

Door onbekendheid en koudwatervrees missen ondernemers kansen

Eindhoven, 28 mei – Open Hiring, de sollicitatievrije manier van werven waarbij iedereen welkom is die wil werken, is nog relatief onbekend in het Nederlandse bedrijfsleven. Dat blijkt uit nieuw onderzoek van SEOR in opdracht van Start Foundation. Slechts een derde van de werkgevers in Nederland kent het concept, en 4% heeft er ervaring mee. Toch liggen er volgens onderzoekers en uitvoerders grote kansen om via deze aanpak onbenut arbeidspotentieel aan het werk te helpen.

Het onderzoeksbureau, gelieerd aan de Erasmus Universiteit, deed onderzoek onder ruim 700 bedrijven in diverse branches. Het ging vooral om de vraag of men bekend was met Open Hiring en of men het zou willen toepassen. In essentie gaat het bij Open Hiring om het loslaten van traditionele wervings- en selectiemethoden. Geen CV's en geen gesprekken, maar wie als eerste komt, als eerste maalt. Daardoor biedt Open Hiring goede kansen aan mensen die anders moeilijk een baan krijgen vanwege o.a. leeftijd, verkeerde achternaam, beperking, getroebleerd verleden enz.

Twee op de drie ondernemers, zo blijkt uit het onderzoek, heeft nog nooit van Open Hiring gehoord. Opvallend is dat de onbekendheid het grootst is onder sectoren waar de meeste kansen voor Open Hiring liggen namelijk bij die branches waar veel instapbanen beschikbaar zijn zoals de horeca, de logistiek en de facilitaire dienstverlening. Een krappe 2 % van de ondernemers in Nederland is actief met Open Hiring. Uit onderzoek van het UWV in 2022 bleek dat 6% van de werkgevers in dat jaar Open Hiring heeft toegepast.

“Ik vind dat niet eens zo’n slecht resultaat. We moeten beseffen dat we al generatieslang meer traditioneel werven en selecteren. Deze methode is revolutionair en dan is dit resultaat in zo’n korte tijd waarin we ook nog Corona jaren gehad hebben, echt niet verkeerd” aldus ondernemer Bart Zegers, directeur van Wiltec BV.

Bedrijven zoals o.a. McDonalds, La Place, CSU, gemeente Zoetermeer en DHL werken er mee. Terughoudendheid om met Open Hiring te werven zit vaak in de inschatting dat de aard van het werk het niet toelaat. Of men veronderstelt onterecht dat specifieke wettelijke vereisten zoals het bezitten van een rijbewijs of VOG strijdig zijn met Open Hiring. Maar de meest opvallende reden om het niet te overwegen zit toch in traditionele opvattingen over werving en selectie. Men wil hoe dan ook zelf de poortwachter zijn en vooraf bepalen wie mogelijk geschikt is en wie niet.

“Werving en selectie in Nederland is nogal klassiek behoudend en zit vol met (voor)oordelen en aannames. We hadden iets meer moed verwacht zeker omdat de resultaten bij Open Hiring door de bank genomen niet beter of slechter zijn dan bij reguliere werving,” aldus Jos Verhoeven, directeur van Start Foundation. Start Foundation als maatschappelijk

investeerder, introduceerde Open Hiring in 2019 in Nederland. De oorsprong van Open Hiring ligt in de USA waar de Greyston Bakery er sinds de jaren tachtig mee werkt.

Noot voor de redactie (niet voor publicatie)

Het gehele rapport: "Open Hiring: een inventarisatie-onderzoek, is op verzoek verkrijgbaar bij Start Foundation via info@startfoundation.nl of neem contact op met communicatie.

Bijschrift foto: Al veel werkgevers en werknemers vertrouwen op Open Hiring

Voor meer informatie ga naar www.openhiring.nl en www.startfoundation.nl

Verzoeken om interviews en aanvullende informatie kunnen gericht worden aan:

Start Foundation communicatie; Ingrid Van Berlo, i.vanberlo@startfoundation.nl 06 33316339 en Jos Verhoeven j.verhoeven@startfoundation.nl 06 22398775

Contactpersoon inzake het onderzoek Dr. Fabian Dekker-SEOR 06 21652119