

De Koekfabriek

Opnieuw een bedrijf ^[1] dat Open Hiring gaat toepassen: De Koekfabriek. Gesneden koek voor directeur Arthur de Nerée, die al vele jaren bewust mensen met minder kansen op de arbeidsmarkt een baan biedt. Hij denkt dat het nieuwe concept zowel voor bedrijven als werknemers voordelig uitpakt. “De overheid zou het makkelijker moeten maken voor werkgevers om mensen in een kwetsbare positie een duurzame kans op werk te geven.” De koekjesfabrikant ziet vooral het MKB als ideale kweekvijver voor Open Hiring. “De bedrijfscultuur in kleinere ondernemingen leent zich voor zo’n vernieuwend experiment.”

“ ‘Bij Open Hiring komt de werknemer centraal te staan’

Niet praten, maar doen. Dat is het no-nonsense motto van Arthur de Nerée, directeur van De Koekfabriek, een Utrechtse keten van zes vestigingen waar koekjes worden gebakken. Daarom is hij gecharmeerd van Open Hiring, de aanpak waarbij personeel zonder te solliciteren aan de slag kan. “Mensen met afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk helpen, is in principe heel simpel. Ik doe al zes jaar niets anders bij De Koekfabriek. Helaas wordt het door allerlei regelingen nogal complex gemaakt. Dat kan werkgevers afschrikken. Open Hiring kan helpen die drempels te verlagen. Bovendien verlegt Open Hiring de focus van wat iemand niet kan, naar wat iemand wel kan. Als we mensen niet oordelen op hun verleden of achtergrond, dan hoeft straks niemand meer ongewild aan de kant te staan!”

De Koekfabriek heeft 120 mensen in dienst. Een groot deel van hen heeft een arbeidsbeperking. Een overstap naar Open Hiring lag voor De Nerée daarom in de rede. “De reden van ons bestaan is arbeidsparticipatie. Het recht van ons bestaan is dat er winst wordt gemaakt, maar we zitten iets anders in de wedstrijd. Wij zullen bedrijfseconomisch gezien eerder voor arbeid kiezen dan voor winstoptimalisatie. In onze nieuwe vestiging in Wageningen gaan we twee fulltimers via Open Hiring een kans geven aan de inpaklijn.” De koekjesfabrikant denkt dat zowel de werkgever als werknemer garen kunnen spinnen bij dit voor Nederland nieuwe concept. “De aanname van personeel is nu veelal gericht op het uitsluiten van risico’s. Het is de taak van de werkgever om voor ieder potje een perfect dekseltje te vinden. Bij Open Hiring gaat het andersom en komt juist de werknemer centraal te staan. Die bepaalt zelf of hij de baan aankan. Zijn er bepaalde zaken die de kans op duurzaam werk in de weg staan, dan helpt een Life coach hem daarbij.” De Nerée vervolgt: “Voor veel mensen is het niet hoeven solliciteren op werk een belangrijke plus van Open Hiring. Als je dertig of veertig keer vergeefs een gooi doet naar een baan, heeft dat een enorme impact op je motivatie en zelfvertrouwen.”

De Nerée hoopt dat de introductie van Open Hiring een nieuwe discussie op gang brengt over hoe langdurig werkzoekenden het best aan een arbeidsplek geholpen kunnen worden. “De focus ligt volgens mij te veel op de corporates van deze wereld. Men probeert moeilijk plaatsbare mensen daar massaal te integreren in het arbeidsproces. Het gevolg van deze ‘one size fits all-aanpak’ is dat deze mensen vaak net zo snel weer op straat staan. Bij Open Hiring krijgen deze mensen wel de extra aandacht die ze nodig hebben om te kunnen slagen. Het dwingt bedrijven om met twee voeten in de gemeenschap te gaan staan en breder te kijken dan het werk alleen. De term ‘sociaal ondernemen’ zal dan langzaam gaan verdwijnen, omdat werkgeven als vanzelfsprekend aansluit bij de maatschappij.”

Kijk voor de vacature op: www.dekoekfabriek.com/open-hiring

^[1] Een aantal bedrijven in het programma zijn zogenaamde pilotbedrijven. Hier doen we onder andere onderzoek naar het Open Hiring-proces en de effecten van Open Hiring op de deelnemers en zittende medewerkers.