

Verlag bijeenkomst 30 januari 2020 bij ECCO Leather

'Als jij voor mensen zorgt, zorgen mensen ook voor jouw bedrijf.'

Open Hiring vervolgt zijn gestage opmars in het Nederlandse bedrijfsleven. Dat is een van de conclusies uit de bijeenkomst die op donderdag 30 januari plaatsvond bij leerlooierij ECCO Leather in Dongen, een van de bedrijven die het concept van de 'baan zonder sollicitatiegesprek' toepassen in hun personeelsbeleid. Tijdens de meeting werd door een gezelschap van circa veertig werkgevers, deskundigen en andere betrokkenen (waaronder een delegatie uit België, waar ook wordt gestudeerd op een experiment met Open Hiring) ingezoomd op diverse aspecten van deze filosofie. De innovatieve aanpak uit de VS werd afgelopen voorjaar door maatschappelijk ontwikkelaar Start Foundation op de Nederlandse arbeidsmarkt gelanceerd. Twaalf bedrijven uit uiteenlopende branches zijn inmiddels begonnen met Open Hiring.

Start Foundation laat door o.m. de Vrije Universiteit uit Amsterdam onderzoeken hoe de introductie van Open Hiring verloopt. Wat levert het op, wat zijn belemmeringen en succesfactoren, welke groepen werkzoekenden melden zich voor een baan, hoe ervaren werkgevers en werknemers de nieuwe aanpak, wat betekent het voor de beeldvorming van de onderneming? Allemaal vragen waar de VU de antwoorden bij gaat zoeken. Hoewel deze rapportages pas na de zomer gereed zijn, lichtte Ingeborg Zwolsman, Programmamanager Open Hiring bij Start Foundation, in Dongen al een tipje van de sluier op. 'Bij de deelnemende bedrijven zijn nu 48 personen via Open Hiring aan de slag. In totaal hebben zich 384 mensen voor een werkplek aangemeld. Van hen staan er 215 op een wachtlijst. Die instroom is boven verwachting. Mensen willen werken, dat maakt Open Hiring overduidelijk. Ze weten alleen vaak de weg niet te vinden. Dankzij dit concept voelen zij zich welkom bij een bedrijf. De werkgevers die aan de pilots meedoen, hebben vaak al ervaring met het aannemen van personeel met afstand tot de arbeidsmarkt. De stap naar Open Hiring is voor hen daarom minder groot.' Uit de eerste metingen die zijn verricht, blijkt dat diverse doelgroepen reageren op vacatures die openstaan voor Open Hiring. Zwolsman: 'Opvallend is dat relatief veel niet-uitkeringsgerechtigden inschrijven. Mensen die thuiszitten, maar toch aan het werk willen. Verder treffen we herintreders, mensen die kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt en mensen die in het verleden laaggeschoold werk deden.'

Er zijn ook knelpunten die Open Hiring bemoeilijken, zo werd duidelijk tijdens de bijeenkomst in Dongen. Tim ter Meulen, Business Unit HR Manager van gastheer ECCO Leather (met negen 'Open Hiring-werknemers' in dienst), wees daar tijdens zijn inleiding meteen al op. 'Met Open Hiring bereik je meestal mensen die lang uit de running zijn geweest. Voor een aantal van hen is het waarschijnlijk tóch een te grote stap om uiteindelijk aan het werk te gaan. Wij merken dat relatief veel kandidaten zich wel aanmelden op de wachtlijst, maar toch niet zijn komen opdagen als de vacature vrijkomt.' De grootste barrière vormen wellicht de coaching en sociale ondersteuning waar zowel de werkgever als de werknemer op terug moeten kunnen vallen. De kosten voor een life-coach die in het bedrijf in kwestie waar nodig de plooi gladstrijkt, komen in deze pilot-fase nog voor rekening van Start Foundation, maar dat is een onhaalbare kaart als Open Hiring straks een ingeburgerd fenomeen is geworden in het bedrijfsleven. 'Iedereen is nu razenthousiast, maar wat gebeurt er als Start Foundation straks een stap terug moet doen? Houdt Open Hiring dan op? Hoe nu verder?', aldus Ter Meulen.

Ook de drie deskundigen in het discussieforum (Steven Hubeek, programmamanager inclusief werkgeven bij werkgeversvereniging AWWN, Remco Terpstra, projectmanager op het ministerie van SZW, en Job Cohen, voorzitter van Cedris) zagen dit spanningsveld. 'De bestaande regelingen en systemen op de arbeidsmarkt en Open Hiring sluiten niet goed op elkaar aan. Dat merk je met name bij de inzet van jobcoaches en life-coaches. Wie gaat dat betalen, wie springt er in het gat dat SF straks achterlaat?', aldus Hubeek. Cohen prees Open Hiring omdat het een optimisme uitstraalt dat iedereen aantrekt. 'Als bedrijf kun je hiermee de zakelijke kant en het menselijk denken in

balans brengen.' Volgens Terpstra is een sterk punt van het concept dat het 'schakels wegneemt'. 'Het stelt werkgevers en werknemers in staat om elkaar direct te bereiken.' De SZW-ambtenaar vindt dat werkgevers in de verdere uitrol van Open Hiring zo veel mogelijk het voortouw moeten nemen. 'Laat de uitvoering zo veel mogelijk bij die ondernemer liggen. Ga naar die familiebedrijven. En schakel de WerkgeversServicepunten in, want die zijn er juist om de werkgever te faciliteren.'

In Dongen waren ook diverse ondernemers aanwezig die routine hebben opgedaan met Open Hiring. Hubeek schetste dat het voor de meesten van hen pionieren is. 'Daar moeten die bedrijven natuurlijk ontzettend aan wennen. Elke werkgever beleeft dat verschillend. Tot nu toe leert de praktijk gelukkig dat deze aanpak zonder meer kan werken.' Een van de werkgevers legde uit waarom de filosofie hem zo aantrekt. 'Je oordeelt vooraf niet over mensen, waardoor allerlei negatieve factoren wegvallen. Voor mij is het heel simpel: als jij voor mensen zorgt, gaan mensen ook voor jouw bedrijf zorgen.'

[← Terug naar de nieuwsbrief](#)