

A large, stylized yellow brushstroke graphic that frames the text. It starts as a thick stroke on the left, tapers to a point at the top, and then tapers back to a thick stroke on the right, with a small tail at the bottom right.

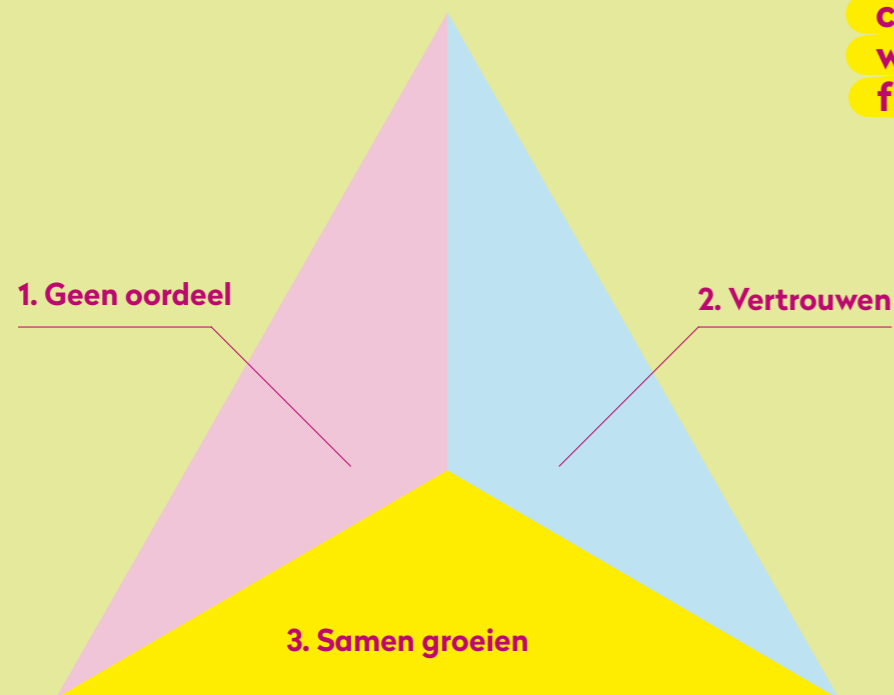
**Principes
en spelregels
Open Hiring®**

**Samen hebben we het vermogen
om levens te veranderen.
Stap voor stap. Een werkgever,
een baan, een persoon tegelijk.**

Principes

Ongeacht wat je persoonlijke waarden en principes zijn, als werkgever zijn de volgende overtuigingen belangrijk om je achter te scharen, zodat we met elkaar Open Hiring omarmen. Zo vormen we samen één beweging die mensen eerlijke kansen geeft op de arbeidsmarkt.

“Deze overtuigingen scheppen de voorwaarden om binnen je bedrijf een cultuur te bouwen waarin iedereen kan floreren.”



1 Geen oordeel

In onze maatschappij heeft iedereen oordelen, of je nu wilt of niet. Dit gebeurt al in ons onderbewuste. (Onbewuste) oordelen leiden ertoe dat bepaalde mensen eerder worden uitgesloten dan anderen. Met Open Hiring proberen we ons bewust te zijn van onze oordelen en deze uit te sluiten. Met als resultaat dat ieder van ons echt een gelijke kans krijgt om te laten zien wat hij of zij kan.

2 Vertrouwen

We realiseren ons dat we niet alle antwoorden hebben en gaan de onzekerheid aan om te werken met mensen waar we nog niets van weten. We vertrouwen op het oordeel van de mensen zelf dat ze het werk aankunnen. Zonder enige voorwaarde. Door mensen in de basis te vertrouwen, geloven we dat dit de organisatie veerkrachtiger, sterker en diverser maakt.

3 Samen groeien

We hebben elkaar nodig en accepteren elkaar zoals we zijn. Ook als je even een tijdje in lastiger vaarwater zit. *We all have issues*. Door elkaar te omarmen, wordt het hele team beter en is iedereen in staat het beste uit zichzelf en elkaar te halen en van elkaar te leren. Niemand hoeft iets 'thuis te laten', je bent aanwezig met je hele wezen. En dat geldt voor iedereen.

Door deze overtuigingen te erkennen en uit te dragen, geloven we dat de business er uiteindelijk altijd beter van wordt. Deze waarden scheppen de voorwaarden om binnen je bedrijf een cultuur te bouwen waarin iedereen kan floreren.

De spelregels

Aan welke regels houden we elkaar als deelnemers aan Open Hiring? Wat is de kern waar we samen aan voldoen om te waarborgen dat we de goede dingen doen en het effect voor elke deelnemer hetzelfde is? We onderschrijven dit als het kader waarbinnen je je eigen Open Hiring-proces inricht als werkgever.

1 Open deur

Iedereen die zichzelf in aanmerking vindt komen voor de functie die openstaat via Open Hiring, is welkom om zich in te schrijven zonder enige voorwaarde. Het enige wat diegene moet doen, is zelf fysiek naar het bedrijf te gaan en zijn of haar naam op de vacaturewachtlIJst te zetten. Bellen of mailen alleen is niet voldoende, mensen moeten naar het bedrijf toe komen.

Het betekent ook dat de vacature via open kanalen kenbaar wordt gemaakt. Er wordt dus niet gewerkt met bestanden van de gemeente en het UWV. Uiteraard mogen mensen die daar bekend zijn, wel reageren als ze denken geschikt te zijn voor het werk. Die stap moeten ze echter vanuit eigen motivatie zetten.

2 Geen vragen stellen

Geen vragen stellen betekent letterlijk geen vragen stellen als mensen zich aanmelden. Dus ook niet uit interesse. Het betekent ook dat mensen geen cv inleveren en zelfs dat een meegebracht cv niet wordt ingenomen bij inschrijving. Uiteraard mag er wel een gesprek plaatsvinden op initiatief van degene die zich aanmeldt.

Ook tijdens voorlichtingsbijeenkomsten om meer te vertellen over de functie en het bedrijf worden er geen vragen gesteld door de werkgever. Deze bijeenkomsten zijn bedoeld voor de toekomstige werknemer, zodat hij of zij nog beter kan beoordelen of het geboden werk past. De vragen die de werkzoekende stelt, worden vanuit volledige openheid door de werkgever beantwoord.

3 Open armen

Het hele bedrijf ontvangt elke nieuwe werknemer met open armen. Niet alleen de werkgever is zonder oordelen, dit moet ook gelden voor het hele team waarin de deelnemer komt te werken. Zo krijgt de nieuwe werknemer een eerlijke kans. Het is dus belangrijk dat zittende medewerkers goed worden geïnformeerd over Open Hiring en waarom het bedrijf hieraan deelneemt. Mensen die via Open Hiring starten, zijn niet anders dan de andere medewerkers. Het zijn mensen die we via een nieuwe methode de kans geven op een betaalde baan. Op zo'n bedrijf is elke werknemer trots.

4 Volgorde van de wachtlijst aanhouden

Er is geen enkele uitzondering mogelijk om van de volgorde van inschrijving af te wijken. Wie het eerst komt, wie het eerst maalt, is hier te allen tijde van toepassing. Bij aanmelding krijgt de werkzoekende direct te horen op welke plek op de wachtlijst hij of zij staat. Pas als de werkzoekende op het moment dat hij of zij aan de beurt is, aangeeft niet meer beschikbaar te zijn of af te zien van de beschikbare functie, wordt de eerstvolgende op de lijst benaderd.

5 Duurzame arbeidsrelatie bieden

De vacatures die openstaan via Open Hiring, zijn banen waarmee de werknemer een vast, regulier inkomen kan verwerven. De werkgever zet zich in om de werknemer duurzame werkzekerheid te bieden en bij goed presteren perspectief te bieden op een vast dienstverband. Iedereen die start, krijgt een contract gelijk aan dat van andere werknemers in het team. En de nieuwe medewerker wordt vanaf de eerste dag betaald, zoals iedere andere werknemer van het bedrijf.

6 Gelijke beoordeling en behandeling

Vanaf het moment dat de deelnemer een arbeidsovereenkomst heeft, is hij of zij werknemer binnen het bedrijf en krijgt hij of zij dezelfde behandeling als iedere andere werknemer. Dit geldt voor zowel de rechten als plichten die de werknemer heeft. De werknemer wordt altijd beoordeeld op wat de functie vraagt, en dit is voor iedereen gelijk. Als blijkt dat er begeleiding nodig is bij het uitvoeren van de taken die bij de functie horen, biedt het bedrijf deze zoals bij ieder ander. Iedereen krijgt zo de kans om zich te bewijzen. Dit betekent ook dat als een werknemer niet blijkt te voldoen aan de eisen die aan de baan gesteld worden, je afscheid neemt van elkaar. Dan is dit nog niet zijn of haar pad en past de werknemer ergens anders beter.

7 Life Coaching

De focus ligt op werk met aandacht voor persoonlijke omstandigheden. Elk dilemma dat tussen het werk en de werknemer in staat, is bespreekbaar. De werkgever reikt hiervoor oplossingen aan en koppelt de werknemer zo nodig aan instanties buiten de organisatie. Het is aan de werknemer dit op te pakken. De werknemer heeft altijd de gelegenheid om met een onafhankelijk persoon in contact te komen. Deze rol is bij sommige bedrijven al ingevuld en bij andere moet dit nog gebeuren voordat er gestart kan worden met Open Hiring.

8 Ontwikkelperspectief

Ontwikkeling van medewerkers, zowel op persoonlijk als op vakinhoudelijk gebied, is belangrijk binnen Open Hiring. Iedereen kiest zijn eigen pad in het leven en de werkgever helpt daarbij door het bieden van ondersteuning en mogelijkheden om door te stromen naar andere functies binnen het bedrijf, of naar functies elders. De werknemer maakt daarin wel zijn of haar eigen keuzes.

Over het programma Open Hiring®

Start Foundation is als maatschappelijk ontwikkelaar continu op zoek naar nieuwe mogelijkheden om aan een arbeidsmarkt te bouwen waarin iedereen meedoet. Het Amerikaanse bedrijf Greyston biedt al 35 jaar via Open Hiring werk aan mensen die het moeilijkst aan een baan kunnen komen. Greyston en Start Foundation zijn een samenwerking aangegaan om Open Hiring te vertalen naar de Nederlandse situatie. Via het programma Open Hiring® wordt de haalbaarheid in Nederland onderzocht en in de praktijk bij bedrijven getest. Met het uiteindelijke doel om ook in Nederland mensen die aan de zijlijn staan een kans te bieden op een baan met duurzaam perspectief.



Klokgebouw 188, 7e etage

5617 AB Eindhoven

openhiring@startfoundation.nl

040 246 18 50

www.openhiring.nl