



Niet linksom? Dan rechtsom: open hiring

Wie alle regelgeving op een rij zet om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen, is wel even bezig. Dan wordt weer gezegd dat werkgevers niet willen. Of er zijn geen geschikte werknemers te vinden. Uitkerings- instanties werken niet mee. Genoeg excuses en geen bar goede resultaten. En toch is er hoop. Nieuwe initiatieven zorgen voor betere kansen op de arbeidsmarkt, zoals bijvoorbeeld Open Hiring. Het idee is simpel: kom binnen en laat maar zien wat je kunt.

Grote groepen mensen hebben het moeilijk op de arbeidsmarkt. Denk aan werkzoekenden boven de 45, mensen met een praktische opleiding, mensen met een niet-Hollandse (achter)naam en ook bijvoorbeeld

mensen met een arbeidsbeperking. Ze komen lastig aan het werk, worden vaak afgewezen of helemaal niet uitgenodigd voor gesprekken. Terwijl elke arbeidskracht die er is, heel hard nodig blijkt te zijn én het belangrijk is dat niemand aan de kant blijft staan. Dan moet er gekeken worden naar andere oplossingen die misschien van over de grens komen.

Greyston

Anderhalf jaar geleden onderzocht Hogeschool Windesheim in opdracht van Start Foundation of Open Hiring (zie kader) misschien iets zou zijn voor de Nederlandse arbeidsmarkt. De conclusie: het kan, maar er zijn wel aanpassingen nodig. [Ingeborg Zwolsman](#) is programmamanager Open Hiring bij

een licht strafblad: evenmin. Het is genoeg om je melden, je naam op een lijst te zetten en te wachten op het moment dat er een plek vrijkomt. Wie aan de slag gaat, krijgt meteen betaald. Maar dat niet alleen: mensen krijgen ook persoonlijke begeleiding om eventuele problemen aan te pakken én belemmeringen weg te nemen. Dat kan met training en coaching op het werk, maar ook met adviezen voor de thuis-situatie of eventuele kinderopvang. De slogan van het bedrijf: We huren geen mensen in om brownies te bakken, maar we bakken brownies om mensen aan de slag te helpen.

De filosofie achter Open Hiring komt uit Amerika. Oprichter Bernie Glassman richtte vanuit boeddhistische basisprincipes al in 1982 Greyston op. Hij wilde de armoede en de criminaliteit in Yonkers (voorstad van New York) bestrijden. Zijn idee was: werk creëren voor mensen die het moeilijkste aan een baan komen. Dat lukte. Glassman is eind 2018 overleden, maar de Greyston én Open Hiring bestaan nog steeds. Uitgangspunt? Wie wil werken, maakt kans op een baan. Geïnteresseerden hoeven niets te overleggen. Opleidingsniveau? Dat boeit niet. Een fysieke beperking? Speelt geen rol. Leeftijd, afkomst en zelfs



Start Foundation: 'We hebben contact gelegd met de bakermat van Open Hiring in Amerika: Greyston Bakery. Dat blijkt lastig te zijn, omdat Nederland andere wet- en regelgeving heeft op het gebied van arbeid en sociale zekerheid dan Amerika. De Nederlandse cultuur is ook heel anders dan de Amerikaanse. Daar moeten we rekening mee houden.'

Oplossen

Zwolsman ziet dat dit struikelblokken kunnen zijn, maar ze is ook erg gecharmeerd van het hele principe. Gewoon beginnen en dan knelpunten oplossen als die zich voordoen. 'We moeten mensen wel een vangnet kunnen bieden zodat ze – mocht het mis gaan – weer terug kunnen vallen op hun uitkering. Natuurlijk moet je in de gaten houden dat je mensen rechtszekerheid kunt geven, maar het idee gaat er nu juist van uit dat we gemotiveerde mensen een kans bieden. Als we

iets tegenkomen dat niet helemaal lekker loopt, dan willen we kijken hoe we oplossingen kunnen vinden.'

Doorgaan

Het zou voor de hand liggen om te beginnen met een Greyston-vestiging in Nederland. Dat loopt anders. 'Onze interesse voor Open Hiring is ontstaan omdat we hoorden dat Greyston vestigingen in Europa én eventueel in Nederland wilde openen. We zijn vervolgens mét hen gaan kijken of deze manier van werken ook hier toepasbaar zou zijn. Er is een hechte samenwerking ontstaan om Open Hiring zo goed mogelijk te laten landen in Nederland. Het proces van Greyston om een vestiging in Nederland te openen staat daar inmiddels los van. Zij hebben nog altijd plannen om zich hier te vestigen. Als dat gebeurt, zijn wij al voorbereid zodat het proces voor Open Hiring voor hen soepel verloopt.' >>



Het bedrijf dat de eer heeft om met Open Hiring in Nederland te starten is MamaLoes: speciaalzaak en webshop voor babyproducten. Hier wordt binnenkort met een pilot begonnen. 'Een bedrijf dat sowieso al een erg sociaal beleid voert en waarbij mensen een kans krijgen', zegt Zwolsman. 'Dat heb je nodig om mee te gaan in deze methode. Iemand die wil werken, meldt zich aan. Motivatie is in principe genoeg. We zien vaak bij mensen die een grote afstand tot de

arbeidsmarkt hebben, dat meerdere problemen een rol spelen. Dat kan gezondheid zijn, maar het kan ook aan de situatie in het gezin liggen of er kunnen schulden zijn. We werken met een zogenaamde lifecoach die kijkt naar alle leefomstandigheden die belangrijk zijn om goed te kunnen werken. Het is de bedoeling dat iemand na verloop van tijd vol aan het werk kan en dat de begeleiding langzaam afneemt. Dan laat je mensen volwaardig meedoen.'

We werven via allerlei kanalen, maar ook via gemeenten en UWV

Kansen

Zowel MamaLoes als Start Foundation willen mensen gewoon aan het werk zetten en niet labelen op wat ze níet kunnen. Hoe verloopt de samenwer-



Start Foundation werkt in Nederland samen met werkgevers om een stevige basis voor Open Hiring in Nederland neer te zetten. Goede contacten met allerlei instanties zoals UWV, gemeenten en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn dan wel nodig. Er moet immers rekening worden gehouden met een vangnet voor mensen die uit een uitkeringssituatie komen. Ook snelle aanpassing van huur- en zorgtoeslag zou mogelijk moeten zijn. Daarnaast moet de toegang tot de hulpverlening gemakkelijk worden. Gemeenten waarin de bedrijven zich bevinden die aan de pilot meewerken, moeten flexibel willen inspelen op vragen vanuit de werkgever of de werknemer. Kijk voor meer informatie op www.openhiring.nl.

Rol cliëntenraden

Cliëntenraden van gemeenten waar een bedrijf zich gaat richten op Open Hiring doen er goed aan om zich in een vroeg stadium te mengen in het proces. Op die manier kan meegepraat worden over de voorwaarden voor werkzoekenden. Cliëntenraden kunnen knelpunten die toekomstige werknemers ervaren aan de kaak stellen en ervoor zorgen dat de regelgeving dusdanig wordt aangepast dat een werkplek via Open Hiring zo succesvol mogelijk kan verlopen. Vragen die cliëntenraden kunnen stellen:

- Zijn de arbeidsvoorwaarden aantrekkelijk genoeg zodat mensen er ook echt op vooruit gaan en uit de uitkering kunnen gaan?
- Heeft de gemeente mogelijkheden geschapen om schulden (tijdelijk) op te schorten?
- Krijgen mensen begeleiding bij financiële planning en het reserveren van bedragen?
- Is het aanbod vanuit de gemeente integraal als het gaat om Wmo en Jeugdwet bij werknemers met een multiproblematiek?

king met gemeenten? Want ergens moeten de werkzoekenden vandaan komen. Zwolsman: 'We werven via allerlei kanalen, maar ook via gemeenten en UWV. We moeten niet met dwang te maken krijgen. Het gaat nog altijd om de motivatie van mensen: dat is de basis van Open Hiring. Het is fijn als gemeenten en UWV dit onder de aandacht brengen maar het bijzondere karakter van deze manier van werken moet wel bewaard blijven.'

Start Foundation benadert actief andere werkgevers, zodat ook het onderzoek over de mogelijkheden van Open Hiring een goede, brede basis heeft. 'Dan

kunnen we zichtbaar maken wat het effect is en dat het – hopelijk – ook in Nederland goed werkt', zegt Zwolsman. Hoe zit het nu met Greyston? 'Ze willen naar Nederland komen, maar wanneer is niet bekend. Laat het duidelijk zijn dat zij met de bakkerij een inspirerend voorbeeld zijn maar we kijken nu vooral naar mogelijkheden om mensen aan het werk te helpen!'

