

Jumbo Monique-supermarkten Zwaagdijk en Heerhugowaard

Supermarktondernemer Monique Ravenstijn stond aanvankelijk heel sceptisch tegenover Open Hiring. “Ik had er best wel mijn vraagtekens bij of dat hier wel zou werken. Tot ik ontdekte dat deze aanpak heel sterk vanuit de werkgever is uitgedacht. Dat vind ik héél prettig; bij veel van dit soort programma’s ligt het accent vaak anders.”

“ ‘De Open Hiring-aanpak is sterk vanuit de werkgever uitgedacht’

Monique is de vijfde generatie van een familiebedrijf van grootgrutters. Ze is eigenaar van een tweetal Jumbo Monique-supermarkten – in Zwaagdijk en Heerhugowaard – en daarmee werkgever van zo’n 250 medewerkers, waarvan 80 mannen en vrouwen in vaste dienst. Een ‘dertien-in-een-dozijn’-supermarktbaas is ze allerm minst, vooral omdat ze de wereld wat mooier, socialer en vitaler wil maken. Tweemaal per week is er gratis koffie met gebak in de winkels om de sociale cohesie te bevorderen. En ze organiseert ‘anti-verspillingsdiners’ waarbij voor een gezelschap gekookt wordt met supermarktproducten die aan de datum zijn.

Schepje erbovenop

‘Groot denken, maar gewoon doen’ is haar levensmotto. En zo benaderde ze ook de Open Hiring-methode die iedereen gelijke kansen op de arbeidsmarkt biedt. “Dus besloot ik om niet in mijn weerstand te blijven hangen, maar eens te gaan luisteren wat ‘een baan zonder sollicitatiegesprek’ in de praktijk betekent.” En al snel was ze ervan overtuigd dat dit past bij haar onderneming. Ze vertelde dat aan haar compagnon, die verantwoordelijk is voor de dagelijkse business in beide winkels. Lachend vertelt ze hoe die er meteen een extra schepje bovenop gooide. “Ik wilde beginnen met het openstellen van één vacature in beide winkels. Hij gooide er meteen een overtreffende trap tegenaan en wilde op alle drie de afdelingen in beide winkels vacatures openstellen, ofwel zes plekken in één keer.”

Benchmark

De argumentatie van haar compagnon – “Zo kunnen we goed benchmarken. En als er onverhoopt iets misgaat, kunnen we beter monitoren of het een incidentele kwestie is of dat het ligt aan onze organisatie of het systeem” – overtuigde haar. Dus stellen beide supermarkten per 18 februari hun vacaturewachtlijsten open. Het gaat om medewerkers voor de kassa-afdeling, de afdeling kruidenierswaren en een van de versafdelingen (brood, zuivel, groente).

Overtuigen

Om de chefs van die betreffende afdelingen te overtuigen, kostte weinig moeite. Wel hadden ze in eerste instantie een gezonde dosis scepsis en reserves. ‘Je hebt geen idee wie erop afkomen’, maar evengoed waren ze erg nieuwsgierig naar de opkomst van nieuwe collega’s. Monique: “Maar met reguliere sollicitanten weet je ook niet altijd of het een goede match is. Werkzoekenden moeten de moed hebben persoonlijk naar de winkel te komen. Nou, als je die eerste stap durft te zetten, dan wil je écht volgens mij. En intrinsiek gemotiveerde medewerkers zijn hier meer dan welkom. Medewerkers zijn het ‘goud’ van onze organisatie. Zij zijn de hoofdrolspelers in ons ‘supermarkttheater’ richting klant. Zij bepalen of een winkel ‘top of nop’ is.”