

De eerste op de lijst wordt aangeworven, geen vragen

“We werven geen mensen aan om brownies te bakken, we bakken brownies om mensen te kunnen aanwerven.” Zo luidt de leuze van Greyston Bakery, de bakermat van Open Hiring: aanwerven zonder vragen te stellen. Divergent (Universiteit Gent) onderzoekt of het concept kans maakt in Vlaanderen.

TEKST LUC DE DECKER



BIRGIT CASTELEIN
Project Manager bij Divergent (UGent)



LOES DE VOLDEI
CEO MamaLoes



SOPHIE GOEMAERE
Project Manager bij Divergent (UGent)



INGEBORG ZWOLSMAN
Programmamanager Start Foundation



MAARTEN VAN DAMME
Transformatieconsultant
Enthusiasm en medeoprichter
Bouwbroers

HET ONTSTAAN

“Sta op, kijk in de spiegel en lach om jezelf”, verkondigde de Amerikaanse Zen-meester Bernie Glassman (1939-2018). Stel hem je vooral niet voor als een warige wereldvreemde zwever, de gedoctoreerde ruimtevaartingenieur werkte onder andere voor McDonnell Douglas en de Nasa. Contradicties waren hem niet vreemd. Het boeddhisme werd zijn roeping, maar hij stuurde zijn kinderen naar een joodse school en eerde stevast de sabbat. In 1982 stichtte hij de Greyston Bakery in Yonkers, New York, een buurt waar je je toen wellicht niet aan een wandeling waagde, net ten noorden van de Bronx. Aanvankelijk wilde hij zijn Zen-studenten werk verschaffen, maar dat idee werd al snel

verruimd naar de hele gemeenschap in de wijk met haar talloze daklozen en drop-outs.

De groezelige omgeving zag nogal wat mensen aanspoelen met een verleden dat hen elke jobkans ontnam. Glassman pakte het simpel aan: wil je bij ons komen werken, schrijf dan je naam op een lijst. Zodra er een vacature is, roepen we de eerste naam op. Geen tests, geen paperassen, geen vragen. *Highway to hell?* Niet bepaald, de bakkerij is uitgegroeid tot een fabriek die brownies levert aan Delta Airlines, Whole Foods en Ben & Jerry's. Meer dan 70 personeelsleden in de productie werden aangeworven via het systeem dat Open Hiring gedoopt werd.

DE HAALBAARHEID

Of het concept ook hier haalbaar is? Dat onderzoeken Birgit Castelein en Sophie Goemaere, beide Project Manager bij Divergent, een autonome organisatie binnen de Universiteit Gent. Voor dit project kregen ze de steun van het ESF, de EU en de Vlaamse Overheid. Ze doen dit in partnerschap met Stad Gent, Unizo Oost-Vlaanderen en Antwerp Management School. “Dit jaar doen we een haalbaarheidsonderzoek”, legt Goemaere uit. “We gaan onder andere na hoe we het concept kunnen inbedden in ons arbeidsrecht. Afhankelijk van de resultaten, volgt er een piloottest begin 2021. Er zijn al kandidaat-bedrijven en er mogen er zich nog melden.”

HET CONCEPT

“Bij Open Hiring is er geen cv, motivatiebrief, referentiecheck, test of interview”, vat Castelein samen. “Iedereen is welkom, ongeacht opleiding, ervaring of verleden. Interesse? Ga dan naar het bedrijf voor de nodige uitleg over de job en de voorwaarden. Nog altijd geïnteresseerd? Schrijf je in op de wachtlijst. Wie bovenaan staat, wordt eerst gebeld. Na een proefperiode krijg je een contract van onbepaalde duur.”

Belangrijk is dat er begeleiding bij hoort. “Je kan sommige mensen niet aan het werk zetten en vervolgens aan hun lot overlaten.”

DE WERKGEVERS

“Open Hiring past bij werkgevers met een open cultuur die vertrouwen hebben in hun medewerkers en een veilige werkomgeving bieden”, getuigt Ingeborg Zwolsman, programmamanager bij Start Foundation, die de methode in Nederland neerzet in samenwerking met Greyston. “Je past het toe wanneer je gemotiveerde medewerkers zoekt en niemand wil uitsluiten.”

In Nederland passen al 11 bedrijven het concept toe. Begin juni stonden er 395 namen op de wachtlijst, van wie 51 mensen aan het werk waren. Bij winkelketen MamaLoes, gespecialiseerd in babyspullen, zijn er 12 aan de slag in de logistieke afdeling. “We gaan momenteel na of het ook in andere afdelingen kan”, vertelt CEO Loes de Volder. “We geloven sterk in gelijke kansen.”

Dat is ook het parool van Maarten Van Damme, de ‘friendly firestarter’ en transformatieconsultant van Enthusiasm. Samen met twee vennoten richtte hij begin februari in Kontich Bouwbroers op, dat zich in

een eerste fase toespitst op renovatiewerk en het ondersteunen van lokale vaklui. Hun aanpak leunt dicht tegen Open Hiring aan: “Tijdens een testdag zoeken we uit of de motivatie, attitudes en basisvaardigheden voldoende zijn. We richten ons tot mensen met én zonder afstand tot de arbeidsmarkt. Iedereen is welkom.” Het gaat niet om sociale tewerkstelling: “Dit is een privé-initiatief dat rendabel moet zijn. Ik heb altijd gepleit voor duurzaam ondernemen en inclusieve werkplaatsen. Dat wil ik nu zelf in de praktijk brengen. Als het model haalbaar is, wordt het ook kopieerbaar.”

DE EVALUATIE

Gevraagd naar de nadelen, wijst Loes de Volder erop dat je de medewerkers pas leert kennen als ze al aan het werk zijn: “Wij zijn een hechte organisatie en besteden dan ook wat meer aandacht aan persoonlijk contact de eerste weken.” Ook Ingeborg Zwolsman onderstreept het belang van de inwerkperiode. Ze heeft nog een tip: “Begin kleinschalig met een paar vacatures. Wanneer iedereen eraan gewend is, kan je opschalen.”

“Het is mogelijk ook interessant wanneer de vaardigheden zo specifiek zijn, dat de kandidaat ze enkel kan aanleren on-the-job”, vult Sophie Goemaere aan. Nog enkele argumenten: als er weinig kandidaten zijn of als het bedrijf extreem veel kandidaten zoekt (met een niet zo hoge opleidingsgraad). Gevolg: je bereikt valabele kandidaten die anders uit de boot vallen. Althans, dat wordt nu onderzocht in Gent. Benieuwd of het concept in 2021 ingang vindt in Vlaanderen.

DE 7 SPELREGELS VAN OPEN HIRING

- 1 **Open deur:** iedereen is welkom.
- 2 **Geen vragen:** alleen de kandidaat kan vragen stellen.
- 3 **Open armen:** de huidige medewerkers worden goed geïnformeerd.
- 4 **Volgorde van de wachtlijst houden:** wie eerst komt, eerst maalt.
- 5 **Duurzame arbeidsrelatie bieden:** contract onbepaalde duur na proefperiode.
- 6 **Ondersteuning door jobcoach:** zowel voor werknemer als werkgever.
- 7 **Gelijke beoordeling en behandeling:** dezelfde arbeidsvoorwaarden.