

Open Hiring: bekendheid en gebruik onder het Nederlandse bedrijfsleven

Om te weten waar Open Hiring in Nederland staat, onderzocht SEOR in opdracht van Start Foundation de bekendheid en het gebruik van deze wervingsmethode, en onder welke condities bedrijven hieraan willen deelnemen. Bij Open Hiring worden geen sollicitatiegesprekken gevoerd en -brieven gescand, maar worden werkzoekenden aangenomen die kunnen en willen werken. Werkzoekenden bepalen zelf of een baan bij hen past en de eerste die zich aanmeldt, krijgt de kans. Ongeacht hun persoonlijke achtergrond en werkervaring. Het doel is om werkgevers anders te laten kijken naar motivatie en productiviteit van (langdurig) werkzoekenden. Open Hiring verlaagt de drempels tot werk en biedt bedrijven een nieuwe manier om personeel te vinden. Maar hoe goed werkt dat in de praktijk?

Onderzoeksmethode

Dit onderzoek combineert online enquêtes onder 585 representatieve werkgevers, en 83 inclusieve ondernemers (via De Normaalste Zaak en PSO gecertificeerde organisaties) en bedrijven uit het netwerk van Start Foundation. Aanvullend zijn 28 verdiepende telefonische interviews uitgevoerd. Dit geeft een breed en representatief beeld van hoe Open Hiring in Nederland wordt gezien en toegepast.

Bekendheid en gebruik

Het onderzoek laat zien dat ongeveer 1 op de 3 werkgevers Open Hiring kent. De bekendheid is hoger bij grotere bedrijven en in sectoren

als zakelijke dienstverlening, cultuur en sport. Juist in sectoren met veel lager gekwalificeerde banen, zoals handel, logistiek en horeca, blijft de bekendheid achter, terwijl hier grote personeelskrapte heerst.

Het daadwerkelijke gebruik van Open Hiring is nog laag: bijna 4% van de werkgevers heeft er ooit ervaring mee gehad, en een krappe 2% past het nu nog toe. De meeste plaatsingen via Open Hiring betreffen functies rond startkwalificatie in techniek, IT, commercie, schoonmaak en productie.



Binnen het netwerk van Start Foundation en onder inclusieve ondernemers ligt het percentage hoger, respectievelijk 22% en 5%. Dit laat zien dat werkgevers die al inzetten op inclusie vaker geneigd zijn om Open Hiring toe te passen.

“De eenvoudige en duidelijke criteria zorgen ervoor dat de drempels voor sollicitanten laag blijven, waardoor een bredere en meer diverse groep kandidaten wordt aangetrokken.”

Wat houdt bedrijven tegen?

Werkgevers die Open Hiring wél toepassen, doen dat meestal om snel aan nieuw personeel te komen (reguliere werkgevers) of bij te dragen aan een inclusievere arbeidsmarkt (inclusieve werkgevers). Tegelijkertijd zien veel bedrijven drempels, zoals:

- **Begeleiding:** Bedrijven ervaren een tekort aan personeel om nieuwe medewerkers zonder sollicitatieproces goed in te werken.
- **Eigen selectievoorkeuren:** Veel werkgevers vinden een kennismakingsgesprek of een check op competenties essentieel, wat afwijkt van het principe van Open Hiring.
- **Functie-eisen:** Sommige sectoren vereisen certificaten, een VOG of specifieke vaardigheden. Veel bedrijven denken ten onrechte dat Open Hiring minimale functie-eisen uitsluit, terwijl wettelijke eisen juist gewoon kunnen.

“Wij vinden het van essentieel belang dat iemand bij onze cultuur past”.

Kansen voor de toekomst

Om Open Hiring te versterken, zien de onderzoekers de volgende kansen:

- **Meer bekendheid,** in sectoren waar het personeelstekort groot is.
- **Aanpassing van wet- en regelgeving,** ook opname in aanbestedingsbeleid.
- **Succesvolle voorbeelden delen,** om twijfels bij werkgevers weg te nemen.

Open Hiring heeft de potentie om echt verandering te brengen op de arbeidsmarkt. Dit onderzoek laat zien waar we staan, maar vooral ook waar kansen liggen om verder te gaan.

Benieuwd naar het volledige rapport? Vraag het dan [hier](#) aan.

