



Gemotiveerde medewerkers via een 'baan zonder sollicitatiegesprek'

U bent op zoek naar een geschikte werknemer voor een vacature? Open Hiring reikt u hiervoor een nieuwe oplossing aan. U bepaalt de minimale eisen van de functie en opent een wachtlijst in uw onderneming waarop geïnteresseerde werkzoekenden hun naam kunnen zetten. De persoon die zich als eerste inschrijft, krijgt de baan. Een sollicitatiegesprek vindt niet plaats. Een cv, diploma of arbeidservaring doet er niet toe. Het draait slechts om twee zaken: wil de persoon in kwestie de baan, en denkt hij het werk aan te kunnen? Het resultaat van deze onconventionele, baanbrekende aanpak is dat u hiermee gemotiveerd personeel binnenhaalt. Dat blijkt uit de positieve ervaringen bij 21 bedrijven in Nederland waar Open Hiring van start is gegaan, en uit het enthousiasme van de werkgevers die erbij betrokken zijn.



'Motivatie en inzet zijn veel belangrijker dan welke papieren dan ook.'



Rob Jansen,
directeur Chain Logistics

Gelijke kansen voor iedereen

In Nederland zijn al 21 ondernemingen van start gegaan, waaronder Babysjop MamaLoes uit Goirle (dat als eerste bedrijf in Nederland de proef op de som nam met Open Hiring) en Chain Logistics uit Uden. Rob Jansen, directeur van Chain Logistics, heeft al een jaar positieve ervaringen met Open Hiring: "Anders kijken naar het aannemen van personeel helpt om aan gemotiveerde mensen te komen."

"Motivatie is het enige ingrediënt dat je als werknemer nodig hebt." In de regio Noordoost-Brabant is ook GWS, dé schoonmaker uit Rosmalen, gestart met Open Hiring. Gaby Westelaken, directielid bij GWS, ziet in Open Hiring een innovatieve manier om aan nieuwe medewerkers te komen.

Open Hiring heeft ook een grote sociale impact. Het haalt drempels weg voor personen die nu vaak tegen hun zin achter aan de rij staan op de arbeidsmarkt en moeite hebben met het vinden van betaald werk. Zij vallen bij een reguliere sollicitatie meestal snel buiten de boot. Bij Open Hiring heeft iedereen gelijke kansen en het brengt de werkgever in contact met groepen potentiële medewerkers die nu goeddeels buiten beeld blijven. Juist op een arbeidsmarkt die de afgelopen jaren grote gelijkenis vertoonde met een achtbaan, kan dit van pas komen. Tot begin 2020 heerste bij het bedrijfsleven een schreeuwend tekort aan personeel. COVID-19 zette deze trend vervolgens op zijn kop. Toch blijft ook nu in een aantal sectoren de vraag naar nieuwe werknemers groot. Ook in Noordoost-Brabant. O.a. bij productiebedrijven, supermarkten, de groenvoorziening, in de bouw- en installatiebranche en ICT staan nog altijd vacatures open.

Innovatieve aanpak

Werken met deze innovatieve aanpak vereist een 'open mind' en een pioniersgeest. Open Hiring draait om vertrouwen in elkaar. Dat vraagt lef van zowel de werkgevers als de werknemers. Een Open Hiring-baan is volwaardig werk, waarvoor de medewerker vanaf dag één een regulier salaris ontvangt. Zoals gezegd zijn referenties niet nodig en wordt er geen sollicitatiegesprek gevoerd. De werkzoekende beslist zelf of hij geschikt is voor de functie. Op de werkplek zelf bewijs je of je de juiste persoon op de juiste plaats bent. Door gemotiveerd aan de slag te gaan en de handen uit de mouwen te steken. Wat je als ondernemer aan vertrouwen schenkt, krijg je ook weer terug. Daar spint iedereen garen bij, blijkt uit de praktijkvoorbeelden met Open Hiring: de werknemer, zijn werkgever én de onderneming. Want Open Hiring komt ook de bedrijfscultuur ten goede.

Duurzame arbeidsrelatie

De werknemer die via Open Hiring start, heeft dezelfde rechten en plichten als zijn collega's. Zijn arbeidscontract is hetzelfde als dat van andere werknemers in het team. Hij wordt hetzelfde behandeld als iedereen. In zijn baan wordt hij beoordeeld op zijn capaciteiten. Bij goed functioneren, zet u zich in de werknemer perspectief te bieden op duurzame werkzekerheid. Als er begeleiding nodig is voor bepaalde werktaken, dan wordt die door het bedrijf gegeven zoals bij ieder ander. De medewerker krijgt volop de kans om te laten zien dat hij de baan aankan, maar als hij niet voldoet aan de eisen die het werk stelt, neemt u afscheid van elkaar. Andersom kan ook: de werknemer blijkt over zoveel kwaliteiten te beschikken dat hij in een andere baan binnen het bedrijf beter tot zijn recht komt. Dan biedt u hem de kans om door te groeien.

Wat heeft Open Hiring uw bedrijf te bieden?

- Door de vacaturewachlijst zijn er altijd mensen beschikbaar die direct aan de slag kunnen.
- Doel van het arbeidscontract is te komen tot een duurzame relatie tussen bedrijf en medewerker.
- De medewerker laat op de werkplek zien of hij geschikt is voor de baan en wordt beoordeeld op wat de functie vraagt.
- Als een medewerker het werk niet aankan, dan beëindigt u het arbeidscontract, op dezelfde wijze als waarop u anders ook afscheid neemt van medewerkers.
- Werknemer en werkgever kunnen terugvallen op een onafhankelijke Life coach, mochten er belemmeringen zijn die het behoud van werk in de weg staan.
- Werknemers kunnen stappen vooruitzetten en doorstromen binnen het bedrijf als zij de capaciteiten daarvoor in huis hebben.
- Werknemers voelen zich welkom en mogen zijn wie ze zijn. Dit komt door de vaak al aanwezige mensgerichte (familie)cultuur van het bedrijf. Via Open Hiring wordt dit extern meer zichtbaar en zorgt dit voor een positief imago en onderscheidende positie in de (arbeids)markt. En medewerkers die trots zijn op hun bedrijf.

Oog voor de toekomst

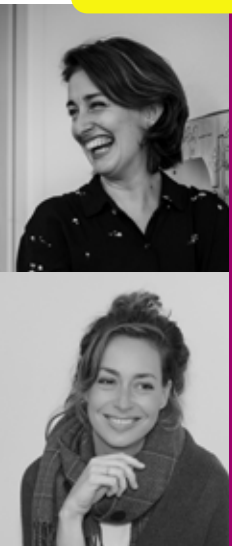
Een bijkomend effect van Open Hiring is dat het u in staat stelt uw maatschappelijke bijdrage te tonen. De samenleving, die steeds meer divers en kleurrijker is geworden, wil dat de verschillen in opleiding, leeftijd en culturele achtergrond zichtbaar worden op de werkvloer. Iedereen moet kunnen meedoen. Ook van het MKB, als geen ander segment in het bedrijfsleven een afspiegeling van de maatschappij, wordt verwacht dat het hierin een rol neemt. Per slot van rekening voelen de medewerkers van kleine en middelgrote (familie)bedrijven zich vaak sterk betrokken bij het wel en wee van hun onderneming. Net zo goed als hun werkgever doorgaans een nauwe band met zijn medewerkers ervaart. Uit onderzoek blijkt dat 86% van de MKB'ers van mening is dat het ondernemen niet alleen draait om winst en rendement, maar ook om 'sociaal kapitaal'. Personeel in dienst nemen via Open Hiring kan daarbij helpen, omdat u niemand meer ongewild uitsluit.

'Vanuit onze kernwaarden is Open Hiring een logische stap. Je laat een oordeel vooraf over iemand achterwege en kijkt in het werk of hij of zij geschikt is voor die baan.'



Gaby Westelaken, directielid
GWS, dé schoonmaker

Doet u mee?



Start Foundation zoekt in Noordoost-Brabant bedrijven die met Open Hiring aan de slag willen. Dat gebeurt via Magalie en Noémie Raaijmakers. Als Open ambassaDeurs zijn zij, vanuit Talentvol, het gezicht in uw regio. Talentvol is een regionaal programma dat enerzijds werkgevers ondersteunt om inclusiever te ondernemen en anderzijds iedereen die wil en kan werken, maar het zelfstandig niet lukt, met die bedrijven in verbinding brengt. Doelstelling is dat in 2025 niemand in de arbeidsmarktregio tegen diens wil in zonder werk zit. Open Hiring is een programma dat perfect bij Talentvol past, omdat het zowel voor de werkgevers als de werkzoekenden een oplossing biedt. Magalie en Noémie zetten zich vanuit Talentvol in om werkgevers in de regio te informeren en inspireren over Open Hiring. Waar nodig ondersteunen zij u samen met het team van Start Foundation bij de opstart binnen uw organisatie.

Is uw bedrijf klaar voor Open Hiring?

Neem dan contact op met:

Magalie Raaijmakers | magalie@talentvol.nl | 06 384 171 11.

Noémie Raaijmakers | noemie@talentvol.nl | 06 390 542 12.

Meer weten?

Kijk op www.openhiring.nl. Hier vindt u actuele informatie over Open Hiring, de principes en spelregels en inspirerende verhalen van ondernemers en werknemers.



Start Foundation

Start Foundation is als maatschappelijk ontwikkelaar continu op zoek naar nieuwe mogelijkheden om aan een arbeidsmarkt te bouwen waarin iedereen meedoet. Open Hiring is een innovatieve methode die dat mogelijk maakt. Het idee voor dit concept is ontstaan bij het Amerikaanse bedrijf Greyston, dat al 35 jaar mensen die moeilijk aan werk kunnen komen, op deze wijze aan een baan helpt. Vanwege dit succes besloot Start Foundation de aanpak geschikt te maken voor de Nederlandse arbeidsmarkt, om ook hier mensen die aan de zijlijn staan, een kans te bieden op een baan met duurzaam perspectief.

