

Open Hiring: werkzoekende kiest werkgever in plaats van andersom

*Kennissessie van
Landelijk WSP Gemeenten
voor werkgevers*





Bij Open Hiring is het niet de werkgever die de ideale werknemer selecteert, maar de werkzoekende die een werkgever uitzoekt. Deze manier van personeelwerving, geïntroduceerd in Nederland door Start Foundation, is een relatief nieuw fenomeen in Nederland. Zeker nu, in tijden van krapte op de arbeidsmarkt, blijkt deze methode een goed aanvullend instrument om personeel te werven. Hoe gaat Open Hiring in z'n werk en wat zijn de eerste ervaringen? Daarover ging eind november een online interactieve kennissessie voor werkgevers van het Landelijk Werkgeversservicepunt Gemeenten.

Het Landelijk WSP Gemeenten verbindt de vraag van werkgevers met de publieke dienstverlening in arbeidsmarktregio's. Ook kennisdelen behoort tot de activiteiten. Het doel is om inclusief ondernemen gemakkelijker te maken!

'Je gaat toch ook niet trouwen zonder elkaar ontmoet te hebben?' Niet iedere deelnemer aan de online kennissessie is bij voorbaat overtuigd van de waarde van Open Hiring; mensen aannemen zonder sollicitatiegesprek. In de Verenigde Staten is het al langer gebruikelijk, in Nederland nog relatief nieuw.

Aan de deelnemers werd gevraagd waarmee zij Open Hiring associeerde.



De krapte op de arbeidsmarkt maakt dat steeds meer werkgevers openstaan voor het bieden van banen op basis van vertrouwen. 'Bij Open Hiring is het de werknemer die bepaalt of er een match is. Het besluit ligt aan de andere kant van de tafel dan hoe we het gewend zijn', zegt Ingeborg Zwolsman. Ze is programmamanager Open Hiring bij Start Foundation, een organisatie die zich als 'onafhankelijk maatschappelijk ontwikkelaar' sterk maakt voor een eerlijke arbeidsmarkt. Aan haar de taak om het concept van Open Hiring verder te brengen in Nederland.

Met Open Hiring boren bedrijven een heel nieuw arbeidspotentieel aan: mensen voor wie een sollicitatiegesprek een (te) hoge drempel is, maar die wel willen en kunnen werken. Zwolsman ziet drie groepen regelmatig voorbijkomen in Open Hiring-trajecten: 'Er zijn mensen die bij iedere vraag rood uitslaan, mensen die heel vaak zijn afgewezen op basis van hun leeftijd of hun cv en mensen die zichzelf niet goed voor het voetlicht kunnen brengen.'

Geen doelgroep-denken

Typisch Nederlands trouwens, zegt Zwolsman, dat we meteen willen weten wie 'de doelgroep' is. De essentie van Open Hiring is nu juist dat je in geen enkel hokje denkt. 'Alleen het werk bepaalt of mensen worden uitgesloten: je kunt bijvoorbeeld niet chauffeur worden zonder rijbewijs. Bij Open Hiring geldt geen enkel subjectief uitsluitingscriterium. Iedereen mag solliciteren. De behoefte van werkgevers aan een "klikgesprek" is wel begrijpelijk, maar daarmee sluit je onbedoeld een hele groep mensen uit die prima als werknemer kunnen functioneren, maar niet zo'n gesprek kunnen voeren.'

Relatief veel mensen die via Open Hiring een baan vinden, hadden voordien geen uitkering en waren – in ieder geval op papier – niet werkzoekend. Toch blijken ze wel degelijk weer mee te willen doen op de arbeidsmarkt. 'Heel veel gegevens over deze nieuwe werkenden hebben we overigens niet, want het concept van Open Hiring is nu juist dat we mensen in principe géén vragen stellen', zegt Zwolsman.

Bij de Nederlandse bedrijven die nu werken met Open Hiring ziet Zwolsman ongeveer evenveel mensen na korte tijd vertrekken als bij een traditioneel selectieproces. 'De mismatch lijkt niet duidelijk groter of kleiner.'

Onbewuste uitsluiting

Hoe ziet Open Hiring er in de praktijk uit? Daarover kan Jacco Vonhof meepraten. Hij is – naast voorzitter van MKB-Nederland – eigenaar van Novon Schoonmaakbedrijven. Zijn bedrijf deed in de praktijk eigenlijk al aan Open Hiring voordat de term in Nederland bekend werd, vertelt hij. 'Als we mensen nodig hadden, belden we het uitzendbureau om er tien te sturen. Daar gingen we niet eerst mee in gesprek. We zijn als bedrijf uitstekend getraind om óp het werk te beoordelen of mensen geschikt zijn vóór het werk.'

Toch is het anders sinds hij kennismakte met het concept van Open Hiring. 'Open Hiring dwingt ons onze gebruikelijke processen los te laten. Onbedoeld en onbewust had onze werkwijze z'n beperkingen. Wat ik heel gastvrij en open vind, wordt niet door iedereen zo ervaren. Wij gebruikten bijvoorbeeld campagnes op sociale media om mensen te werven, terwijl heel veel mensen niet digivaardig zijn. Door het concept van Open Hiring te omarmen, realiseerde ik me dat we een groep buitensloten zonder dat door te hebben.'

Helemaal niets weten van mensen die je nieuw aanneemt, heeft ook risico's, erkent Vonhof. 'Om een extreem voorbeeld te geven: je wilt niet dat iemand die zich schuldig heeft gemaakt aan een misdrijf met kinderen, gaat schoonmaken bij een basisschool. Wij hebben dat ondervangen door "hekjes" om bepaalde klantgroepen te zetten. Bij onderwijsinstellingen werken we bijvoorbeeld niet met mensen van wie we niets over de achtergrond weten.'

Geen collega's, maar familieleden

Joost d'Hondt, eigenaar van restaurant 't Zusje in Terneuzen, was de eerste Zeeuwse werkgever die met Open Hiring aan de slag ging. 'De mensen die bij ons werken, noemen we geen werknemers, maar familieleden – broertjes en zusjes. Het concept van Open Hiring past bij dat familiedenken: iedereen is welkom. Onze vacatures zijn bekend gemaakt door het Werkgeversservicepunt en op sociale media. We hadden al heel snel dertig kandidaten voor drie functies. De enige informatie die we van hen hadden waren naam, e-mailadres en telefoonnummer. De drie mensen die bij ons zijn komen werken, werken er nu nog. En ze zijn ook echt niet van plan weg te gaan.'

Rondleiding

Hoe weet je zeker of mensen die via Open Hiring opteren voor een baan hun eigen vaardigheden goed inschatten? Dat is best een spannende vraag, stelt Dorieke Looije, manager social return bij horeca- en retailbedrijf Vermaat. Vermaat werkte voor acht locaties van La Place met Open Hiring. 'We hebben een korte en bondige vacaturetekst gepubliceerd en de mensen die daarop afkwamen een uitgebreide rondleiding gegeven. Daaruit bleken zaken als: je moet zes uur per dag staand werken, hygiënemaatregelen in acht nemen, je hebt direct klantcontact. Zo'n rondleiding is een behoorlijke tijdsinvestering, maar dat betaalt zich uit doordat de mensen die 'ja' zeggen ook echt geschikt zijn. Slechts een enkeling is tijdens de proeftijd op eigen initiatief gestopt omdat het werk fysiek te zwaar bleek.' Voor één sollicitant vroeg Vermaat aan gemeente en UWV of er een begeleider mee kon komen naar de rondleiding, juist omdat er in die situatie zorgen waren of de kandidaat zichzelf goed inschatte. De inzet van de begeleider loste dat probleem op.

Een andere succesfactor bij La Place is dat voor de Open Hiring-werkwijze vestigingen zijn geselecteerd met ervaren locatiemanagers die zelf al enthousiast zijn over het concept en een stabiele werkomgeving kunnen bieden. Looije is enthousiast over Open Hiring: 'De grondhouding is: welkom, wat fijn dat je bij ons wilt komen werken, dit is wat we je kunnen bieden, kun je daar ja tegen zeggen en zullen we kijken waar je kunt beginnen? Dat is een heel positieve insteek.'

Vertrouwen van beide kanten

Vertrouwen wekt vertrouwen, ziet Ingeborg Zwolsman: mensen die merken dat ze bij een werkgever aan de slag mogen zonder dat die heeft gevraagd naar diploma's, vaardigheden en (werk)verleden, ervaren dat vaak als een enorme blijk van vertrouwen. 'Eindelijk een betrouwbare werkgever – dat is hoe veel mensen het ervaren. Open Hiring kan je uit de carrousel van tijdelijke banen helpen, want het uitgangspunt is: als je goed functioneert, mag je blijven. Het effect is dat de medewerker veel vertrouwen teruggeeft. Van beide kanten wordt zo de kans van slagen veel groter.'



Open Hiring – hoe doe ik dat?

Overweegt u als werkgever met Open Hiring nieuwe medewerkers aan te trekken?

U kunt nadenken over de manier van werven en er zijn 'spelregels' voor een succesvolle Open Hiring:

- Maak op diverse kanalen bekend dat u mensen zoekt. Dat kan op sociale media, maar denk ook aan 'ouderwetse' posters om mensen te bereiken die niet digitaal vaardig zijn.
- Wie eerst komt, wie eerst maalt: houd de volgorde van aanmelding aan.
- Stel de kandidaat geen vragen, ook niet uit interesse.
- Informeer bestaande medewerkers over het concept Open Hiring, zodat zij hun nieuwe collega met open armen kunnen ontvangen maar niet 'anders dan anders' behandelen.
- Behandel de Open Hiring-sollicitant qua arbeidscontract en salaris hetzelfde als andere nieuwkomers. Geef bij goed functioneren perspectief op een vast dienstverband.
- De Open Hiring-sollicitant heeft exact dezelfde rechten en plichten als andere werknemers.
- Bied de werknemer desgewenst coaching aan voor problematiek die buiten de werkvloer ligt, maar mogelijk wel invloed heeft op het functioneren.
- Bied de werknemer mogelijkheden voor scholing en ontwikkeling.

Uitgebreidere informatie over Open Hiring vindt u op www.startfoundation.nl en www.openhiring.nl.

Heeft u vragen of wilt u als werkgever persoonlijk advies over Open Hiring? Neem contact op het Landelijk Werkgeversservicepunt Gemeenten, mary.vandelooij@lwspgemeenten.nl of met uw regionale Werkgeversservicepunt.



