

De next step voor inclusiviteit in foodservice

MAAK SAMEN HET VERSCHIL!

Onderwerp: inclusiviteit in foodservice

Datum: 9 juli 2021

Inleider: Sharda Alibux

Hoe kunnen we patronen zichtbaar maken en/of doorbreken om meer ruimte te creëren in foodservice voor diversiteit en inclusiviteit?

- Meer vrouwelijke chef-koks in reclames/andere communicatie-uitingen
- Meer diversiteit in reclames/ campagnes, iedereen moet zich kunnen herkennen in de wereld van eten en drinken
- Alleen nog maar videosollicitaties in de branche – aannemen op basis van energie en enthousiasme
- Open hiring platform
- Iedereen die bij jouw bedrijf gaat werken, krijgt een cursus gelijkheid op de werkvloer
- Letterlijk omarm-je-collega's-dag (hoofdkantoren, productielocaties, riders etc.)
- Change dag: een dag per jaar wisselen er mensen van positie – hoe loopt het bedrijf dan?
- Praktijkinzichten verzamelen binnen verschillende bedrijven: "over de streep" moment met teams met stellingen waar men naar voren stapt
- Maandelijks anonieme enquête door werknemers binnen het bedrijf laten invullen, achterhalen behoeftes en veranderingen
- Diversity monitor per subsegment in foodservice die hiring %, geschiedenis en verloop laat zien
- Nieuw binnen organisatie? Goed inwerktraject en dag(deel) meelopen binnen iedere afdeling
- Onderwerp inclusiviteit en diversiteit bespreekbaar maken, op platformen / in content / bij evenementen. Nog meer laten leven
- Elkaar beter leren kennen door te inventariseren wat wensen en belangen zijn
- Heel veel bespreekbaar maken. Zorgen dat het leeft en tijdens townhall meetings herhalen om bewustwording te creëren
- Start met een inclusieve cultuur waar iedereen zich thuis kan voelen en biedt altijd ruimte voor alle meningen
- Grootschalig (anoniem) onderzoek naar mensen die uit onze branche zijn gegaan en gebleven over het waarom
- Providing a zero measurement per foodservice organisation
- Have open discussions and listen to each other
- Per jaar typen bedrijven uitlichten m.b.t. diversiteit en die publiceren (de mildly embarrassing route nemen) - soort quote 500
- Met campagnes
- De dag beginnen met je team: hoe zit je er bij vandaag? Waarbij je 'alles' open en eerlijk op tafel kan gooien
- Inclusief team samenstellen die hun eigen anekdotes uit de praktijk binnen het bedrijf verzamelt en deelt met de andere collega's (redelijk anoniem dus)
- Vanuit ruimte om vrijheid te spreken ontstaat ook draagvlak voor diversiteit
- Dagelijkse D&I quotes van de branche publiceren op social media
- Deze thema's al in opleidingen onderdeel maken van lesprogramma. Hoe gaan we hier mee om? Hoe voorkomen wij dit?

- Buddy systeem maken waarbij je een buddy krijgt van een andere afdeling om zo over diversiteit en inclusiviteit op die afdeling te leren
- Storytelling
- "Anonieme" speeddates plannen: 1 op 1 plannen met 2 collega's zonder dat ze weten met wie
- Maak een soort biechthok waarin werknemers (anoniem) aan het topmanagement de patronen bespreekbaar kunnen maken
- Ten aanzien van inclusiviteit zijn veel praktische "tools" beschikbaar b.v. hoe geef je feedback of breng je een vervelend onderwerp op tafel
- Leer de medewerkers om ongemakkelijke gesprekken te voeren
- Ga op zoek naar wat mensen drijft. Vaak zijn hobby's erg interessant om drijfveren zichtbaar te krijgen
- Plan behalve functionele gesprekken ook momenten om gewoon te vragen hoe het met iemand gaat
- Durf te vragen waar bepaald gedrag vandaan komt. Dat kan veel duidelijk maken
- Bewustwordingstrainingen (op een leuke en interactieve manier)
- Workshops laten organiseren waarbij bepaalde onderwerpen aan het licht komen, soort bondingsworkshops/meer openheid/meer loslaten etc.
- Trainingen - hoe stel je elkaar de juiste vragen om achter elkaars passies, achtergronden etc. te komen
- Moment in de week, halfuurtje dit heb ik altijd al van jou willen weten
- Buddy-traject opzetten, waarbij je in zo'n kleine setting veel makkelijker dingen aan elkaar durft te vragen
- Bibliotheek voor foodservice opzetten, waarbij je op basis van de naam van het onderwerp kiest met wie je in gesprek gaat

Hoe kunnen we het personeelstekort in de horeca oplossen via diversiteit en inclusiviteit?

- Door te zorgen dat er vakmensen in de keuken/bediening staan, mensen moeten voelen dat ze bij een groep horen
- Gratis horecatrainingen aanbieden vanuit het UWV – hier talent scouten
- Meer openstaan voor andere culturen binnen de horeca
- Het gesprek aangaan wat er nodig is voor verschillende doelgroepen. Meten = weten ;)
- Buiten de 'normale' platformen op zoek gaan naar personeel bv via social media of offline manieren
- Partijen inzetten die hier gespecialiseerd in zijn (Ctalents bijv.)
- Stop recruiting only academics
- In de horeca laten merken dat iedereen écht bij het team hoort, niet per functie anders behandelen of andere voordelen bieden
- Mensen aannemen niet op CV, maar op basis of de persoon past bij het bedrijf
- Bijna of net afgestudeerden betrekken: wat zoeken zij en hebben zij nodig? Waarom wel of niet keuze voor horeca?
- Ask Mark and Hugo not to close Hospitality again :)
- Investeren in een leermeester en leerplekken aanbieden.
- Aannemen middels video sollicitaties, geen ouderwetse brieven
meer<https://www.marketing4results.eu/wp-content/uploads/2021/07/Marketing4Results-ideeen-voor-inclusiviteit-in-foodservice.pdf>
- Door de branche niet de nr. 1 showstopper van corona te laten blijven. Aankomend talent (studenten) kiezen het vak dan niet
- Niet verwachten dat er NL's wordt gesproken in de horeca. Dit duidelijk maken naar buiten
- Het start ergens ook met de opleidingen. Noodzaak van diversiteit en inclusiviteit moet daar al behandeld worden (wel lange termijn)
- Tell a friend en reward a friend principe
- Maak het sexy. Hier wil je bij zijn
- Denk ook aan visuele beperkingen.
- Niet denken in man/vrouw, etc., maar in toegevoegde waarde voor bedrijf
- Prestaties laten zien van horecabedrijven die diversiteit omarmen die (hopelijk) beter zijn dan van conventionele bedrijven
- KHN herorganiseren en wat representatiever beeld van NL laten geven: je krijgt nu geen heel welkom gevoel van deze 'traditionele' mannen
- Cultuurverandering op de werkvloer: voorkomen van stress, werkdruk etc. Hoe ga je om met personeel om ze te behouden
- Beloon jongeren als zij geen 'typische' blanke NL jongens en meiden werven om te werken bij hun horecabedrijf
- Maak een poule met horecawerknemers (zoals in Haarlem) waarin allerlei medewerkers zitten die in verschillende horecabedrijven ingezet worden
- Flexibelere werktijden bieden (niet altijd hoeven werken als anderen vrij zijn)
- Copy inclusivity and diversity concepts such as Brownies&downieS
- Inzien dat horeca/ foodservice/ foodservicedistributie heel goed zijn personeelsbestand kan invullen met mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt
- Platform waarin restaurants en verschillende werkzoekenden worden gekoppeld. Het blind date principe doortrekken naar het werkveld

Hoe kunnen we foodservice hét voorbeeld laten worden voor andere branches ten aanzien van vrouwen op leidinggevende posities?

- Annemen op zachte en harde karaktereigenschappen. We moeten teams bouwen aan de top waar beide geslachten voor nodig zijn
- Je niet laten beperken door het feit dat iemand misschien ooit kinderen zal krijgen, wellicht ooit 4-dagen zal gaan werken
- Denken vanuit de krachten die mensen hebben, niet vanuit beperkingen
- HR-proces zo indelen dat er gelijke kansen ontstaan
- Potentiële kandidaten anoniem een best practise laten uitwerken en o.b.v. uitwerking kiezen
- Door andere branches als voorbeeld te nemen en de effectiviteit ervan te laten zien
- Meer duo-functies ontwikkelen: iedereen wil parttime werken, dus 2 dagen man, 2 dagen vrouw -> ideale diversiteit!
- Door handvatten / interventies te geven over 1) waarom en 2) hoe dan
- Foodservice = iedereen welkom! Directies moeten dit (eindelijk) gaan inzien
- Have a "sniffel" internship at companies that have woman in leadership position
- Mannelijke directieleden die vrouwelijke collega's hebben laten vertellen wat hun collega toevoegt door inbreng diversiteit
- Interviews publiceren met leidinggevende vrouwen
- Foodservice is een branche waar "luisteren" naar de klant de essentie is van succes. Vrouwen kunnen dit veel beter dan mannen!
- Meer vrouwen op 'het podium'
- Voorbeelden praktijk delen van vrouwen op leidinggevende posities + hen statement laten maken
- Salarissen gelijktrekken, stimuleringsprogramma
- Het zichtbaar maken van foodservice bedrijven waar al veel vrouwen op leidinggevende posities zitten
- Netwerken voor jonge vrouwen opgezet door vrouwen op leidinggevende posities
- It's obligated for man to get the same period maternity leave
- Nieuwe vrouwelijke medewerkers al vroeg de mogelijkheden laten zien voor leidinggevende functies
- Uithangbord met foto van de vrouwelijke manager binnen foodservice bedrijven
- Dit begint bij inclusiviteit op de werkvloer; vrouwen moeten zich 'veilig' voelen in leidinggevende posities
- Buddy "leaders" with woman
- Buddy programma waarbij mannelijke leidinggevende paar talenten (diverse club) begeleidt voor next step
- Een eigen 'quotum' gaan bepalen, die verder gaat dan de plannen van de overheid
- Traineeships speciaal voor vrouwen
- Vooroordeel doorbreken dat vrouwen met gezin minder presteren omdat ze ook focus op gezin hebben
- 4-daagse werkweek wordt straks net als in IJsland voor iedereen, dus dat verschil is er dan niet (meer)
- Foodservice bibliotheek opzetten
- 32-35 uur werkweek net zo effectief als 40 - als dit standaard wordt is het voor vrouwen met gezin makkelijker om 'fulltime' te werken