



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 dertien bedrijven in Nederland waar Open Hiring van start is gegaan en uit het enthousiasme van de werkgevers die erbij betrokken zijn.

Open Hiring®

Een baan zonder sollicitatiegesprek

'Anders kijken naar het aannemen van personeel kan je helpen om aan gemotiveerde mensen te komen.'



Tim ter Meulen, senior HR Manager ECCO Leather

Gelijke kansen voor iedereen

In Midden-Brabant zijn drie ondernemingen van start gegaan: Babysjop MamaLoes uit Goirle (dat als eerste bedrijf in Nederland de proef op de som nam met Open Hiring), ECCO Leather uit Dongen en Groen Xtra uit Tilburg. 'Mensen worden in hun kracht gezet en groeien door', oordeelt Loes de Volder, directeur van MamaLoes, over Open Hiring. Ook Tim ter Meulen, senior HR Manager van ECCO Leather, gelooft dat het concept gunstig uitpakt, zowel voor de werknemer als werkgever. 'Anders kijken naar het aannemen van personeel kan je helpen om aan gemotiveerde mensen te komen.' Open Hiring heeft daarnaast 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. Corona zette deze trend vervolgens op zijn kop. Toch blijft ook nu in een aantal sectoren de vraag naar nieuwe werknemers groot. Ook in Midden-Brabant. O.a. bij productiebedrijven, de groenvoorziening en in de bouw- en installatiebranche 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.

Vangnet voor werknemer én werkgever

Als u als werkgever uw deuren openzet, geen vragen stelt en de werknemer het vertrouwen biedt dat hij aan het werk kan, mag u van de werknemer verwachten dat hij ook een actieve houding neemt in het bespreekbaar maken van zaken die het werk (dreigen te) belemmeren. Zelfs als het met de motivatie van de werknemer dik in orde is, kan er een kink in de kabel komen. Succes is bij niemand bij voorbaat gegarandeerd, ook niet als een werknemer via een reguliere sollicitatieprocedure aan het werk is gegaan. Werknemers hebben soms te maken (gehad) met problemen of tegenslag in het leven. Waardoor ze in de schulden zitten. Of een lastige echtscheiding het hoofd moeten bieden. Dit kan van invloed zijn op hun werk en het behoud ervan in de weg staan. Daarom kunnen werknemers en werkgevers bij Open Hiring terugvallen op een onafhankelijke Life coach. Met als insteek het bevorderen van een duurzame arbeidsrelatie.

De Life coach kan de werknemer coachen op hulpvragen die zich op andere leefgebieden afspelen dan het 'werk'. Hierbij blijft de werknemer wel zelf verantwoordelijk voor het oplossen ervan. Hulpvragen kunnen op diverse leefgebieden ontstaan, bijvoorbeeld op het gebied van:

- financiën en (dreigende) schulden
- huiselijke relaties
- huisvesting
- kinderopvang
- lichamelijke en mentale gezondheid

De Life coach kent de weg binnen het sociale domein, kan zijn netwerk mobiliseren en biedt waar nodig andere ondersteuning. Hiermee wordt ook u als werkgever ontlast. Werkinhoudelijke zaken zijn niet het werkterrein van de Life coach. Daarvoor kan – indien nodig – andere ondersteuning, zoals een jobcoach, via uw gemeente (of via het Werkgeversservicepunt) worden ingeschakeld.



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 waarop u anders ook afscheid neemt van medewerkers.
- Er is een onafhankelijke Life coach beschikbaar voor werknemer en werkgever, 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 diverser 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.

'Mensen worden in hun kracht gezet en groeien door.'



Loes de Volder,
directeur MamaLoes

Bent u één van de tien?

Start Foundation zoekt in Midden-Brabant tien bedrijven die met Open Hiring aan de slag willen. Daarvoor is een samenwerking aangegaan met OndernemersAkkoord Midden Brabant. Dit platform van ondernemers, overheden en onderwijsinstellingen ontwikkelt samen nieuwe oplossingen om werkzoekenden in Midden-Brabant aan werk te helpen. Onder andere door alternatieve manieren te ontwikkelen om vacatures in te vullen. Zoals Open Hiring. Voor de tien bedrijven die met Open Hiring willen starten, betalen Start Foundation en het OndernemersAkkoord samen de externe Life coach die in de bedrijven wordt ingezet. Dit is voor een periode van drie maanden voor gemiddeld vijf uur in de week. Zo kunt u zorgeloos starten met Open Hiring.

Is uw bedrijf klaar voor Open Hiring?

Neem dan contact op met Ingeborg Zwolsman,
programmamanager Open Hiring®
openhiring@startfoundation.nl - 040 256 18 50



Meer weten?

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

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.

