

Novon schoonmaak start met Open Hiring

Schoonmaakbedrijf Novon uit Zwolle gaat nieuwe medewerkers aannemen via Open Hiring. Directeur-eigenaar Jacco Vonhof is enthousiast over de filosofie achter deze bijzondere aanpak. 'Iemand meldt zich bij ons aan voor een baan, komt op een lijst en gaat aan de slag. Simpel en eerlijker kan het eigenlijk niet.' Als voorzitter van MKB-Nederland denkt hij ook andere ondernemers te kunnen overtuigen van het nut van Open Hiring. 'Als deze methode écht op grote schaal doorbreekt, heb je allerlei regels niet meer nodig.'

“ **Waarom moeilijk als het ook makkelijk kan?** ”

'De kern van ondernemen is eenvoud; je zoekt eenvoudige oplossingen voor ingewikkelde vraagstukken die je tegenkomt. Het mooie aan Open Hiring is dat het een zuivere, schone procedure is, die allerlei bestaande regels en belemmeringen voor mensen die werk zoeken, weet te omzeilen. Iemand meldt zich aan voor een baan en gaat aan de slag. Persoon en werk maken vervolgens uit of er een match is. Simpel en eerlijker kan het eigenlijk niet. Toen ik voor de eerste keer van Open Hiring hoorde, dacht ik: wat een prachtig idee, waarom heb ik het zelf niet bedacht?'

Jacco Vonhof is eigenaar van Novon Schoonmaak, een in Zwolle zetelende onderneming met 2.100 werknemers met vier vestigingen in het noorden van het land. Het bedrijf gaat 60 uur werk invullen via Open Hiring, de uit de VS overgewaarde aanpak die door Start Foundation in Nederland is geïntroduceerd. Open Hiring heeft betrekking op regulier schoonmaakwerk. 'We staan er helemaal klaar voor. Ik ben erg benieuwd wat voor mensen eropaf komen. Want het is een écht vak, dat veel verder reikt dan even met een natte doek over de tafel gaan. Soms werk je individueel, andere keren in een team. De gegadigden die zich melden via Open Hiring, zullen we in eerste instantie in teams onderbrengen, dat lijkt ons in zo'n startperiode toch beter.' Vonhof zet hoog in. 'Ik hoop en verwacht veel nieuwe collega's te ontmoeten. Als Open Hiring een succes wordt, zullen we het concept verder uitrollen. Het past prima bij onze policy, bij de sfeer van vrijheid en losheid die eigen is aan onze bedrijfscultuur. Met als basisbeginsel: waarom moeilijk als het ook makkelijk kan? Ons arbeidsmarktsysteem werkt echter eerder andersom.'

Welbegrepen eigenbelang

De eerste man van Novon (die in 1993 met het bedrijf startte door zelf deur aan deur als glazenwasser opdrachten binnen te halen) is vertrouwd met personeel met een afstand tot de arbeidsmarkt. 'We hebben medewerkers met een arbeidsbeperking in dienst, en nemen ook arbeidskrachten aan die ergens onderweg in hun leven een afslag hebben gemist.' Toch wil hij de indruk wegnemen dat er louter altruïsme in het spel is. 'Welbegrepen eigenbelang speelt een belangrijke rol bij ons besluit om met Open Hiring te experimenteren. Het vinden van goede, professionele schoonmakers is lastig, zeker nu het economisch goed gaat. Dan moet je iets nieuws proberen. Bij de klassieke sollicitatie op vacatures draait het om een cv, een brief en een gesprek. Zonder dat we dat echt doorhebben, begin je zo'n procedure met het stellen van vragen, met het hanteren van een meetlat. Er zijn mensen die dat als een niet te nemen drempel ervaren en die daardoor buitengesloten worden. Nu maak je gewoon een lijst en mensen melden zich aan. Iedereen die kan en wil werken, moet mee kunnen doen. Open Hiring maakt dat transparant.'

Jacco Vonhof is ook voorzitter van MKB-Nederland, de koepelorganisatie van het midden- en kleinbedrijf. Regelmatig ontmoet hij in dat domein ondernemers die tegen dezelfde knelpunten aanlopen als Novon. 'Ik denk dat Open Hiring ook voor hen een mooi instrument kan zijn. Alle ondernemers kennen de enorme bureaucratie rond doelgroepen en kaartenbakken. Als Open Hiring écht op grote schaal doorbreekt, zijn veel van die interne procedures niet meer nodig.'