

# ‘Traditionele werving houdt mensen aan de kant’

**Ook Zeeland moet nodig aan Open Hiring, vinden Stefano Frans van het Anti-Discriminatie Bureau Zeeland (ADB Zeeland) en Jolanda van de Ven van het UWV in deze provincie. Tijd dus voor een offensief, want tot nu toe is er nog maar één schaap over de dam in Zeeland. Het ADB Zeeland ziet er een belangrijk nieuw instrument in om achterstelling op de arbeidsmarkt te bestrijden. ‘Je haalt meer diversiteit en creativiteit je bedrijf binnen.’ Het UWV ziet ook ‘meerwaarde’ in Open Hiring. ‘Met deze aanpak bereik je mensen die wél graag willen werken, maar door allerlei oorzaken het moeilijk vinden volgens de gebruikelijke procedures te solliciteren.’**

In hun gesprekken met Zeeuwse werkgevers proberen Stefano Frans van het Anti-Discriminatie Bureau Zeeland en Jolanda van de Ven van het UWV uit die provincie Open Hiring op de kaart te zetten. Eén pilot leverde dat die missie voorsnog op; bij Market Plaza AH in Burgh-Haamstede werd ‘de baan zonder sollicitatiegesprek’ voor het eerst toegepast bij de werving van nieuw personeel. Stefano Frans, projectleider van de campagne ‘Diversiteit loont’, was ‘meteen getriggerd’, toen hij weet kreeg van het concept dat door maatschappelijk ontwikkelaar Start Foundation in Nederland werd gelanceerd. ‘Het mooie aan Open Hiring is dat het breekt met de traditionele methoden die werkgevers gebruiken als ze op zoek zijn naar personeel. Juist die klassieke aanpak houdt veel mensen aan de kant. Open Hiring neemt in één klap een hoop blokkades weg voor werkzoekenden. Het is een instrument dat wij daarom graag onder de aandacht brengen van bedrijven. Het biedt kansen aan iedereen, en legt het arbeidspotentieel bloot van onzichtbare groepen zoals statushouders en moeders die opnieuw aan het werk willen.’

Juist het principe van ‘gelijke monniken, gelijke kappen’, spreekt ADB Zeeland aan: ‘We krijgen jaarlijks 100 à 120 klachten over discriminatie binnen. Bijna een derde daarvan betreft de arbeidsmarkt. Met afkomst, leeftijd en geslacht als top 3. Als ik lees hoe positief de ervaringen zijn van werkgevers die experimenteren met Open Hiring, dan word ik daar blij van. Want er is lef en durf voor nodig. De Zeeuwse werkgever is iets traditioneler. Daarom is het zaak om de goede praktijkvoorbeelden naar Zeeland te vertalen.’ Van de Ven leidt bij het UWV het project ‘Ontmoetingen met 100% Baangarantie’. Ook zij is fan van het concept. ‘Open Hiring gaat nóg een stap verder dan ons project, waar het eveneens draaide om de directe klik tussen werkzoekenden en werkgever. Wel deden wij het nodige voorwerk, zodat bedrijven toch enigszins op de hoogte waren van de gegadigden voor de baan. Zo hebben wij in het eerste jaar 84 mensen bij bedrijven weten te plaatsen zonder sollicitatiebrief en cv en in het tweede en laatste projectjaar nog eens 48. De meerwaarde van Open Hiring is dat de werkzoekende zelf beslist of hij de baan aankan. Er is geen sprake van plaatsing door het UWV. Je bereikt dus ook groepen mensen die niet bij ons staan ingeschreven. Een thuiszittende moeder zonder uitkering of iemand die langdurig ziek is geweest, vindt makkelijker empooi, zonder ingewikkelde sollicitatieprocedures in het verschiet.’

Van de Ven en Frans zien volop kansen voor een ‘Zeeuwse uitrol’ van Open Hiring. ‘De voordelen zijn legio voor ondernemers. Je boort een nieuw en groot arbeidspotentieel aan, je krijgt meer diversiteit en creativiteit in je bedrijf en je toont als werkgever je maatschappelijke betrokkenheid. Maar je moet wel breed insteken. Het heeft weinig zin als ik telkens in mijn eentje op een werkgever afstap. Wij zitten bij een platform waarbij HR-professionals uit alle branches zijn aangesloten. Dat is een interessante groep om je op te richten, want hun rol zal mogelijk door Open Hiring veranderen. Nu zitten ze sterk op de werving van nieuw personeel, in het geval van Open Hiring is het werk het selectiemechanisme. Door Open Hiring is er ook meer oog voor het begeleiden van de werknemers, en aanpassingen in de werkorganisatie die wellicht nodig zijn’, vindt Frans. Ook het UWV zit als spil binnen de arbeidsmarktregio in de positie om het nieuwe concept breeduit over het voetlicht te krijgen bij het bedrijfsleven in Zeeland. Wat is Van de Ven’s strategie? ‘Je gaat op zoek naar een bepaald type bedrijf, en een bepaald type vacatures. Voor een baan bij een advocatenkantoor is Open Hiring misschien niet geschikt; voor elementair werk op mbo-niveau wél. Mijn focus ligt bij de werkgever met het sociale, warme hart, die vaak zelf mensen kent met afstand tot de arbeidsmarkt en die het in de eerste plaats om de intrinsieke motivatie van mensen te doen is.’ Risico’s voor de werkgever zijn er volgens haar nauwelijks. ‘Niet meer dan bij een normale sollicitatieprocedure. Bij Open Hiring ben je in ieder geval zeker van de motivatie.’