

Werkgever moet wat flexibeler worden

De pilot met Open Hiring bij Center Parcs De Limburgse Peel liep anders dan gedacht. Het recreatiebedrijf vond geen kandidaten voor de vacature van schoonmaker. 'De bijzonder krappe arbeidsmarkt in Noord- en Midden-Limburg speelt daar zeker een rol bij', aldus de inschatting van HR-manager José Holla. De directie van het vakantiepark gaat echter niet bij de pakken neerzitten: er volgt een nieuwe pilot met Open Hiring, al is nu vanwege alle corona-onzekerheid niet te zeggen wanneer. 'Het is een innovatieve aanpak die iets kan toevoegen op de arbeidsmarkt.'

'Open Hiring is een compleet nieuwe manier om personeel te werven. Zowel werknemers als werkgevers kunnen er hun voordeel mee doen. Wij vinden het daarom een prachtig initiatief. Je komt als kandidaat voor een baan bij een bedrijf binnen en je hoeft geen papieren te overleggen en niets te vertellen. Gewoon ja of nee zeggen, dat is voldoende. Het is een innovatieve aanpak die iets kan toevoegen op de arbeidsmarkt', zegt José Holla, HR-manager bij Center Parcs De Limburgse Peel. Het vakantiepark in America (dat nu dicht is vanwege het corona-virus) wilde onlangs een vacature voor schoonmaker via Open Hiring invullen, maar er meldde zich geen enkele gegadigde voor deze pilot. 'Uit informatie van Start Foundation en de ervaringen van andere ondernemingen die met Open Hiring aan de slag zijn gegaan, was ons duidelijk dat de hoeveelheid inschrijvingen voor een functie of werkplek sterk kan wisselen. Maar als er helemaal niemand op zo'n informatiebijeenkomst afkomt, kijk je natuurlijk toch even vreemd op.'

Haar verklaring? 'Het is moeilijk te zeggen waarom het zo is gelopen. Wat volgens ons zeker een rol speelt, is de bijzonder krappe arbeidsmarkt in Noord- en Midden-Limburg. Ook als we langs de gewone kanalen een vacature voor dit werk uitzetten, krijgen we heel weinig sollicitanten. We zitten in een regio met veel ondernemers in de recreatie, onze concurrenten kampen met hetzelfde probleem. Het lag volgens ons niet aan de voorbereiding. We hebben uitgebreid campagne gevoerd om mensen te interesseren voor de Open Hiring-baan. Flyers, folders, Facebook, advertenties in kranten; er was uitgebreide publiciteit en aandacht voor het experiment dat we wilden aangaan. Daarnaast was de vacature zo flexibel als maar kon. Je mocht voor vier à vijf uur in de week aan de slag, maar ook voor 24 uur.'

Ondanks het uitblijven van respons voor de pilot gooit De Limburgse Peel de handdoek niet in de ring. 'Wanneer dat gaat gebeuren, is nog niet te zeggen. Onduidelijk is bijvoorbeeld wat de effecten van corona zullen zijn. We gaan met Start Foundation eerst de gang van zaken evalueren. Misschien blijkt daaruit dat we bepaalde zaken anders moeten aanpakken, ik weet het niet. Maar we zijn als bedrijf nog steeds enthousiast over de potentie van Open Hiring; het is een project waar we volledig achter staan.' De HR-manager is inmiddels in gesprek gegaan met de gemeente Horst om te kijken of langs die weg geschikte kandidaten te vinden zijn. 'Daar zitten de nodige mensen tussen die goede werknemers zouden kunnen zijn, maar het solliciteren na zoveel afwijzingen beu zijn. Wat ik van deze situatie leer, is dat we als werkgever zelf ook wat flexibeler moeten worden. Misschien dat we aan bepaalde groepen werkzoekenden te veel eisen stellen.'