



PRAKTIJKVOORBEELD: MATCHING, WERKGEVERSDIENSTVERLENING
REGIO: NOORD-HOLLAND NOORD
JUNI 2021

Programmaaad

samenvoordekland.nl

➔ Bij Patisserie Pater staat dankzij Open Hiring een dijk van een team

De Zwaagdijkse Patisserie Pater is meteen bij de opening begonnen personeel aan te nemen via Open Hiring. Na de eerste geslaagde pilot moet Open Hiring nu een vast onderdeel worden van het instrumentarium in arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord. Hoe zorg je ervoor dat het ook bij andere werkgevers een succes wordt?

Bij Patisserie Pater in Zwaagdijk, onderdeel van Amarant bakkers, worden onder meer de fameuze Odekoeken geproduceerd. Bij de opening van de bakkerij in 2020 werd meteen besloten personeel te gaan werven via Open Hiring: direct een baan zonder sollicitatiegesprek. Manager Madeleine Slooff is enthousiast: "Omdat we samen gestart zijn en het voor iedereen nieuw was, staat er echt een team." Maar wat is er nodig om Open Hiring ook voor andere werkgevers succesvol te maken?

Zo min mogelijk voorwaarden

In een eerste pilot zijn twee bedrijven, waaronder patisserie Pater, in de arbeidsmarktregio Noord-Holland (Noord) begonnen met Open

Hiring. Als het goed is start een derde in augustus. Werkgevers-servicepunt Noord-Holland Noord wil het Open Hiring tot een vast onderdeel van het instrumentarium maken. In die ambitie moeten werkgevers echt centraal komen te staan, legt Ljalja Andronova, die als trainee de pilot in de regio opzette, uit. "De vertegenwoordiger van de gemeente of UWV is niet leidend. Ik heb geprobeerd werkgevers te overtuigen dat we zo min mogelijk voorwaarden proberen te stellen. Bij Open Hiring gaat het juist om het niet stellen van voorwaarden. Als je te veel regels gaat maken, haken bedrijven af."

Niet gemotiveerd, niet doen

"Als je als werkgever niet gemotiveerd bent om sociaal en duurzaam te ondernemen, moet je het niet doen", stelt Slooff. Op zich zijn er goede argumenten. "Je krijgt er erg veel voor terug. De mensen die wij hebben aangenomen leveren al negen maanden een bijdrage en er is nog niemand ziek geweest of uitgevallen. Het kost tijd en aandacht, maar de mensen die zich inschrijven willen graag werken en hebben ook echt de ambitie om er samen een succes van te maken. Als werkgever is het belangrijk om vooral te vertrouwen op deze ambitie en de kwaliteiten van de mensen die zich aanmelden."

Maar je moet volgens haar wel duidelijk en eerlijk zijn: wat wordt er van mensen verwacht en hoe wordt dat gemeten? "Iedereen verdient een kans, maar we stellen wel eisen. De sollicitatieprocedure verloopt anders, maar verder is het eigenlijk een heel gewone werkgever-werknemerrelatie. Iedereen wordt op dezelfde manier aangesproken en er gelden voor iedereen dezelfde regels."



Uiteindelijk ‘gewoon een baan’

Dat het uiteindelijk ‘gewoon een baan’ is wordt bevestigd door arbeidscoach Krista Braak van WerkSaam Westfriesland. Als lifecoach liep ze zelf mee op de werkvloer van patisserie Pater. Ze houdt de vinger aan de pols bij de werknemers, bemiddelt bij problemen en denkt mee met praktische zaken, zoals kinderopvang en woon-werkverkeer van werknemers die geen auto hebben. “Dat zijn van die belemmeringen waar je als werkgever later pas achter komt. Aan het begin worden mensen vaak nog naar hun werk gebracht.”

Sociaal vangnet

Voor werkgevers is het belangrijk te beseffen dat ze voor de Open Hiring-doelgroep ook als sociaal vangnet dienen, beaamt Andronova. “Maar werkgevers staan daar niet alleen in. In de regio hebben we hard gewerkt om zo’n vangnetstructuur op te zetten. Bij de patisserie staat een dijk van een team, allereerst door hun eigen inzet en ook die van de werkgever en de lifecoach.”

Maar ook zonder lifecoach kan het. Jumbo Monique, met een supermark in Heerhugowaard en een in Zwaagdijk, was in februari het eerste bedrijf in de regio dat met Open Hiring van start ging en zag helemaal af van het gebruik van de lifecoach. Er zijn inmiddels zes mensen aan het werk, die allemaal door de proeftijd zijn gekomen.

Je kunt ook weer afscheid nemen

Veel bedrijven waren terughoudend, vertelt Andronova. “Die hebben vragen als ‘Past dit wel bij ons?’ ‘Weten we wel wat voor mensen we in huis halen?’ Begrijpelijke vragen, maar als iemand niet bevalt, kun je gewoon weer afscheid nemen, net als anders.”

“Werkgevers zijn gewend om zelf iemand te kiezen”, vult Braak aan. “Het is begrijpelijk dat je behoefte voelt aan controle. Maar uiteindelijk gaat het erom dat je een klik hebt”. Ze bevestigt

nog eens: met Open Hiring krijg je heel gemotiveerd personeel. “Mede doordat de kandidaten vaak het gevoel hebben dat dit eindelijk een eerlijke kans is op een leuke baan. De doelgroep die op deze banen reageert is daarom ook heel divers.”

De pilot met Open Hiring was een samenwerking tussen Start Foundation, Regionaal Platform Arbeidsmarkt NHN, WerkSaam Westfriesland, woningcorporatie Intermaris en de deelnemende bedrijven.

! TIPS

- Stel zo min mogelijk voorwaarden aan werkgevers die meedoen. De overheid maakt het tot een succes door te faciliteren, niet door te sturen.
- Ga het gesprek open in. Probeer de twijfel weg te nemen.
- Er zijn acht spelregels (zie link). Leg duidelijk uit wat werkgevers kunnen verwachten. De sollicitatieprocedure is anders, maar daarna verandert er weinig. Als het geen match is kan de werkgever gewoon afscheid van iemand nemen.
- Wees duidelijk, belooft geen gouden bergen.
- Als er een lifecoach ingezet wordt, bespreek samen wat de doelen zijn en wanneer deze behaald zijn.
- Zorg dat de werkgever contactpersonen heeft bij problemen in de privésfeer van de werknemer: bijvoorbeeld schuldhulpverlening, kinderopvang etc. De lifecoach kan die rol vervullen maar het kan ook anders. Bij de instanties in NHN is hier al veel enthousiasme over.
- Kandidatenlijsten kunnen niet zomaar gedeeld worden. Wel kunnen mensen op de wachtlijst op de hoogte gehouden worden van andere Open Hiring-werkgevers.
- Werkgevers: heb vertrouwen. Wees niet bang om wat controle op te geven.



Links en Downloads

- [Samenwerking regio Noord-Holland Noord voor opmars Open Hiring](#)
- [‘Open Hiring helpt werkgevers bij zoektocht naar medewerkers’](#)
- [Westfriese bedrijvengroep: ‘is uw bedrijf klaar voor Open Hiring?’](#)
- [De spelregels van Open Hiring](#)
- [Video ‘Open Hiring bij Jumbo Monique’](#)

Contactpersonen

- Krista Braak
arbeidscoach WerkSaam Westfriesland
Mobiel: 06 - 528 46 080
E-mail: krista.braak@werksaamwv.nl
LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/krista-braak-53a139b5/>
- Jos van Delft
projectleider Start Foundation
Mobiel: 06 - 144 68 326
E-mail: Jos.vandelft@startfoundation.nl
LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/josvandelft/>
- Madeleine Slooff
patisserie Pater
E-mail: madeleine.slooff@patisserie-pater.nl
Website: davelaarkoeken.nl
- Werkgeversservicepunt Noord-Holland Noord
Tel.: 072 - 700 33 36
Website: www.wsp-nhn.nl

Dit praktijkvoorbeeld staat ook op:

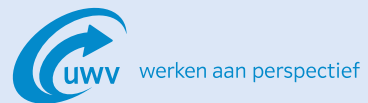
- www.samenvoordeklant.nl/praktijk/bij-patisserie-pater-staat-dankzij-open-hiring-een-dijk-van-een-team

Kijk voor meer praktijkvoorbeelden op:

- www.samenvoordeklant.nl/praktijk



 www.samenvoordeklant.nl
 info@samenvoordeklant.nl
 @SamenvdKlant
 De Programmaraad



Samen verbeteren we de dienstverlening aan werkgevers en werkzoekenden