

# Heel Holland aan Open Hiring!

Al een jaar of vijftien doe ik onderzoek naar de Nederlandse arbeidsmarkt. Welke veranderingen doen zich voor, met welke groepen gaat het goed of juist niet en wat hebben mensen nodig om hun dromen te realiseren? Om maar gelijk met de deur in huis te vallen: het gaat hartstikke goed met ons land, maar niet voor iedereen. Het is eigenlijk te gek voor woorden dat ondanks de economische groei en lage werkloosheid, er zoveel groepen zijn die minder meedoen en hun kansen op de arbeidsmarkt niet zien verbeteren. Dat gaat toch al snel om zo'n miljoen mensen, die begin dit jaar een WW- of arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvingen. Omgerekend naar de maatstaf van het onbenut arbeidspotentieel (de mensen zonder baan die wel zoeken en/of beschikbaar zijn) gaat het om ruim 700.000 personen. En dan heb ik het nog niet eens over mensen die in kleine deeltijdbanen hangen en het liefst meer uren willen maken.

Er is dus volop werk aan de winkel. In eerste instantie kijken we hierbij naar de overheid als probleemoplosser, die met haar activerend arbeidsmarktbeleid verschil kan maken. Hoewel, dat valt soms best tegen. De logica van veel beleidsmakers is (helaas) nog te vaak institutioneel gericht. Anders gezegd: we bedenken met z'n allen allerlei re-integratie-instrumenten zonder ooit de mensen waar het om draait, iets te vragen, en alsof er zoiets bestaat als een one-size-fits-all. Het is dan ook niet verrassend dat veel inspanningen om mensen aan een baan te helpen, net wat minder resultaat opleveren dan we vooraf hopen. Natuurlijk is dit niet het hele verhaal, maar veel evaluatiestudies laten zien dat trajecten (zeker op korte termijn) weinig effectief zijn en meer kosten dan ze aan besparingen opleveren. De interventies die echt werken, zijn vaak persoonsgericht, arbeidsintensief en dus gemoeid met hogere kosten voor de belastingbetaler. En minstens zo belangrijk: veel aanpakken sluiten onvoldoende aan bij de motivaties, capaciteiten en dromen die mensen zelf hebben. Er wordt vooral voor mensen gedacht in plaats van naar ze te luisteren en te reflecteren op hun persoonlijke leefwereld.

De Open Hiring-methodiek laat mensen zelf aan het woord. Iemand bepaalt zelf of hij geschikt is voor een specifieke baan en het is in die zin een gelijkwaardige manier van zakendoen tussen werkgever en potentiële werknemer. Vanuit deze constatering is de grote belangstelling voor de opengestelde banen binnen de eerste twee pilotbedrijven niet verwonderlijk. Een werkgever wordt niet langer beperkt door bepaalde vooroordelen om mensen wel of niet aan te nemen. De potentiële kandidaten kiezen voor een baanopening die het beste past bij de eigen motivatie en capaciteiten. Deze methodiek erkent hiermee de eigen behoeften en ambities van mensen en is juist daarom zo interessant. Het kan weleens een bijzonder doeltreffende manier zijn om mensen aan de slag te krijgen. Voor je 't weet, is deze nieuwe manier van werken de norm en zijn we allemaal aan Open Hiring!

Je las een column van: