

Open Hiring in 2020

Een interview met Ingeborg Zwolsman, programmamanager Open Hiring®

Corona maakte 2020 voor het programma Open Hiring tot een lastig jaar. De 'baan zonder cv en sollicitatiegesprek' was minder in trek bij het bedrijfsleven, hoewel de stroom niet volledig opdroogde. Maar programmamanager Ingeborg Zwolsman ziet achter de wolken de zon alweer schijnen. 'De aanpak heeft écht voet aan de grond gekregen en er sluiten ook in corona-tijd nieuwe werkgevers aan.'

“ Dit concept helpt mensen aan het werk die anders thuis waren blijven zitten

Bij Ingeborg Zwolsman, programmamanager Open Hiring, is het glas doorgaans halfvol in plaats van halfleeg. Dat blijkt als de gevolgen van corona in 2020 voor de 'baan zonder sollicitatiegesprek' ter sprake komen. Ze kan niet om de nadelige effecten van het virus heen, natuurlijk. 'Er is daardoor veel werk weggevalen voor onze doelgroepen. Een aantal Open Hiring-arbeidsovereenkomsten werd noodgedwongen beëindigd. Sommige werkgevers moesten de deur helemaal op slot doen, zoals in de horeca. Dat heeft ons in 2020 in de weg gezeten. Door dat alles zijn er vorig jaar minder bedrijven gestart met Open Hiring dan we hadden verwacht.' Toch resteert onder aan de streep een gevoel van tevredenheid. 'Want de werkgevers die aan Open Hiring deden, zijn ook allemaal doorgedaan. Dat is een goed teken. Het bewijs dat deze aanpak echt voet aan de grond heeft gekregen. Je kunt stellen dat we ons staande weten te houden in een moeilijke tijd. Daar put ik extra motivatie uit.'

Het was de bedoeling dat de Open Hiring-pilots (17 sinds het begin in 2018, 21 op dit moment) in 2020 op 'eigen kracht' verder zouden gaan. Deze doelstelling werd echter vertraagd door de crisis rond corona. Daarnaast werden de resultaten van twee onderzoeken gepresenteerd: een betrof de evaluatie van het proces van Open Hiring; in het andere rapport zoomde de Vrije Universiteit Amsterdam in op de effecten. 'Kortweg gezegd: voor wie doen we Open Hiring? Een verrassende uitkomst is dat door Open Hiring mensen aan het werk zijn gekomen die anders thuis waren blijven zitten. Dit concept heeft ze van de bank gehaald. Een effect dat je bij geen enkele andere methodiek aantreft. Daardoor voegt Open Hiring iets wezenlijks toe aan de arbeidsmarkt.'

Vorig jaar nam Start Foundation ook de tijd om te sleutelen aan de formule. 'We willen het voortaan meer via de werkgevers spelen. We geven ze tools in handen en support als ze die nodig hebben. Daarnaast maken we spelregels en slaan we piketpaaltjes. Hoe ze het concept vervolgens in hun bedrijf gaan inrichten, is aan hen. Dat geeft bedrijven meer ruimte. Werkgevers kunnen een soort Open Hiring-label verwerven. Dat geeft ze toegang tot andere netwerken, brengt ze in contact met andere partijen die interessant voor hen kunnen zijn. Dan ben je meteen van die discussie over diversiteit af, want met zo'n label ben je automatisch inclusief. Hoe meer werkgevers meedoen, hoe meer werk dat oplevert voor mensen die aan de kant staan.'

Of 2021 een oogstjaar wordt, is volgens de programmamanager nu nog niet te zeggen. Aan ambities echter geen gebrek. 'Tot op heden dachten we nog aan tientallen. Maar we moeten naar de honderdtallen. De honderd passeren zou ik wel stoer vinden. Dat is ook het doel, en daar investeren we ook behoorlijke bedragen voor. Er komen nu elke maand weer twee nieuwe bij; er zijn nog steeds werkgevers die contact met ons zoeken. Maar ik voorzie dat de grote klapper pas in 2022 zal vallen.'