leukere oorspronkelijke taken weer op te pakken.”



03 Veel mensen halen de rol van behandelaar en bedrijfsarts door elkaar.

De huisarts of fysiotherapeut behandelt de medische klacht. **De bedrijfsarts** beoordeelt wat iemand nog wél kan werken en onder welke voorwaarden.

Alleen de bedrijfsarts mag adviseren over:

- (gedeeltelijk) werken
- opbouw van uren
- passend werk
- re-integratie

Dat maakt de rol van de bedrijfsarts cruciaal in het herstelproces.

Wanneer een medewerker aangeeft:

“Mijn fysiotherapeut zegt dat ik niet mag werken,”

is het belangrijk om rustig uit te leggen dat een behandelaar niet bevoegd is om werkgeschiktheid vast te stellen. In zo'n situatie plan je een consult bij de bedrijfsarts, zodat die onafhankelijk kan beoordelen wat medisch verantwoord is.

3

Wat verzuim je écht kost

Verzuim lijkt op het eerste gezicht overzichtelijk: iemand is ziek en krijgt doorbetaald. Maar in de horeca, waar elke dienst telt en marges onder druk staan, loopt verzuim snel op.

Een openstaande dienst moet worden opgevangen. Dat betekent schuiven in het rooster, collega's extra belasten of extern personeel inhuren. Die extra druk vergroot de kans op fouten, frustratie en nóg meer uitval. Het effect stapelt zich snel op.



Volgens het CBS kost verzuim je dagelijks gemiddeld €250 – €400.



Dit zijn alle mogelijke verzuimkosten op een rijtje. Wedden dat er een paar tussen zitten waar je nog niet aan had gedacht?

- Ziekte uren (en dubbele uitbetaling: de zieke en vervanging)
- Bedrijfsongevalkosten
- Kosten arbeidsinspectie
- Ziekte vanuit arbeidsconflict
- Kosten bedrijfsarts
- Reiskosten bedrijfsarts
- Kosten casemanager
- Aanpassing van werk of werkplek (ergonomische hulpmiddelen)
- Ergotherapeut onderzoek
- Second opinion bedrijfsarts
- Expertiseonderzoek (Als de bedrijfsarts niet kan vaststellen of een medewerker arbeidsongeschikt is. Opstellen inzetbaarheidsplan en juiste behandelingen volgen)
- Tweede spoor coaching (Tweede jaar traject)
- Arbeidsdeskundig onderzoek (na elke 52 weken ziek)
- Secundair: de kosten van de volgende ziekmelding die door deze ziekmelding is getriggerd. Want: vervanging regelen, druk op het team, stress.

Samengevat:

- Extra kosten voor vervanging
- Hogere werkdruk voor collega's
- Minder focus op service en kwaliteit
- Verhoogde kans op verloop



*** Tip**

Houd alle verzuimkosten nauwkeurig bij en deel ze in. Misschien geeft het opdelen je inzichten en helderheid om bij 1 onderdeel te beginnen en aan te pakken. Zonder inzicht is het lastig om verzuim structureel te verbeteren. Meten hoeft niet ingewikkeld te zijn, maar wel consequent.

Door cijfers bij te houden, zie je patronen ontstaan en kun je gericht bijsturen.

Houd minimaal bij:

- Verzuimpercentage per maand
- Kort versus langdurig verzuim
- Terugkerende momenten

4

Besparen op verzuim: zo kan het

Bedenk ook of je verzuim op zo'n schaal zit dat het misschien voordeliger is om samenwerkingen aan te gaan met organisaties die verzuim terugdringen. Arbodiensten, HR-adviesbureaus, bedrijfsmaatschappelijk werk...

“Wij willen gewoon in de keuken staan en mooie gerechten serveren. Niet bezig zijn met de uitbetaling van het personeelsloon, zieke medewerkers bellen om te vragen wanneer ze weer op de vloer staan, of arborechten uitpluizen. We zijn de horeca ingegaan omdat we gasten in de watten willen leggen en houden van koken. Niet voor de randzaken”, aldus sterrenchef Groot. Toen zijn onderneming groeide van één naar twee restaurants, besloten hij en zijn compagnon om een externe partij in te schakelen voor alle zaken die te maken hebben met personeel. “We hebben ons georiënteerd en wat rondgevraagd in de markt. Zo kwamen we bij een heel fijne partij uit.” Ook Kuipers (UMH Group) besteedt zijn hele personeelsadministratie uit: “We hebben zo'n vierhonderd mensen in dienst. Mensen komen en gaan, zeker rondom het terrasseizoen. Dan werkt het heel fijn als je al die rompslomp kunt uitbesteden.”

Bij zijn zoektocht naar een HR- en payrollspecialist kwam sterrenchef Groot al snel de naam JAM! tegen. “We hoorden dat een aantal bekende horecaondernemers met JAM! samenwerkt. We zijn toen met hen om de tafel gegaan. Hun verhaal klonk ons als muziek in de oren. Het all-in plaatje – en dat tegen een heel betaalbaar tarief – sprak ons meteen aan.”





* Tips

JAM! deelde handige tips met de ondernemers om te besparen op verzuim:

01 **TIP:** Maak gebruik van de regres-regeling! Regres maakt het mogelijk om in bepaalde situaties gemaakte kosten te verhalen op een derde, schuldige partij. Stel: een medewerker wordt in privé-tijd buiten zijn of haar schuld aangereden en kan een paar weken niet werken. Als werkgever kun je dan alle gemaakte kosten – loonkosten, gederfde inkomsten – claimen bij de schuldige partij.

02 **TIP:** De no-risk polis is geld waard! Die houdt in dat ziektekosten van medewerkers die onder een UWV-vangnet doelgroepregister vallen, worden gedekt door het UWV. Een regeling die een ondernemer soms wel tienduizenden euro's oplevert, maar volgens recent onderzoek maar in 20% van de gevallen wordt gebruikt. Deze en andere slimheidjes zijn vaak niet bekend bij horecaondernemers. En als dat wél het geval is, weten ze vaak niet hoe ze zo'n zaak moeten aanpakken. Of ze zien – logischerwijs – op tegen de papier- en regeljungle waar ze in belanden.

Bij JAM! betaal je voor elke medewerker hetzelfde, vaste bedrag. Daar krijg je een alomvattende service voor. JAM! neemt de gehele salarisadministratie en het juridisch werkgeverschap van je over, inclusief risico's en verantwoordelijkheden zoals transitievergoeding, Wet Poortwachter en Aanzegvergoedingen. Het bedrijf regelt onder andere de contracten, loonbetaling, loonstroken, pensioen- en loonaangiften, maar ook alle juridische zaken en kosten rondom je personeel, waaronder verzuim en ontslag. Ook de re-integratie van zieke medewerkers, subsidie-optimalisatie en complexe regelingen organiseert JAM!, net als recruitment, detachering en het trainen van je medewerkers.

5

Vroegtijdige signalen herkennen en bespreken

In veel gevallen komt verzuim niet uit het niets. Medewerkers laten vaak al signalen zien voordat ze zich daadwerkelijk ziek melden. Juist in de horeca, waar tempo en druk hoog liggen, is het herkennen van die eerste tekenen essentieel. Hoe eerder je erbij bent, hoe kleiner de kans dat klachten escaleren.

Veel ondernemers en leidinggevenden vinden gesprekken over verzuim spannend. Bang om te controleren, te confronteren of de relatie te schaden. Toch is juist het gesprek de sleutel tot minder uitval. Een goed verzuimgesprek draait niet om regels, maar om contact. Door open vragen te stellen en oprecht te luisteren, ontstaat ruimte om samen te kijken naar oplossingen.

Actief verzuimbeleid is enorm belangrijk, vertelt Gioya Koning, verzuimmanager bij JAM!: “Als een medewerker zich ziekmeldt, bellen we hem of haar snel op: hoe gaat het? Wat is er precies aan de hand? Wat is het vooruitzicht? Merken we dat er meer speelt dan een griepje – bijvoorbeeld een conflictsituatie op de werkvloer, een dreigende burn-out of een verslaving, dan duiken onze casemanagers erop. Zij hebben een hele toolkit tot hun beschikking om te zorgen dat iemand weer snel op de been is. Zo kunnen ze onze horecagerichte bedrijfsarts of vertrouwenspersoon inschakelen en weten ze hoe te handelen bij lange wachtlijsten voor zorg. Ook zijn ze getraind om conflictsituaties op te lossen. In zo’n situatie gaan ze in gesprek met de medewerker en werkgever om te bemiddelen.”



Het verzuimteam houdt goed in de gaten om wat voor soort klachten het gaat bij medewerkers. “Soms heeft iemand te vaak een kater of meldt-ie zich ziek bij elke lichte verkoudheid – dan moet iemand gewoon even op het matje geroepen worden. Soms is er meer aan de hand en zoeken we samen naar een oplossing. Zo houden we vinger aan de pols en verhogen we de verzuimdrempel.”

Een preventieve aanpak is daarom ook een belangrijk onderdeel. Koning: “Zo zijn we het verzuim een stap voor. Om die aanpak handen en voeten te geven, hebben we onlangs JAM!Helpt gelanceerd. Daarin reiken we horecamedewerkers de hand en vragen we hen aan de bel te trekken als ze bijvoorbeeld met minder plezier naar hun werk gaan of als ze kampen met werk- of privégerelateerde klachten. Dan kunnen we bijvoorbeeld een loopbaancoach of fysiotherapeut inschakelen.” Dat er behoefte is aan deze dienst, bleek wel toen de eerste nieuwsbrief over JAM!Helpt werd verstuurd: er kwamen direct concrete hulpvragen binnen.

Bij de preventieve aanpak houden de werkgevers een cruciale rol, aldus Koning: “Zij moeten de voortekenen signaleren. Klaagt iemand vaak over pijn aan zijn nek? Of is iemand snel overprikkeld? Trek aan de bel, want hoe eerder we erbij zijn, hoe beter. Preventie voorkomt ziekteverzuim en zorgt dus voor meer productieve uren op de werkvloer.”

Veelvoorkomende signalen:

- Regelmatige korte ziekmeldingen
- Ziekmeldingen rond drukke periodes
- Minder betrokkenheid of concentratie
- Sneller geïrriteerd of teruggetrokken gedrag
- Vraagt om voorschotten

Belangrijk in elk gesprek:

- Toon oprechte interesse
- Luister zonder oordeel
- Maak verwachtingen helder
- Leg afspraken vast. Ook is het absoluut belangrijk om geen beschuldigingen naar iemands hoofd te slingeren. Hoe gefrustreerd je ook bent met een medewerker, daar kom je niet verder mee.



*** Tips**

- 01** Zie signalen niet als probleemgedrag, maar als uitnodiging tot gesprek. Probeer consistent bij signalen het gesprek aan te gaan. Denk niet ‘hier heb ik geen tijd voor’ want op de lange termijn gaat langdurig uitval je veel meer tijd kosten.
- 02** Plan vaste korte check-ins, ook als iemand niet ziek is. Preventieve aandacht werkt beter dan nazorg. Al begin je bij 5 minuten per maand.
- 03** Een extern vertrouwenspersoon kan de drempel om te praten enorm verlagen. Een onbekend, neutraal iemand die niet oordeelt. Kijk eens naar de mogelijkheden.

6

De grootste verborgen oorzaak: leiderschap op de vloer

Slechte communicatie verhoogt stress. Onduidelijke verwachtingen zorgen voor onzekerheid. Geen feedback leidt tot frustratie. En de onboarding? Die bepaalt voor de rest van de loopbaan van de nieuwe medewerker het werkgeluk bij jou in de zaak.

In veel horecazaken zijn shiftleaders uitstekende vakmensen, maar nooit getraind als leidinggevende. Dat verschil is cruciaal.

Investeren in leidinggevendenden verlaagt verzuim sneller dan het aanpassen van verzuimprocedures.

Leidinggevendenden moeten resultaatgericht zijn en veel contactmomenten hebben met werknemers om daarin feedback te geven. Ook zijn die contactmomenten belangrijk om als steunpilaar voor medewerker te dienen. Zodat medewerkers hun ei kwijt kunnen, maar ook zodat ze vragen kunnen stellen. Bijvoorbeeld over het verzuimbeleid. Een helder en eenvoudig verzuimbeleid zorgt voor rust. Niet om streng te zijn, maar om duidelijkheid te geven.

Nathaniel Zuiderwijk, die nu Horeca Management Trainingen geeft, zegt: “De grootste fout toen ik zelf leiding gaf aan een (groot) team, was dat ik veel te weinig complimenten gaf. Nu weet ik: tegenover elk moment van kritiek hoort minstens het dubbele aantal complimenten. Daar krijg je een gemotiveerd team van.”



“

“De grootste fout toen ik zelf leiding gaf aan een (groot) team, was dat ik veel te weinig complimenten gaf. Nu weet ik: tegenover elk moment van kritiek hoort minstens het dubbele aantal complimenten. Daar krijg je een gemotiveerd team van.”



Investeren in managementcursussen is daarom een efficiënte manier om verzuim te verminderen. Plan Boutique is zo'n trainingsbureau voor de horeca. Over die managementcursussen zegt Astrid Beuvink, Personeelsadviseur bij Moeskops (van Foodbar Bluff, Café de Kater en Fabels): "Eén van de belangrijkste dingen die ik uit de cursus heb gehaald is structuur. En dat is eigenlijk raar voor de horeca; daar wil men vooral met veel lol en plezier werken. Maar je merkt dus dat het plezier groter wordt als je structuur aanbrengt. En daar had ik nog nooit bij stilgestaan."

Milo is operationeel manager bij The Dutch: "Door de training zijn we gaan kijken naar wat beter bij onze doelgroep past. Zo zijn we van schriftelijke informatie overgegaan naar beeldmateriaal. Ook hebben onze managers meer raakvlakken weten te creëren met het personeel en hen daardoor ook gemotiveerder gekregen."

Een goede leider:

- Vraagt elke shift naar de medewerker
- Draagt actief beleid uit en is daarmee het goede voorbeeld
- Communiceert duidelijk over regels, zoals het verzuimbeleid
- Zorgt dat medewerkers zich veilig voelen vanaf de eerste minuut in de onboarding

“Door de training zijn we gaan kijken naar wat beter bij onze doelgroep past. Zo zijn we van schriftelijke informatie overgegaan naar beeldmateriaal. Ook hebben onze managers meer raakvlakken weten te creëren met het personeel en hen daardoor ook gemotiveerder gekregen.”

* Tips

01 Als je onvrede voelt onder je medewerkers, maar niemand vertelt je echt duidelijk waarom, kijk dan eens of er een probleem bij de leidinggevende ligt. Medewerkers durven hier niet altijd over te beginnen, omdat ze bang zijn dat het bij die leidinggevende terechtkomt.

02 Houd de informatie over alle (verzuim)regels kort en begrijpelijk. Eén duidelijke pagina werkt beter dan een dik handboek. Houdt scherp of mensen zich aan het beleid houden en spreek meteen vriendelijk aan als zij het niet goed doen.

7

Werkdruk en roosters: knoppen om met AI aan te pakken

Werkdruk is één van de meest onderschatte oorzaken van verzuim. Niet een enkele drukke dag, maar structurele overbelasting zorgt ervoor dat medewerkers op den duur uitvallen.

In de horeca is het verleidelijk om steeds ‘net even door te trekken’. Maar zonder voldoende herstelmomenten raakt de rek eruit. Denk aan te weinig hersteltijd, medewerkers die vaak piekdiensten draaien of teams waar kort verzuim opstapelt.

AI kan hierbij een oplossing bieden. Zo kan AI bijvoorbeeld al helpen met:

- roosterbelasting analyseren
- risicoprofielen herkennen (zonder medische data)
- verzuimpatronen signaleren
- wellbeing-feedback verzamelen via apps

Het gaat niet om controle, maar om vroegsignalering. Data maakt risico's zichtbaar.

Kijk eens naar tools zoals Dyflexis en Nostradamus. Vraag demo's aan en test alles uit. Dit soort tools kunnen bijvoorbeeld:

- Data uit het verleden analyseren, combineren en de verwachte drukte berekenen
- Over de verwachte drukte berekenen hoeveel medewerkers daarvoor nodig zijn
- Shifts aanmaken voor het aantal benodigde medewerkers
- Verschillende roostervoorstellen doen op basis van wat jij belangrijk vindt (beschikbaarheid, contracturen, loonkosten, skills)
- Het aantal gewerkte uren met het urenbudget vergelijken, bijsturen waar nodig en de forecast verbeteren op basis van de data uit rapportages.



Veelvoorkomende oorzaken:

- Te weinig rust tussen diensten
- Altijd dezelfde mensen op piekmomenten
- Onvoorspelbare roosters
- Gebruik AI voor data-analyses

* Tip

Test verschillende tools om te kijken welke je het handigst vindt. Maar blijf ook vooral menselijk denken: kijk bij het plannen niet alleen of iets kán, maar of het op de lange termijn vol te houden is. Beeld je in dat jij het rooster moet volgen dat je aan je beste medewerkers geeft.

Conclusie.

Verzuim in de horeca is geen natuurverschijnsel. Het is beïnvloedbaar.

Ondernemers die grip krijgen op verzuim:

- Kijken verder dan de ziekmelding
- Investeren in duidelijkheid en aandacht
- Werken preventief in plaats van reactief

Het resultaat?

- Minder uitval
- Betere sfeer
- Lagere kosten
- Tevreden medewerkers én gasten

* Tot slot

Steeds meer horecaondernemers kiezen voor een aanpak waarin menselijkheid en structuur samenkomen. Waar niet alleen wordt gekeken naar regels, maar ook naar de mens achter de medewerker.


Dat blijkt in de praktijk één van de meest effectieve manieren om verzuim duurzaam terug te dringen.




Verzuim terugdringen in de horeca.


Scherpe inzichten door experts
om verzuim aanzienlijk te verlagen



 +31 (0)20 8881477

 data@jamhoreca.nl

 Rokin 54, Amsterdam

 jamhoreca.nl

