

Hectas Facility Services

‘Er nog korter op zitten om een warme ontvangst te garanderen.’ Dat is de les uit de eerste pilots met Open Hiring waarmee hectas Facility Services bij twee grote klanten is begonnen. Klantmanager Ramon van de Laar kijkt met voldoening naar het verloop van het experiment. ‘Het werkt goed, je komt in aanraking met mensen die écht gemotiveerd zijn, en je vermijdt langdurige sollicitatieprocedures.’ Volgens Van de Laar moeten nu meer geesten rijp worden gemaakt voor Open Hiring. ‘Daar zijn nog wel een aantal kartrekkers voor nodig.’

“ ‘Ook voor leidinggevenden heeft Open Hiring grote voordelen’

In telegramstijl somt Ramon van de Laar van hectas Facility Services de voordelen van Open Hiring op, de ‘baan zonder sollicitatiegesprek’, waarmee het schoonmaakbedrijf bij de hbo-instellingen Fontys in Tilburg en BUAs in Breda onlangs een pilot startte. ‘Het werkt goed, snel en is supersimpel. Je komt in aanraking met medewerkers die écht gemotiveerd zijn. En het is laagdrempelig.’ Bij hectas meldden zich voor de twee Open Hiring-vacatures 25 kandidaten aan. ‘Maar helaas droogde de wachtlijst snel op, anderen vonden ondertussen elders werk of hadden om andere redenen hun interesse verloren. Er bleven twee kandidaten over. Twee maanden geleden ging de eerste in Tilburg aan de slag. Zij is erg tevreden over haar werk; wil graag meer uren. De werknemer bij BUAs is sinds enkele weken in dienst. We zijn enthousiast over het verloop van de pilots. Dat geldt ook voor Fontys en BUAs. Die durfden het aan om met ons in dit experiment te stappen. Het is belangrijk dat ook je klanten er vertrouwen in hebben.’

Lessen heeft de klantmanager uit deze eerste ervaringen met Open Hiring inmiddels al getrokken. ‘Bij kandidaten die zich meldden, moeten we nog korter op de wachtlijst zitten dan we al deden. Om de drie dagen bellen of mailen, in plaats van een keer in de week. Extra contactmomenten inbouwen om een warme ontvangst te garanderen.’ Hectas is een grote speler op de schoonmaakmarkt, met 2.000 medewerkers en vier vestigingen in Nederland, waarvan een in Oirschot. ‘We hebben regelmatig moeite om vacatures in te vullen, en zijn al wat langer op zoek naar andere manieren om personeel te werven’, vertelt de klantmanager. ‘Ik vind het leuk om innovatief te zijn, en las een tijd terug al eens een verhaal over Open Hiring. Ook nam ik deel aan een seminar over dit thema van de gemeente Tilburg. Wij hadden bij hectas het idee dat onze sollicitatieprocedures heel weinig drempels bevatten, maar schijnbaar waren er dat toch teveel. We vinden dat Open Hiring goed bij een bedrijf als hectas past. Ons product is mensenwerk. Dus hebben we er een groot belang bij om goede mensen binnen te halen. Dat voelen we ook als een maatschappelijke verplichting. Bij Open Hiring hoef je nooit te twijfelen over de motivatie. Je kunt de pech hebben dat zo iemand uiteindelijk tóch niet in het plaatje past, maar dat risico loop je bij een normaal sollicitatietraject ook.’

Volgens Van de Laar is het nu zaak om de twijfelaars over Open Hiring over de streep te trekken. ‘Een deel van onze organisatie is wat traditioneler ingesteld op dit punt. Die vinden het toch wat angstig dat ze geen vragen kunnen stellen aan de kandidaat. Voor leidinggevenden heeft Open Hiring het voordeel dat het frustraties voorkomt. Want je stopt regelmatig veel tijd in langdurige sollicitatieprocedures die niet het gewenste resultaat opleveren.’ Hij verwacht dat Open Hiring blijvend een plek op de Nederlandse arbeidsmarkt verwerft. ‘Dan heb je wel een aantal kartrekkers nodig die hun nek durven uitsteken. Die zijn volgens mij vooral in distributie en de schoonmaakbranche te vinden. En de overheid moet het aantrekkelijker maken om met Open Hiring te experimenteren. We kennen nu de Life coach, maar misschien moet je de begeleiding van de kandidaten in de privésfeer nog wat verder opvoeren.’