

Werkgevers zeggen: we gaan gewoon door met Open Hiring

Open Hiring is geslaagd voor de stresstest. Dat vindt Ingeborg Zwolsman, programmamanager Open Hiring bij Start Foundation, drie maanden nadat corona de samenleving en economie in het slot gooide. Want de groep ondernemers die experimenteert met een baan zonder sollicitatiegesprek (die elke werkzoekende gelijke kansen geeft op de arbeidsmarkt), neemt ondanks de onzekere vooruitzichten voorlopig geen afscheid van Open Hiring. “We hebben wel even ons hart vastgehouden, toen de crisis uitbrak. Sommige bedrijven met pilots moesten stoppen met al hun activiteiten. Maar iedereen die aan Open Hiring meedoet, zegt: we gaan er gewoon mee door. Dat zegt iets over het geloof van deze werkgevers in de methodiek, want Open Hiring doe je goed of je doet het niet. Ook het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid blijft het programma steunen.”

“ Open Hiring is geslaagd voor de stresstest

Een pas op de plaats dus, waar velen juist een stap terug vreesden. Wat er in de praktijk op neer komt dat er nog steeds ruim tien bedrijven in de lucht zijn waar Open Hiring wordt toegepast. Zwolsman: “Het zijn echt de early adopters over wie we het hebben. Juist nu zie je dat Open Hiring-werkgevers positief en creatief zijn ingesteld, ze denken altijd in kansen, ook als de omstandigheden extreem zijn. We merken ook dat de meeste bedrijven zich weer aan het herstellen zijn. Ze trekken nieuw werk naar zich toe. Babyshop MamaLoes deed voor de veiligheid aan het begin van de pandemie meteen al zijn winkels dicht, maar met stijgende omzetten via e-commerce heeft de firma dat inmiddels weten te compenseren. Chain Logistics raakte aan het begin van de crisis een aantal orders kwijt, maar wist weer nieuwe binnen te halen.”

Werkritme

Dat neemt niet weg dat in sommige Open Hiring-bedrijven alle zeilen moeten worden bijgezet om werknemers binnenboord te houden. “De betrokkenheid van werkgevers bij deze medewerkers is erg groot. Ook als het niet lukt om personeel volledig aan te slag te houden, wordt er gezocht naar alternatieven, zodat er toch iets van een werkritme voor deze mensen in stand blijft. Het is belangrijk om ze zo lang mogelijk dichtbij te houden, want het betreft een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. Gelukkig beseffen veel werkgevers dat.” Hoewel het virus Open Hiring niet onderuitgehaald heeft, ziet Ingeborg Zwolsman toch donkere wolken als ze verder over de schutting kijkt. “Open Hiring kwam van de grond in een tijd van lage werkloosheid. Er stapten relatief veel mensen in die graag wilden werken, maar niet aan de slag kwamen. Nu stroomt de arbeidsmarkt vol. De Open Hiring-kandidaten worden aan alle kanten ingehaald en komen op grotere afstand te staan. Aan de andere kant maakt dat Open Hiring des te relevanter. Hoe krijgen we die groep anders aan het werk?”

De groeiscenario's die Start Foundation bij de introductie van Open Hiring in Nederland formuleerde, kunnen door de vele vraagtekens voorlopig in de ijskast. Tijd dus om wat bakens te verzetten. “Om Open Hiring overeind te houden, gaan we op zoek naar partners die het concept met ons willen verbreden. We focussen daarbij minder op individuele bedrijven en meer op sectoren. We zijn bijvoorbeeld in gesprek met de schoonmaakbranche en de zorg. Want daar blijven gewoon mensen nodig. Als we sectorgewijs Open Hiring op de agenda weten te krijgen, dan kan het op termijn een geïntegreerd onderdeel van het personeelsbeleid worden. Dat schept nieuwe perspectieven.” De actualiteit reikte recent nog een argument aan dat extra voor Open Hiring pleit. “Racisme en discriminatie zijn de thema's waar iedereen het nu over heeft. Op de arbeidsmarkt zien we dat mensen worden afgewezen op basis van hun achternaam, afkomst of leeftijd. Open Hiring kan ook op dat punt het verschil maken, omdat de kansen voor iedere werkzoekende gelijk zijn.”

[< terug naar de nieuwsbrief](#)