

In dit artikel:  
• Open hiring verlaagt drempels  
• Resultaat: nieuwe vaste krachten

# ‘Ik heb mensen aangenomen van wie ik alleen de naam kende’

Geen cv of sollicitatiegesprek, maar ongezien een dienstverband aanbieden. Dat is de essentie van Open Hiring. Hr-adviseur **Simone Bosgra** bij Van der Valk begon er dit jaar mee en vertelt over de successen, maar ook over de praktische hobbels die zij tegenkomt bij het toepassen van dit fenomeen.

TEKST FLEUR BAXMEIER BEELD DE BEELDREDAKTIE

## ‘Ik klap vaak dicht tijdens sollicitaties. Daarom sprak Open Hiring mij aan’

MITRA VAN DER BERG



**I**n deze tijd van arbeidskrapte moeten we anders nadenken over de invulling van onze vacatures,’ zegt Simone Bosgra, sinds twee jaar werkzaam als hr-adviseur bij Van der Valk Hotel Drachten, Groningen en Texel. ‘Ik ben altijd nieuwsgierig naar andere vormen van solliciteren, dus ik was meteen geïnteresseerd toen ik tijdens een webinar over de trends op hr-gebied hoorde over Open Hiring. Ik ben verder gaan uitzoeken wat het inhield en heb informatie ingewonnen bij WerkgeversServicepunt Noord-Holland Noord (WSP NHN) en de Start Foundation.’

Simone was specifiek op zoek naar mensen die in de housekeeping wilden werken, want daar staan bij Van der Valk Drachten doorlopend vacatures voor open. ‘Ik was al bezig om het proces van solliciteren laagdrempeliger te maken, want ik merk dat veel mensen er niet van houden om een heel cv op te stellen. Soms hebben ze er niet eens eentje of vinden ze het moeilijk om een sollicitatiebrief te schrijven. Als je in de bediening, de keuken of de huishouding komt werken, dan is dat ook niet belangrijk. Ik probeer daarom vernieuwend te zijn, bijvoorbeeld door een telefoonnummer in vacatures te zetten waar mensen gewoon een WhatsApp-berichtje naartoe kunnen sturen.’

### Praktische hobbels

Open Hiring past in Simones strategie van uitproberen en experimenteren, dus zette ze haar schouders eronder en ging aan de slag. ‘Dat had in de praktijk iets meer haken en ogen dan een reguliere vacature uitzetten. We moesten de vacatureteksten herschrijven, een aanmeldformulier opstellen en de receptie informeren voor wanneer een kandidaat zich meldde. Het verspreiden van de vacature was ook lastig; op reguliere vacaturesites als Indeed.nl werk je standaard met een sollicitatiebutton. Dat kan bij Open Hiring natuurlijk niet, maar we hadden het geluk

dat we net een nieuwe vacaturesite hadden waarop we een apart kopje konden aanmaken voor Open Hiring.’

### Zeven aanmeldingen

Het hele concept van Open Hiring was voor Simone een wilde gok. ‘Ik heb mensen aangenomen van wie ik alleen de naam kende. Dat kon goed uitpakken of niet’, zegt ze met een grote lach op haar gezicht. ‘Maar er kwamen zeven aanmeldingen, waarmee ik heel tevreden was. Ik heb ze allemaal uitgenodigd in ons hotel, waarbij ik elk gesprek ben begonnen met: ‘Als je wilt, dan ben je aangenomen.’ Daarna ging ik alles uitleggen over de functie en het werken bij ons, zodat ze zelf konden inschatten of ze geschikt zijn. De bal ligt dus volledig bij de kandidaat.’

Tijdens traditionele sollicitatiegesprekken merkt Simone dat kandidaten vaak erg zenuwachtig zijn, omdat ze zichzelf zo goed mogelijk willen presenteren. ‘Daar zijn ze zo mee bezig dat ze minder goed luisteren naar wat een functie eigenlijk inhoudt. Ik heb de indruk dat mensen daardoor soms een ander idee hebben van wat een baan daadwerkelijk inhoudt, waardoor het werk tegenvalt en ze er al snel weer mee stoppen. Bij de sollicitaties op basis van Open Hiring stonden mensen er veel ontspannener in, omdat ze wisten: ik heb de baan toch al.’

### Succesverhaal

Open Hiring heeft Van der Valk Drachten uiteindelijk vier nieuwe vaste krachten opgeleverd, ofwel: een succesverhaal. ‘Van tevoren dacht ik: als één persoon bij ons blijft, dan vind ik het al geslaagd’, zegt Simone. ‘Met deze hoeveelheid is het dat helemaal, ook omdat alle krachten aangeven langer bij ons te willen blijven.’

Lees hier meer over Open Hiring:

