

**Aan**

De gemeenteraad van Zoetermeer

Zaakid

2024-065234

Van

Het college/ Wethouder Iedema

Datum

28 mei 2024

Onderwerp

Raadsmemo Evaluatie oefenen met Open Hiring

Bijlagen**Aanleiding**

In het coalitieakkoord 2022-2026 is opgenomen dat de gemeente Zoetermeer gaat 'oefenen met 'Open Hiring'. Bij Open Hiring neemt een werkgever medewerkers aan zonder sollicitatieprocedure, dus zonder naar een CV te vragen of een sollicitatiegesprek te houden. De gemeente heeft eind 2023 twee vacatures opengesteld via deze methode. In dit raadsmemo wordt de raad geïnformeerd over het verloop van deze oefening, de resultaten en het vervolg.

Wat waren de doelen?

De gemeente had vier doelen:

1. Door te oefenen met Open Hiring geeft de gemeente als werkgever het *goede voorbeeld* op het gebied van diversiteit en inclusie;
2. Door Open Hiring toe te passen biedt de gemeente *gelijke kansen* op werk en groei;
3. Open Hiring kan een bijdrage leveren aan het *effectief en efficiënt vervullen van vacatures* doordat sollicitatiebarrières weg worden genomen;
4. Open Hiring kan een bijdrage leveren aan een *diverser personeelsbestand*, doordat eventuele vooroordelen in het wervings- selectieproces worden weggenomen.

Wat hebben we gedaan?

Er is geoefend met twee vacatures, te weten een vacature voor inkomensregisseur en klantadviseur Gemeentelijk Informatie Punt (GIP). De vacatures zijn geschikt gemaakt voor Open Hiring door een beperkt aantal ingangseisen te formuleren en de inhoud van de functie zo duidelijk mogelijk te beschrijven. Tijdens een informatiebijeenkomst konden mensen die interesse hadden meer te weten komen over de functies en hierover vragen stellen. Ook konden geïnteresseerden op een later moment bellen. Het inschrijfproces (sollicitatie voor de functie) is zo simpel mogelijk gehouden. Geïnteresseerden konden op een vast moment een mail sturen met daarin alleen hun naam, telefoonnummer en e-mailadres. De selectie vond plaats via loting. De geselecteerden die zijn uitgenodigd, kregen de mogelijkheid om een half dagje mee te lopen als ze dat wilden.

Wat zijn de resultaten?

Vanaf het begin is er veel interesse geweest voor de proef met Open Hiring. Het aantal aanmeldingen voor de informatiebijeenkomst was groter dan de beschikbare capaciteit. Tijdens deze bijeenkomst konden geïnteresseerden vragen stellen over de twee Open Hiring vacatures en met de recruiter en de Binnenbaan praten over andere mogelijkheden.

Uiteindelijk hebben in totaal 180 mensen zich gemeld voor de vacature van klantadviseur GIP en 315 voor de vacature van inkomensregisseur. Dat is een enorm aantal vergeleken met het aantal sollicitaties in reguliere procedures voor deze twee functies. Het hoge aantal geïnteresseerden heeft zo goed als zeker

een impuls gekregen door de vele aandacht die er is geweest in de media voor deze 'unieke proef'. Dit is gratis publiciteit voor de gemeente geweest.

Er is vervolgens met vier geselecteerden kennisgemaakt. Uiteindelijk zijn per 1 maart drie medewerkers gestart, te weten een inkomensregisseur en twee klantadviseurs GIP. Twee van de drie medewerkers zijn hun proeftijd doorgekomen. Van een klantadviseur GIP is in goed overleg afscheid genomen.

Zijn de doelen behaald en wat zijn de effecten?

In hoeverre zijn de doelen behaald en welke effecten zijn bereikt? Hierbij kan gekeken worden naar de effecten op de samenleving en effecten op de organisatie.

Het effect op de samenleving

- **Doel 1: De gemeente geeft het goede voorbeeld op het gebied van diversiteit en inclusie**
Zoetermeer wilde de eerste gemeente zijn die Open Hiring toe ging passen. Dat is gelukt. Daarbij is Open Hiring ook voor het eerst in Nederland toegepast op twee kantoorfuncties. Hiermee heeft de gemeente niet alleen het goede voorbeeld gegeven op het gebied van diversiteit en inclusie, maar ook een bijdrage geleverd aan het maatschappelijke debat over werving en selectie. Regionale en landelijke media hebben aandacht besteed aan de proef, online zijn verschillende discussies gevoerd en de gemeente heeft nog steeds regelmatig gesprekken met geïnteresseerde organisaties.
- **Doel 2: De gemeente biedt gelijke kansen op werk en groei**
Met Open Hiring krijgt iedereen een kans op een baan, ongeacht verleden, opleiding of ervaring. Vooroordelen die mensen (on)bewust hebben, krijgen vrijwel geen kans in het proces. Door Open Hiring toe te passen op twee vacatures van de gemeente heeft iedereen die geïnteresseerd was een even grote (gelijke) kans gekregen op de twee banen. Door Open Hiring toe te passen heeft de gemeente twee mensen de mogelijkheid geboden een wending te geven aan hun loopbaan.

Het effect op de organisatie

- **Doel 3: Open Hiring kan een bijdrage leveren aan het effectief en efficiënt vervullen van vacatures**
Het doel van werving en selectie is het vinden van een zo geschikt mogelijke kandidaat voor een vacature. Dat doel is hier behaald. Twee van de drie medewerkers zijn hun proeftijd doorgekomen. Daarmee is de procedure effectief geweest. Beide vacatures blijken geschikt te zijn geweest voor Open Hiring. Beide functies zijn - eventueel aangevuld met een cursus - goed in de praktijk te leren. De ingangseisen die er waren - het kunnen overleggen van een VOG en het machtig zijn van de Nederlandse (en Engelse) taal - waren voldoende. Een leerpunt voor de volgende keer is om nog beter in beeld te brengen wat functie vraagt van iemand, zodat geïnteresseerden een betere afweging kunnen maken of ze de baan willen en aankunnen.

Hoe efficiënt een Open Hiring-procedure is, ligt wat ingewikkelder. De werkzaamheden bij een Open Hiring-procedure zijn deels anders en verschuiven deels van de vacaturehouder naar P&O.

Daartegenover staat dat de vacaturehouder bij een Open Hiring-procedure geen CV's en brieven meer hoeft te beoordelen.

Als het gaat om efficiëntie is het ook goed om te kijken naar de doorlooptijd. Een aantal kandidaten heeft eerst een halve dag meegelopen en zo toekomstige collega's ontmoet en kunnen ervaren wat het werk inhoudt. Onder aan de streep heeft dit niet veel meer tijd gekost en was dit wel een goede tussenstap. Het inbouwen van een meeloopdag kan mismatches voorkomen.

Twee van de drie kandidaten komen uiteindelijk de proeftijd door. Onderaan de streep zijn beide vacatures dus vervuld. Als er in de proeftijd geen match blijkt - zoals bij één van de drie geselecteerden het geval was - moet een nieuw proces gestart worden met de volgende op de lijst. De gemeente moet

de volgende op de lijst benaderen, een eventuele meeloopdag inplannen, een arbeidsvoorwaardengesprek houden, een nieuwe startdatum bepalen en een maand proeftijd doorlopen. Tot slot zijn er nog twee leerpunten. Ten eerste met betrekking tot het aantal inschrijvingen. Er bleek er een enorm enthousiasme te zijn voor de twee vacatures. Een efficiëntere aanpak is het aan de voorkant beperken van het aantal inschrijvingen door alleen de mensen die zich aanmelden voor de informatiebijeenkomst, waar zij zich kunnen oriënteren op de baan, de mogelijkheid te geven om zich daarna in te schrijven voor de baan. Ten tweede is het wenselijk om de volgende keer te kijken of er andere mogelijkheden zijn voor kandidaten die niet zijn geselecteerd.

- **Doel 4: Open Hiring kan een bijdrage leveren aan een *diverser personeelsbestand***

Open Hiring kan een bijdrage leveren aan een diverser personeelsbestand, doordat eventuele onbewuste vooroordelen in het wervings- en selectieproces worden weggenomen. Voor de twee teams heeft de Open Hiring-procedure niet direct een effect gehad op de diversiteit, omdat beide teams op dit moment al (zeer) divers zijn.

Hoe nu verder?

De oefening met Open Hiring is voor de gemeente Zoetermeer een succes. Uiteraard past enige bescheidenheid bij deze conclusie, omdat dit een eerste oefening met slechts twee vacatures betrof. De uitkomsten van deze oefening geven echter vertrouwen voor het openstellen van andere vacatures middels Open Hiring. De proef heeft daarbij diverse leerpunten opgeleverd.

Voor technische vragen kunt u zich wenden tot:

Naam : Jeroen Blokker

Telefoon : +31793468065

E-mailadres : J.Blokker@zoetermeer.nl