

Noot Personenvervoer

Ook Noot Personenvervoer uit Ede [1] schaart zich in de groeiende rij bedrijven die starten met Open Hiring. Belangstellenden voor de functie van medewerker voor het callcenter komen op een wachtlijst en kunnen aan de slag als er een plek vrijkomt. 'Ik hoop heel leuke en goede arbeidskrachten binnen te krijgen. Want tussen de mensen die niet solliciteren, maar wel graag willen werken, zitten heel gemotiveerde en geschikte kandidaten', meent directeur Martijn Kersing. Hij heeft daarnaast de visie dat de aanpak blijvend een rol kan spelen op de arbeidsmarkt. 'Ik denk dat het voor lokale en regionale werkgevers een supermethode is om nieuwe mensen aan te nemen.'

“ We moeten van het idee af dat het altijd om een cv of diploma draait

'Het interessante aan Open Hiring is dat je op een andere manier naar het werven van mensen kijkt. De kandidaten die zich bij ons spontaan aanmelden voor een baan, zeggen in feite: ik wil het, en ik kan het. En in de praktijk zie je dat het dan juist vaak ook goed gaat. Tussen de mensen die niet solliciteren, omdat ze de drempels te hoog vinden of omdat ze in allerlei kaartenbakken terecht zijn gekomen, zitten heel gemotiveerde en geschikte kandidaten. Met dit concept bereik je die groep. En je creëert voor je onderneming meer ruimte op een krappe arbeidsmarkt.'

Martijn Kersing, is directeur van Noot Personenvervoer in Ede, met 1.750 medewerkers behorend tot de top van de branche. Zijn bedrijf start binnenkort met deze door Start Foundation in Nederland geïntroduceerde aanpak, waarbij je zonder sollicitatiebrief aan de slag kunt. Noot Personenvervoer heeft 72 uur werk beschikbaar voor medewerkers in het callcenter. Zijn verwachtingen? 'Ik hoop dat we door Open Hiring heel leuke en goede mensen binnen krijgen. Het is een eenvoudige manier van rekruteren, die voorbijgaat aan allerlei ingewikkelde belemmeringen. Wat kun je nog meer willen als ondernemer?' Risico's ziet Kersing nauwelijks. 'Noot is geen organisatie die argwanend naar nieuwe dingen kijkt. De mensen die via Open Hiring binnenkomen, gaan we op dezelfde manier begeleiden als de "klassieke" sollicitanten, dat hoef je niet anders te doen. Als er persoonlijke of maatschappelijke problemen bij de nieuwe medewerkers in het geding blijken te zijn, kunnen we een beroep doen op Werkkracht in Ede, die die rol van Life-coach [2] op zich neemt.'

Voor het welslagen van Open Hiring helpt het volgens hem wel als er in zijn bedrijf een knop omgaat. 'We moeten het idee loslaten dat het per definitie draait om een cv, een diploma of een ander papiertje. Bij sollicitatieprocedures ben je constant bezig met het stellen van vragen. Bepaalde groepen mensen blijven daardoor buiten bereik. Bovendien: zelfs na het stellen van honderdduizend vragen kan een sollicitant zich nog altijd anders voordoen dan hij is. Met Open Hiring omzeil je dat probleem.' De directeur van Noot Personenvervoer gelooft dat de formule blijvend een rol kan spelen in het proces van vraag en aanbod van personeel. 'Ik denk dat het voor regionale en lokale werkgevers een supermethode is om nieuwe mensen aan te nemen, vooral omdat je met Open Hiring de organisatie verbindt aan de lokale gemeenschap. Ik denk niet dat het bruikbaar is voor alle functies, maar voor een heleboel wel.'

[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.

[2] De Life-coach is voor zowel de werknemers als de werkgever een herkenbaar aanspreekpunt. De Life-coach verschijnt op het toneel bij uiteenlopende problemen. Bijvoorbeeld als er specifieke hulp nodig is op de werkplek, maar ook bij moeilijkheden in de privésfeer, zoals een echtscheiding of schulden.