

# ECCO Leather

ECCO Leather, een leerbedrijf in Dongen, wil productiewerk invullen via Open Hiring. Opnieuw een bedrijf dat zich aansluit <sup>[1]</sup>. “Het kost ons steeds meer moeite mensen voor de productie te vinden. Deze aanpak is misschien een oplossing”, zegt sr. HR Manager Tim ter Meulen. De leverancier van leer aan talrijke befaamde modemerken vindt daarnaast dat Open Hiring aansluit bij het DNA van ECCO Leather. “Als familiebedrijf hanteren wij sterke ethische normen. Wij willen graag een bijdrage leveren aan de lokale gemeenschap.” Of het een succes wordt, weet Ter Meulen niet. “Maar als je het niet probeert, zul je dat nooit weten.”

“ 'Leren om anders te kijken naar het aannemen van personeel' ”

“Een interessant initiatief”, noemt Tim ter Meulen, Business Unit HR Manager van ECCO Leather, Open Hiring, dat bij het bedrijf in Dongen binnenkort zijn première beleeft. “De aanpak richt zich op mensen die anders niet door de selectie heen komen, hetzij vanwege leeftijd dan wel om andere redenen. Vanuit ECCO Leather proberen wij daar een bijdrage aan te leveren.” De leerlooiërij in Dongen (die bekende internationale namen tot haar klanten mag rekenen) heeft volgens Ter Meulen nog een extra reden om ja te zeggen tegen Open Hiring, het baanbrekend concept uit de VS dat door Start Foundation in Nederland is geïntroduceerd. “Het wordt steeds moeilijker om mensen te vinden voor eenvoudig productiewerk. Misschien biedt een minder uitgebreide selectie vooraf een oplossing. Ook daarom beschouwen we Open Hiring als een belangrijk experiment.”

Daarnaast ziet ECCO Leather (270 medewerkers) het als een `sociale uitdaging' om proefkonijn voor Open Hiring te zijn. “Als familiebedrijf hanteren wij sterke ethische normen en waarden. Zoals je medeverantwoordelijkheid dragen naar de lokale gemeenschap. We hebben al ervaring met de doelgroepen waar dit concept zich op richt. Zo werken bij ons ook mensen met een Wajong-achtergrond.” Een van de medewerkers van de HR-afdeling, Rian Kroot, heeft zich hier eerder sterk voor gemaakt en wil nu op dezelfde wijze het project Open Hiring oppakken. “Drie personen die heel graag wilden werken, maar door allerlei oorzaken al lang thuiszaten, hebben bij ons functies als portier en schoonmaker gekregen. Zij zijn enthousiast over de samenwerking, en wij ook. Soms moeten we ze zelfs afremmen. Er bestaat geen onderscheid met andere werknemers. Dat is mooi om te zien. Daar zijn we met zijn allen trots op. Zo snijdt het mes aan twee kanten”, zegt zij.

Het leerbedrijf heeft verschillende plaatsen beschikbaar voor Open Hiring. “Het is volwaardig werk, maar deze nieuwe medewerkers krijgen bij ons geen voorkeursbehandeling, je moet de handen uit de mouwen willen steken. Natuurlijk is er wel ruimte voor begeleiding. Daar is de life coach voor.” Ter Meulen kan op voorhand niet goed inschatten wat hij van Open Hiring moet verwachten. “Voor ons is het iets helemaal nieuws. Of het een succes wordt, weet ik niet. Maar als je er niet een keer aan begint, zul je dat nooit weten.” Zijn collega Rian Kroot: “Ik heb meer hoop dan verwachting. We hebben niets te verliezen.”

De HR Manager van ECCO filosofeert over een mogelijk grotere reikwijdte van Open Hiring. “Het intrigerende van deze werkwijze is, dat we er mogelijk van kunnen leren om door een andere bril te kijken naar het aannamebeleid van personeel. Met name voor de logistiek en bij productiebedrijven kan dat interessant zijn, want ook daar zijn, net als in andere sectoren, vacatures steeds moeilijker in te vullen.”

Kijk voor de vacature op: [www.openhiring.nl/ecco](http://www.openhiring.nl/ecco).

<sup>[1]</sup> Een aantal bedrijven in het programma zijn zogenaamde pilotbedrijven. Hier doen we onder andere onderzoek naar het Open Hiring-proces en de effecten van Open Hiring op de deelnemers en zittende medewerkers.