

**Een boekje  
open over  
Open Hiring®**

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

## Open Hiring® Een baan zonder sollicitatiegesprek

Start Foundation gelooft dat er voor iedereen ruimte is om mee te doen op de arbeidsmarkt en van waarde te zijn. Een baan betekent dat je van waarde bent voor je omgeving, een plek hebt in de maatschappij. Met een vast, maandelijks salaris word je in staat gesteld keuzes te maken en heb je de vrijheid om die ook te realiseren.

Iedereen verdient werk. We zoeken steeds naar nieuwe mogelijkheden om mensen aan werk te helpen. Daarom introduceert Start Foundation, samen met grondlegger Greyston, Open Hiring® in Nederland.

Open Hiring houdt in dat je, als je wilt werken, gewoon aan de slag gaat. Zonder sollicitatiegesprek, cv of bemoeienis van de overheid. Iedereen is welkom, ongeacht wat je in het verleden hebt gedaan, je opleiding of ervaring. We hebben allemaal zo ons eigen verhaal. Het enige wat telt, is wat je vandaag wilt en komt doen, wat je nu waarmaakt. Zonder vragen.

We sluiten in het werving-en-selectieproces bewust en onbewust veel mensen buiten. Open Hiring geeft de gebruikelijke vooroordelen en twijfels geen ruimte. Als werkgever zet je de mogelijkheden van de mens op één en verbind je je aan de lokale gemeenschap waar je onderdeel van uitmaakt. De deur staat open.



## Greyston, de bakermat van Open Hiring®

Open Hiring wordt al 35 jaar gerealiseerd in Yonkers, een voorstad van New York waar veel armoede heerst en criminaliteit aan de orde van de dag is. In 1982 richtte zenmeester Bernie Glassman vanuit de boeddhistische basisprincipes Greyston Bakery op. Glassman wilde de armoede bestrijden door werk te creëren voor mensen die het moeilijkst aan een baan komen. Hij stelde daarbij de mensen die hij een baan bood, geen vragen. Wel of geen opleiding, een detentieverleden, een fysieke beperking? Het interesseert Greyston niks. Het enige wat telt: de wil om te werken. Het principe dat hij bedacht, was simpel: als je wilt werken, kom je naar de bakkerij om je naam op een lijst te zetten. Als er dan vervolgens een plek vrijkomt en je bent aan de beurt, dan word je gebeld en ga je aan de slag. Je wordt als iedere andere medewerker aangesproken op je huidige functioneren, niet op je verleden.

Greyston's mission is to create thriving communities through the practice and promotion of Open Hiring®.

Vanaf de eerste dag krijgen werknemers betaald, steun voor persoonlijke omstandigheden en kunnen belemmeringen om te werken worden aangepakt. En dat kan met training en coaching te maken hebben op het werk, maar ook met hulp bij de persoonlijke financiële situatie of bij huisvesting en kinderopvang. Iedereen maakt in zijn leven immers situaties mee die je kunnen belemmeren je werk goed te doen. Wat telt, is de motivatie van de medewerker om zijn situatie aan te willen pakken.

Greyston Bakery laat zien hoe je een onderneming kunt runnen en tegelijkertijd een positieve sociale footprint realiseert. De brownies van de bakkerij gaan onder andere naar Ben & Jerry's. Het contract, dat al stamt uit 1987, heeft het bedrijf vleugels gegeven.

De ervaring die in Amerika is opgedaan, is nu rijp om verder verspreid te worden. Greyston opende in 2018 het 'Center for Open Hiring®', waardoor de kennis beschikbaar is voor anderen.



**“We don't hire people to bake brownies. We bake brownies to hire people.”**

## Start Foundation en Open Hiring® in Nederland

Start Foundation gelooft dat er ruimte is voor iedereen om mee te doen op de arbeidsmarkt en van waarde te zijn. Als maatschappelijk ontwikkelaar en investeerder zijn we continu op zoek naar nieuwe mogelijkheden om samen aan een arbeidsmarkt te bouwen waarin iedereen meedoet. Wij geloven dat je door anders te denken en te doen, het onmogelijke mogelijk kunt maken. We zien altijd ruimte voor verbetering en zetten die ruimte om in concrete actie richting werk.

Greyston heeft een partner gevonden in Start Foundation die Open Hiring vertaalt naar de Nederlandse situatie om ook in Nederland baankansen te bieden aan mensen die aan de zijlijn staan. Start Foundation weet door haar jarenlange ervaring dat ook aan de poorten van de Nederlandse arbeidsmarkt discriminatie aan de orde van de dag is. De verkeerde achternaam, een te hoge leeftijd, een ontbrekend diploma, allerlei niet direct ter zake doende zaken kunnen voldoende zijn om nooit het portaal van de arbeidsmarkt te bereiken. Dan kan het ook niet tot matching - een persoon bij een functie - komen. Open Hiring schakelt dit soort menselijke op vooroordelen berustende hindernissen uit. Al werkend in de job zal blijken of persoon en functie een goede match zijn.

Het is een spannende uitdaging om Open Hiring in Nederland voet aan de grond te laten krijgen. Via kleinschalige experimenten toetst Start Foundation of Open Hiring in Nederland haalbaar is en zo ja, hoe dit het beste werkt.



**“In Start Foundation, we have found a partner that not only embraces the power of Open Hiring to transform the lives of people in need, but also understands remarkable accomplishments are never achieved by accepting the status quo.”**

**Mike Brady**  
Former CEO Greyston



## Open Hiring in de praktijk



- Vacatures staan voor iedereen open, niemand wordt uitgesloten.
- De kandidaat beslist zelf of hij of zij geschikt is voor de functie. Het werk is het selectiemechanisme.
- Als je je aanmeldt op de vacaturewachtlijst, krijg je gegarandeerd werk.
- Iedereen krijgt een contract met de intentie een duurzame arbeidsrelatie aan te gaan.
- Vanaf de eerste dag werk je als volwaardige collega en ontvang je salaris.
- Je wordt aangesproken op je huidige functioneren, niet op je verleden.
- De focus ligt op werk met aandacht voor persoonlijke omstandigheden. 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.
- Iedereen kiest zijn eigen pad in het leven. Het bedrijf kan helpen bij het vinden van dat pad, maar de werknemer maakt uiteindelijk zijn eigen keuze. Het bedrijf biedt de mogelijkheid om door te stromen naar andere functies binnen het bedrijf, maar ook naar functies elders in de gemeenschap.
- Iedereen wordt op een gelijke manier behandeld. Kun je niet voldoen aan de eisen die aan de baan gesteld worden, dan pas je ergens anders beter.

**“We are not providing a social service. In the social welfare system, case workers see individuals as clients. Here, they have a job. We are colleagues. It’s an amazing shift in power dynamics.”**

**Sunitha Malieckal, MBA**  
Greyston Bakery, Account Manager





# Vertrouwen Versterken **Lef** Open communicatie

Open Hiring vraagt **lef** van werkgevers om mensen die zeggen het werk te willen en kunnen doen, zonder sollicitatiegesprek aan te nemen. Lef om situaties te omarmen waarin we niet alle antwoorden kennen. Het vraagt van werkgevers om op een innovatieve manier om te gaan met alle mogelijkheden die er zijn.

**Open communicatie**, waarin mensen elkaar aanspreken, en een onbevooroordeelde benadering zijn belangrijke elementen. Evenals **vertrouwen** hebben in het potentieel van je werknemers en je deur openzetten.

Alle medewerkers delen de waarden waar het bedrijf voor staat, en voelen zich daar persoonlijk mee verbonden. Door elkaar te respecteren en te ondersteunen, **versterkt** Open Hiring een positieve werkomgeving en de verbondenheid met de gemeenschap.

## Wat doet Open Hiring® voor werkgevers?

- Bedrijven worden steeds meer uitgedaagd bij te dragen aan de samenleving. Met Open Hiring kun je de sociale footprint van je bedrijf vergroten, als integraal onderdeel van de bedrijfsvoering. De p van people na de p van planet.
- Vooroordelen die we allemaal onbewust hebben, krijgen minder kans in het proces.
- Het biedt een eerlijke basis, die mensen in staat stelt volwaardig mee te doen.
- Het is een aanpak die een appel doet op ondernemerschap. Het is niet opgelegd door wetgeving.
- Het is een vernieuwende manier om met personeelsvraagstukken om te gaan.
- Sollicitatieprocedures zijn vaak duur en ingewikkeld en bieden ook geen garanties op de juiste match.
- Het is een instrument dat de totale cultuur van de organisatie verandert, meer open maakt.
- Als werkgever haal je mensen binnen die erg gemotiveerd zijn om aan het werk te gaan.

**“Open Hiring vraagt vertrouwen.  
En dat vraagt lef van de  
werkgever, maar zeker ook  
van de medewerker.”**

**Ingeborg Zwolsman**

Programmamanager Open Hiring® Start Foundation



## Waarom Open Hiring® nodig is in Nederland

Uit cijfers van de arbeidsmarkt blijkt dat het voor een aantal groepen mensen lastig is om aan werk te komen in de huidige omstandigheden en dat er veel mensen langs de kant staan. Start Foundation denkt dat er met Open Hiring voor, tenminste een deel van, deze mensen een baan is. Een greep uit de cijfers:

### Hollandse namen krijgen 3,5 keer vaker een positieve reactie op hun sollicitatie dan sollicitanten met Arabische namen

Sollicitanten met Hollandse namen krijgen 3,5 keer vaker een positieve reactie op hun sollicitatie (32 procent) dan sollicitanten met Arabische namen (9 procent). Zelfs als de Nederlandse sollicitant een geweldsdelinquent is, maakt hij nog steeds een grotere kans op uitnodiging bij sollicitatie dan sollicitanten met een migratieachtergrond met een blanco strafblad.

*(Wetenschappelijk onderzoek 2017, VU RU, UU en VU, het NSCR)*

**Slechts  
20%**

Slechts 20% van de mensen met een detentieverleden heeft in de drie maanden na detentie een baan kunnen vinden. Bijna 50% van de mensen met een detentieverleden leeft drie maanden na detentie van een uitkering. De overige mensen met een detentieverleden hebben geen aantoonbare inkomsten in deze periode. *(CBS 2015)*

### Ruim 55% van de langdurig werklozen is 45+

Het percentage langdurige werkloosheid (langer dan een jaar) onder oudere groepen (45+) is aanzienlijk hoger dan bij de jongere groepen in de beroepsbevolking (**jonger dan 45): 55,6% t.o.v. 19,3%**. *(CBS Statline)*

### 49% van de lageropgeleiden heeft een baan

Het aandeel lageropgeleiden dat werkt, ligt lager dan 10 jaar geleden. Nog geen 49% van hen heeft een baan. **Ter vergelijking: van de hoogopgeleiden werkt 82%**. *(Economisch Bureau van ING december 2018)*

**Een op  
de tien**

Voor veel asielmigranten die in Nederland een verblijfsstatus krijgen, is de afstand tot de arbeidsmarkt groot. Een op de tien 18- tot 65-jarigen die in 2014 een verblijfsvergunning kregen (vergunninghouders), had tweeënhalf jaar later werk. *(CBS, 2018. Uit CPB Policy Brief 2018/07)*

## Waar staan we met Open Hiring® in Nederland

Start Foundation ziet de potentie van het Open Hiring-model voor de Nederlandse arbeidsmarkt. Sinds de start van de samenwerking met Greyston in Amerika heeft er een haalbaarheidsonderzoek\* plaatsgevonden voor de Nederlandse situatie. De verschillen in wet- en regelgeving en cultuur tussen Amerika en Nederland maken dat het concept zich niet een-op-een laat kopiëren.

Een aantal elementen van het Open Hiring®-concept kunnen direct in Nederland worden toegepast. Op een aantal punten is wel enige aanpassing nodig. Aandachtspunten zijn bijvoorbeeld:

- Contractvormen waarin flexibiliteit en zekerheid worden gecombineerd: denk aan een proeftijd, een opstap via een uitzendcontract of een tijdelijk contract. De intentie tot het aangaan van een duurzame arbeidsrelatie moet daarbij overeind blijven.
- Inkomenszekerheid. Mensen die vanuit een uitkeringssituatie gaan werken, verliezen vaak hun uitkeringsrechten.
- Invulling van de rol van de lifecoach, die voor werknemers en werkgevers randvoorwaardelijk lijkt om deel te nemen.
- Toegang tot hulpverlening indien nodig. Het kan daarbij gaan om uiteenlopende vraagstukken. Denk aan: verslaving, mishandeling, huisvesting, schulden. Dit zijn vraagstukken die de werkplek overstijgen, en hoewel een werkgever hierin kan faciliteren, is het zowel voor de werknemer als voor de bedrijfsvoering van belang dat dit extern opgevangen wordt.
- De afstemming op de lokale gemeenschap waar het bedrijf zich bevindt.

In Nederland zijn we samen met werkgevers en instanties, zoals het UWV, het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en gemeenten, de Nederlandse variant van Open Hiring aan het ontwikkelen. En we brengen die via kleinschalige experimenten in praktijk bij bedrijven. We staan dus voor een spannende uitdaging.

### Het eerste bedrijf in Nederland

Het eerste bedrijf dat in Nederland gestart is met Open Hiring is MamaLoes, die nu al een zeer open aannamebeleid voert en al heel wat mensen uit de bijstand de stap naar werk heeft laten zetten. Voor MamaLoes is mensen een kans geven – “en dat kan ook een tweede, een derde of een vierde kans zijn” – dan ook al de normaalste zaak van de wereld. Die sociale koers willen ze ook in de toekomst blijven varen. Tegelijk zoeken ze ook een betere balans tussen die missie én gezond ondernemerschap. Want je hart volgen is mooi, maar dat moet en kan niet ten koste gaan van de bedrijfsvoering. MamaLoes hoopt veel te leren van het Amerikaanse programma bij Greyston en wil zo de koers doorzetten die al ingeslagen was.

*\* Het onderzoek is uitgevoerd door een consortium van hogescholen onder penvoering van Hogeschool Windesheim. De complete studie is in te zien via [www.openhiring.nl](http://www.openhiring.nl).*

**“Wij moeten mensen labelen op hun beperkingen om subsidie te krijgen, dat willen we niet, we zetten ze liever in hun kracht.”**

**Loes de Volder**  
Directeur MamaLoes



## Samen deuren openen

We zijn de mogelijkheden van Open Hiring in Nederland volop aan het onderzoeken en ontwikkelen. Wil je met ons hierover van gedachten wisselen, dan gaan we graag met je in gesprek.



**Ingeborg Zwolsman**

Programmamanager Open Hiring® Start Foundation

[ingeborg.zwolsman@startfoundation.nl](mailto:ingeborg.zwolsman@startfoundation.nl)

040 246 18 50



[www.openhiring.nl](http://www.openhiring.nl)

Klokgebouw 188, 7e etage  
5617 AB Eindhoven  
info@startfoundation.nl  
040 246 18 50

**GREYSTON**

