

GWS eerste Brabantse schoonmaakbedrijf met Open Hiring

Dé Schoonmaker uit Rosmalen wordt het eerste schoonmaakbedrijf in Brabant dat met Open Hiring begint. Zeer naar de zin van directielid Gaby Westelaken, die hoge verwachtingen over het concept koppelt aan de pioniersgeest van het bedrijf. 'Wij lopen graag voorop in innovatie.' GWS heeft al een reputatie opgebouwd met eerdere initiatieven op het gebied van sociaal ondernemerschap. 'Wat mij betreft rollen we deze aanpak uit over onze hele organisatie.'

“ 'Open Hiring past bij onze kernwaarden'

In de persoon van Gaby Westelaken, een van de directeuren van GWS Dé Schoonmaker, is Brabant een ambassadeur voor Open Hiring rijker. Het bedrijf start binnenkort met de 'baan zonder sollicitatiegesprek', en Westelaken gaat er bij voorbaat van uit dat het experiment niet zal mislukken. 'Open Hiring past bij onze kernwaarden. Wij zijn altijd op zoek naar nieuwe manieren om goede medewerkers binnen te krijgen. Wij geloven dat mensen een kans verdienen om zich te bewijzen en zich verder te ontwikkelen. Voor een werkgever is het grote voordeel van Open Hiring dat je er gemotiveerde mensen mee binnen weet te krijgen. Zo'n succesverhaal maakt andere ondernemers enthousiast.'

Puntjes op de i

Zijn missiewerk voor Open Hiring is hij al begonnen, nog voordat de wachtlijst is geopend. 'Ik denk dat Open Hiring een blijvertje is. Het leent zich voor alle sectoren; niet alleen voor schoonmaakwerk of de logistiek. Ik zat laatst rond de tafel met een klant van ons die in databeheer doet. Hij was hevig geïnteresseerd in de mogelijkheden van Open Hiring voor zijn bedrijf. Maar ook in de techniek, de zorg en de IT is, ondanks corona, nog altijd meer vraag dan aanbod van personeel.' De komende weken wil hij met Start Foundation de puntjes op de i zetten. 'Dan weten we om hoeveel vacatures het gaat en hoe we die invullen. In eerste aanleg betreft het klassiek schoonmaakwerk in hotels, kantoren en scholen. Dat geeft ons de ruimte om een goede begeleiding op touw te zetten voor de nieuwe medewerkers. Die hebben in het begin wat meer aandacht nodig om zich prettig te voelen in hun nieuwe rol. GWS telt negen bedrijfsonderdelen; wat mij betreft rollen we Open Hiring later uit over onze hele organisatie.'

Hij las het nodige over het concept in diverse Nederlandse kranten. 'Ik ben tevens bij Chain Logistics in Uden gaan kijken, een van de ondernemingen die razend enthousiast zijn over Open Hiring. Ik zit in de Stuurgroep Regionaal Werkbedrijf Noordoost Brabant. In dat gremium hebben we recent besloten om in onze regio met Open Hiring aan de slag te gaan. Als je zoiets besluit, moet je het niet alleen bij woorden laten. Bij GWS proberen we altijd voorop te lopen, innovatief te zijn. Voor ons is Open Hiring daarom 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. We doen al het nodige op sociaal gebied. We hebben een apart bedrijf waar mensen uit de bijstand negen weken lang een opleiding krijgen en daarnaast ondersteuning van een spelcoach en psycholoog. Daarna kunnen ze aan het werk. Het blijkt regelmatig dat ze over de kwaliteiten beschikken om door te groeien. Dat kan binnen GWS, maar ook daarbuiten. Als dat laatste het geval is, helpen we deze medewerkers bij het maken van een overstap. Wij verwachten dat bij Open Hiring eenzelfde effect op gaat treden.' Westelaken is erg benieuwd naar de werkzoekenden die zich gaan melden zodra de Open Hiring-vacatures bij GWS worden opengesteld. 'We mikken dus juist niet op specifieke doelgroepen; iedereen is welkom. Van Chain Logistics hoorde ik dat zich vaak mensen aanmeldden die ze niet hadden verwacht. Wat dat aangaat, laten we ons graag verrassen.'