

Tweede kans voor CVB Ecologistics

Bij recyclebedrijf CVB Ecologistics uit Tilburg gaat de vlag nog niet uit voor Open Hiring. Bij de eerste twee vacatures bleken de resultaten ondanks een veelbelovend begin toch wat tegen te vallen. 'Terwijl we blij waren verrast over de kwaliteiten die we bij de kandidaten aantreffen', aldus directeur Linda van Berkel. Voor haar zijn deze ervaringen nog geen reden om afscheid te nemen van het concept. Binnenkort staan er opnieuw banen open voor Open Hiring-kandidaten. 'We willen het een serieuze kans geven.'

“ 'Je kijkt zonder te oordelen naar mensen' ”

Het is nog zoeken naar de juiste balans met Open Hiring, vindt Linda van Berkel, directeur van CVB Ecologistics in Tilburg, waar in diverse bedrijven in binnen- en buitenland 165 werknemers papier, plastic en textiel recyclen en hergebruiken. Twee vacatures voor medewerker voorsortering bij de textieltak werden de afgelopen tijd ingevuld door middel van deze baanbrekende aanpak. 'Ik was in aanvang heel enthousiast, maar dat is een beetje getemperd nu. Want bij de ene kandidaat bleek nog tijdens de proeftijd dat het niet ging. Met de andere medewerker liep het beter, maar hij stopte er zelf binnen een maand mee, omdat hij het werk tóch niet zag zitten. Maar we willen het een serieuze kans geven. Binnenkort gaan we de volgende op de Open Hiring-lijst vragen voor een baan als voorsorteerder. En we hebben bij CVB Ecologistics nog meer banen waar dit concept zich voor leent.'

Dat de Open Hiring-trajecten bij haar bedrijf nog geen onvervalste succesnummers zijn, heeft volgens Van Berkel diverse oorzaken. 'Allereerst het type werk. Veruit de meeste voorsorteerders zijn vrouwen. De werksoort sluit goed bij hen aan. De twee Open Hiring-kandidaten die in dat bedrijf een contract kregen, waren echter mannen; hun was een baan als productiemedewerker bij de verwerking van plastic of papier misschien meer op het lijf geschreven. Wij willen kijken of we ook bij deze bedrijfsonderdelen ruimte voor pilots kunnen maken. Maar als werkgever hebben wij het ook niet helemaal goed aangepakt. Bij de eerste experimenten met Open Hiring zijn we voorzichtig van start gegaan. We wilden het rustig uitproberen. Gevolg was dat kandidaten voor de vacatures maar mondjesmaat binnendruppelden. Uiteindelijk kregen we tien aanmeldingen binnen. Aan de volgende procedures met Open Hiring gaan we meer ruchtbaarheid geven met grote advertenties in een lokale krant en via de website. We wilden ook een postercampagne in Tilburgse buurthuizen organiseren, maar corona verhinderde dit.'

De directeur van de Tilburgse keten is nog altijd te spreken over de kerngedachte achter Open Hiring: je neemt iemand aan zonder dat je vraagt naar achtergronden of referenties. Op de werkvloer zal blijken of er een klik is tussen de kandidaat en het bedrijf. 'Het mooie van het concept is dat je zonder te oordelen naar mensen kijkt. Als je langs traditionele weg een sollicitant binnenkrijgt, werp je toch een blik op iemands cv, en vraag je naar zijn of haar werkervaring. En je kijkt of zo iemand past bij het werk binnen het team. Dat is werkgevers eigen. Bij Open Hiring tref je een persoon die graag wil werken. Dat is een belangrijke eerste voorwaarde.' Ze ziet zowel voordelen als nadelen aan deze manier van personeelswerwing. 'Open Hiring is simpel en kost weinig tijd, want de mensen die zich aanmelden, kunnen snel aan de slag. Vervelend is wel dat je niet weet of dit positief of negatief gaat uitpakken. Ik was blij verrast over de kwaliteiten die ik aantrof bij de eerste groep kandidaten die we binnenkregen bij ons bedrijf.'