

Welke werkgevers maken er gebruik van open hiring?

10 januari 2023



Open hiring nog weinig ingezet, maar deel werkgevers staat er wel voor open

Open hiring is een wervingsmethode waarbij gewerkt wordt met een wachtlijst. Op moment dat er een plek vrij komt voor de functie waarvoor open hiring is ingezet, is de eerst volgende aan de beurt. Er vindt geen sollicitatiegesprek plaats.

Een kleine groep werkgevers (6%) heeft in 2022 open hiring ingezet als wervingsmethode. 16% van de werkgevers heeft open hiring niet toegepast, maar geeft wel aan dat deze wervingsmethode iets voor hun organisatie zou kunnen zijn. Open hiring wordt het vaakst ingezet voor technische, transport & logistiek en horecafuncties, zoals medewerkers bediening, monteurs en orderpickers.

De meerderheid van de werkgevers (78%) vindt open hiring geen geschikte wervingsmethode voor hun organisatie. Vooral werkgevers in sectoren waar voor veel functies diploma's en of certificaten van belang of zelfs wettelijk verplicht zijn, geven aan open hiring niet geschikt te vinden voor hun organisatie.

Dit zijn enkele resultaten van een enquêteonderzoek in opdracht van UWV onder ruim 4.500 werkgevers¹ in de periode oktober tot november 2022 (zie de methodebeschrijving in de bijlage). De enquête had betrekking op werkgevers in bijna alle bedrijfssectoren.²

Open hiring als alternatieve wervingsmethode?

Door de krapte op de arbeidsmarkt, wordt er vaker gekeken naar alternatieve methoden van werven. Open hiring wordt hierbij vaak genoemd als alternatief. Bij open hiring worden mensen aangenomen zonder sollicitatieprocedure. Er wordt een vacature opengesteld met een beschrijving van de functie en werkzoekenden kunnen zich hier op inschrijven. Wanneer er dan een plek vrijkomt op deze vacature, is de eerste op de lijst aan de beurt en kan aan de slag. Zonder een CV te hoeven inleveren en zonder sollicitatiegesprek. Ongeacht dus de werkervaring of opleiding van de kandidaat. Dit heeft meerdere voordelen. Zo verlaagt het de drempel voor werkzoekenden om te solliciteren, doordat er geen CV gevraagd wordt en er geen sollicitatiegesprek plaatsvindt. Dit vergroot het aanbod van kandidaten voor werkgevers en dat is zeker wenselijk in deze krappe arbeidsmarkt. Het kan immers voorkomen dat er geen reacties komen op een vacature. Daarnaast krijgen vooroordelen minder kans in het wervingsproces, aangezien er geen selectie plaatsvindt. Dit biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt betere kansen.

Open hiring is echter een vrij nieuw concept in Nederland. Interessant is dan ook om te weten of werkgevers deze wervingsmethode al toepassen. In dit onderzoek is werkgevers gevraagd of zij gebruik maken van open hiring als wervingsmethode en, indien zij dit (nog) niet doen, of open hiring iets voor hun organisatie zou kunnen zijn. Ook is werkgevers gevraagd voor welke functies open hiring ingezet wordt of ingezet zou kunnen worden.

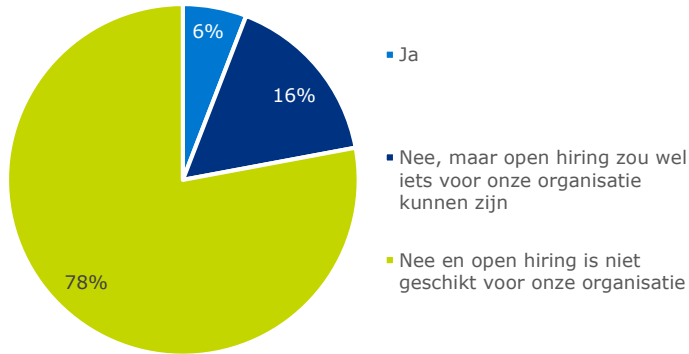
¹ Feitelijk gaat het om vestigingen van bedrijven en instellingen. Voor de leesbaarheid spreken we in dit artikel over 'werkgevers'.

² De sectoren 'Landbouw, bosbouw en visserij' en 'Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeel' zijn buiten beschouwing gelaten.

Open hiring in 2022 door beperkt aandeel werkgevers ingezet

Open hiring blijkt door slechts een beperkt aandeel werkgevers (6%) in 2022 ingezet te zijn in de zoektocht naar nieuwe werknemers. Een groter deel, namelijk 16% van de werkgevers, vindt open hiring wel een optie voor hun organisatie, maar heeft open hiring in 2022 niet toegepast. De ruime meerderheid, 78% van de werkgevers, heeft in 2022 geen gebruik gemaakt van open hiring en vindt deze wervingsmethode niet geschikt voor hun organisatie.

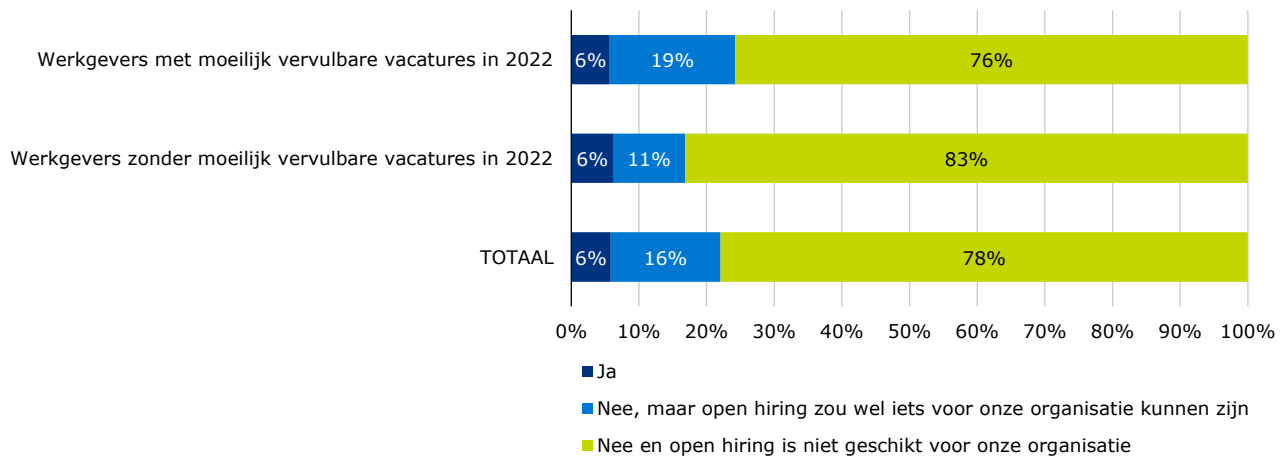
Figuur 1 Inzet open hiring als wervingsmethode in 2022 door werkgevers



Werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures staan vaker open voor open hiring

De mate waarin werkgevers openstaan voor open hiring lijkt samen te hangen met het al dan niet hebben van moeilijk vervulbare vacatures. 19% van de werkgevers met moeilijk vervulbare vacatures heeft in 2022 geen gebruik gemaakt van open hiring, maar geeft wel aan dat open hiring iets voor hun organisatie zou kunnen zijn. Werkgevers die in 2022 geen moeilijk vervulbare vacatures hadden geven vaker aan dat open hiring niet geschikt is voor hun organisatie. De mate waarin open hiring daadwerkelijk ingezet wordt door werkgevers, verschilt niet tussen werkgevers met en zonder moeilijk vervulbare vacatures.

Figuur 2 Inzet Open hiring als wervingsmethode in 2022 door werkgevers met en zonder moeilijk vervulbare vacatures



Inzet open hiring verschilt niet tussen grote en kleine organisaties

Uit het onderzoek blijkt dat het verschil tussen werkgevers in grote, middelgrote en kleine organisaties te verwaarlozen is, als het gaat om de inzet van open hiring en de mate waarin werkgevers hiervoor openstaan. Dit is opvallend, aangezien verwacht kan worden dat naarmate een organisatie groter is, er ook meer ruimte is om iemand te begeleiden. Een veronderstelling hierbij is dat mensen die via open hiring worden aangenomen, niet persé 1 op 1 aansluiten op de gestelde vacature en meer begeleiding nodig hebben.

Open hiring vooral ingezet voor functies in horeca, bouw en transport & logistiek

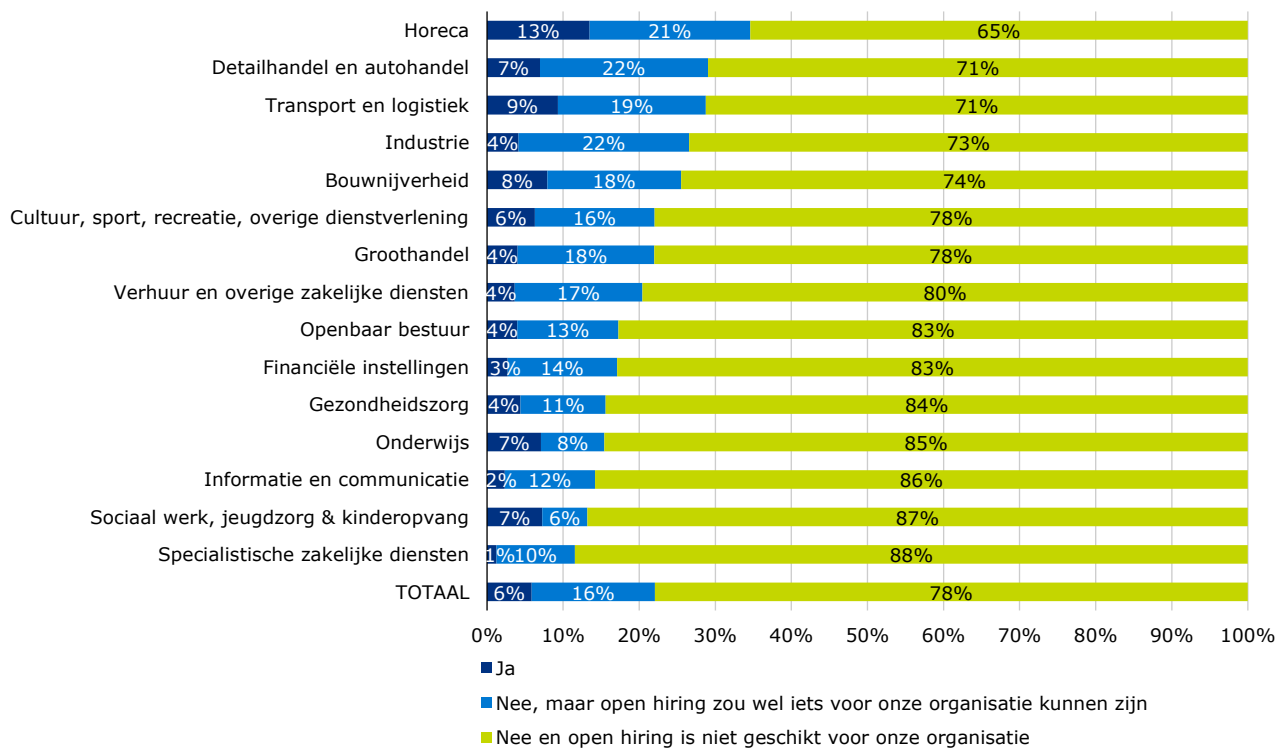
Een op de zeven werkgevers in de horeca heeft in 2022 gebruik gemaakt van open hiring. Ook in de sectoren transport & logistiek (9%) en bouwnijverheid (8%) hebben werkgevers vaker dan gemiddeld gebruik gemaakt van open hiring. Dit sluit ook aan bij de functies die werkgevers vooral noemen, wanneer zij gebruik hebben gemaakt van open hiring. Op de vraag voor welke functies zij open hiring hebben toegepast, werden het vaakst horeca, technische en transport & logistiek functies genoemd:

- Horeca: medewerkers bediening, gastheer of -vrouw, afwassers of keukenhulpen
- Techniek: monteurs, technisch installateurs, sloopmedewerkers
- Transport & logistiek: bezorgers/chauffeurs, logistiek-/magazijnmedewerkers, orderpickers, heftruckchauffeurs, taxichauffeurs

Daarnaast werden ook functies als schoonmaakmedewerkers, helpenden zorg of zorgassistenten en winkelmanagers genoemd.

Wat aan deze functies opvalt, is dat het enerzijds functies zijn waarvoor geen of weinig instroomeisen worden gesteld, zoals de afwassers en keukenhulpen. Anderzijds worden er ook functies genoemd waarvoor wel een diploma of diverse certificaten benodigd zijn, zoals technisch installateurs en helpenden zorg. Voor de genoemde functies waarvoor meer instroomeisen benodigd zijn, zijn over het algemeen leerwerktrajecten via het mbo mogelijk zijn. De zogenaamde beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Aannemelijk is dat in deze gevallen een kandidaat via een leerwerktraject aan de slag kan wanneer open hiring hiervoor is ingezet. Zo kan iemand aan de slag en tegelijkertijd het benodigde diploma en/of certificaten behalen.

Figuur 3 Inzet open hiring als wervingsmethode in 2022 door werkgevers naar sector



16% van de werkgevers gebruikt open hiring niet, maar ziet wel mogelijkheden

16% van de werkgevers heeft in 2022 geen gebruik gemaakt van open hiring, maar denkt wel dat dit iets voor hun organisatie zou kunnen zijn. Vooral werkgevers in de sectoren detailhandel & autohandel (22%), industrie (22%), horeca (21%), transport & logistiek (19%) en bouwnijverheid (18%) staan hier voor open.

Deze groep werkgevers noemt dezelfde functies als potentieel geschikte functies voor open hiring, als de werkgevers die open hiring in 2022 hebben toegepast. Maar aanvullend hierop komen functies naar voren als productiemedewerkers (industrie), commercieel/sales medewerkers, administratief medewerkers, klantcontactmedewerkers, secretariaal medewerkers en hoveniers/groenvoorzieners. Daarnaast geven meerdere werkgevers aan dat zij open hiring vooral als optie zien voor ondersteunende functies.

Vooraf werkgevers in sectoren waar diploma's en/of certificaten van belang zijn vinden open hiring geen geschikte wervingsmethode

Sectoren waar het voor veel functies van belang is dat zij beschikken over de juiste diploma's en/of certificaten geven het vaakst aan dat open hiring niet geschikt is voor hun organisatie. Het gaat dan om bijvoorbeeld de gezondheidszorg, financiële instellingen, onderwijs en sociaal werk, jeugdzorg & kinderopvang. In deze sectoren komen functies voor waarvoor de vereisten vastliggen in de wet. Dit is onder andere het geval in de gezondheidszorg waar een BIG-registratie³ voor verschillende functies vereist is, in de kinderopvang waar opleidingseisen gelden voor pedagogische medewerkers kinderopvang⁴ en in de financiële dienstverlening, waar een Wft-diploma verplicht is voor medewerkers die adviseren over financiën⁵.

Ook werkgevers uit de sectoren informatie en communicatie en specialistische zakelijke diensten geven vaak aan dat zij open hiring niet geschikt vinden voor hun organisatie. Mogelijk hangt dit samen met de specialistische aard van het werk in deze sectoren en het hogere opleidingsniveau wat voor veel functies in deze sectoren gevraagd wordt. Uit eerder onderzoek van UWV kwam al naar voren dat werkgevers binnen de specialistische zakelijke diensten, gezondheids- en welzijnszorg en informatie en communicatie het minst vaak iemand aannemen zonder de juiste diploma's of certificaten.⁶

Tot slot: open hiring volgens werkgevers vooral voor bepaalde functies interessant

Breder kijken dan het traditionele CV kan helpen in de zoektocht naar nieuwe werknemers in een krappe arbeidsmarkt. Zoals ook beschreven in de UWV-publicatie met 27 oplossingen voor personeelstekorten⁷, is open hiring een manier om breder te kijken. Doordat er geen selectieprocedure plaatsvindt, is het een mooi instrument om eventuele vooroordelen uit de weg te gaan en het verlaagt de drempel voor werkzoekenden om zich aan te melden voor een vacature. Uit het onderzoek komt naar voren dat werkgevers vooral mogelijkheden zien in specifieke functies. Het lijkt daarbij vooral te gaan om functies waarbij een werkzoekende in afzienbare tijd getraind kan worden, hetzij via een scholingstraject, hetzij via learning on the job. Of om functies waarin een leerwerktraject tot de mogelijkheden behoort, zoals bij helpenden zorg. Uit de antwoorden van de werkgevers blijkt dat open hiring volgens hen in mindere mate geschikt voor functies waar relevante werkervaring een rol speelt, zoals bij managementposities of seniorrollen. Ook functies waarbij specifieke diplomavereisten een rol spelen, zoals in bepaalde beroepen in financiële instellingen en het onderwijs, zijn volgens werkgevers minder geschikt voor open hiring.

16% van de werkgevers heeft open hiring in 2022 weliswaar niet ingezet, maar geeft aan hiervoor wel mogelijkheden te zien binnen hun organisatie. UWV kan hierbij ondersteuning bieden. Elke UWV arbeidsmarktregio heeft een open hiring ambassadeur. Werkgevers kunnen hiervoor terecht bij [Werkgeversservicepunt](#) in de regio. Meer informatie over open hiring is ook te vinden op de website [open hiring](#) van Start Foundation.

Open hiring kan een alternatieve manier van werving zijn om personeelstekorten aan te pakken, maar is mogelijk niet voor alle functies geschikt. Ook andere strategieën zijn mogelijk. UWV heeft vanuit de praktijk [mogelijke oplossingen](#) in kaart gebracht die kunnen helpen bij de aanpak van personeelstekorten. Deze oplossingen zijn onder te verdelen in 3 strategieën:

- Het aanboren van nieuw talent;
- Het anders organiseren van werk;
- Het binden en boeien van medewerkers.

Bij het invullen van vacatures, of vragen over scholing en ontwikkeling van personeel kunnen werkgevers ook terecht bij het [Werkgeversservicepunt](#) in de regio. Zij adviseren werkgevers onder andere over het werven van werkzoekenden en kunnen ook inzicht bieden in financiële regelingen waar werkgevers gebruik van kunnen maken.

³ Het BIG-register is een taak die voortkomt uit de Wet BIG (Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg). Het BIG-register geeft duidelijkheid over de bevoegdheid van een zorgverlener.

⁴ [Opleiding kinderopvang | Kinderopvang werkt! \(kinderopvang-werkt.nl\)](#)

⁵ De Wet op het financieel toezicht (Wft) regelt het toezicht op de financiële sector in Nederland. [Wet op het financieel toezicht \(Wft\) | Financiële sector | Rijksoverheid.nl](#)

⁶ UWV (14 maart 2022). Het belang van functie-eisen bij personeelswerving.

⁷ UWV (november 2022). Personeelstekorten aanpakken: oplossingen voor werkgevers.

Bijlage: Onderzoeksmethode

In opdracht van UWV heeft onderzoeksbureau DESAN in de periode oktober - november 2022 ruim veertien duizend vestigingen van organisaties met minimaal twee werknemers benaderd met het verzoek mee te werken aan een telefonische enquête over werving en vaardigheden van personeel. Contactpersonen die niet in staat of bereid waren de vragen telefonisch te beantwoorden, kregen de optie aangeboden om de vragenlijst online in te vullen.

Voor het onderzoek heeft DESAN een steekproef getrokken uit LISA, een populatiebestand van bedrijfsvestigingen, gestratificeerd naar 15 sectorclusters (zie tabel 1) en 3 grootteklassen. Vestingen uit SBI-sectie A (landbouw, bosbouw en visserij) en SBI-afdeling 78 (arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer) zijn buiten beschouwing gelaten. Daarnaast zijn ruim 2.600 respondenten uit het onderzoek in 2021 opnieuw benaderd. Zij gaven in 2021 aan bereid te zijn nogmaals mee te werken aan het onderzoek. Van deze groep heeft 59% daadwerkelijk opnieuw deelgenomen.

De vragenlijst voor het onderzoek is opgesteld door UWV. Thema's die aan de orde kwamen in de vragenlijst zijn 1) Open hiring; 2) Moeilijk vervulbare vacatures en behoud van personeel; 3) Wervingsmethoden en 4) Scholing en vaardigheden van werknemers. Over de onderzoeksresultaten van het tweede, derde en vierde thema verschijnen aparte publicaties.

De vragenlijst is hoofdzakelijk telefonisch afgenomen door enquêteurs van DESAN. Een klein deel (11%) van de respondenten heeft de vragenlijst online ingevuld.

De netto respons bestond uit 4.547 bedrijfsvestigingen. Om representatieve uitspraken te kunnen doen over de populatie van bedrijfsvestigingen in Nederland zijn de resultaten gewogen naar sector en omvangsklasse. DESAN heeft een databestand met weegfactoren, een tabellenboek en een onderzoeksverantwoording aan UWV opgeleverd. De analyses voor dit artikel zijn door UWV verricht.

Tabel 1 Gehanteerde namen van sectoren

Sector (SBI 2008)	Naam in publicatie
BCDE Delfstofwinning, Industrie, Energievoorziening, Waterbedrijven en afvalbeheer	Industrie
F Bouwnijverheid	Bouwnijverheid
G 46 Groothandel	Groothandel
G 45 47 Autohandel en detailhandel	Detailhandel en autohandel
H Vervoer en opslag	Transport & logistiek
I Horeca	Horeca
J Informatie en communicatie	Informatie en communicatie
K Financiële instellingen	Financiële instellingen
L N Onroerend goed en Verhuur van roerend goed en overige zakelijke dienstverlening (excl. 78 arbeidsbemiddeling etc.)	Verhuur en overige zakelijke diensten
M Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	Specialistische zakelijke diensten
O Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	Openbaar bestuur
P Onderwijs	Onderwijs
Q1 Gezondheidszorg	Gezondheidszorg
Q2 Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang	Sociaal werk, jeugdzorg en kinderopvang
R Cultuur, sport en recreatie S Overige dienstverlening	Overige dienstverlening, cultuur, sport, recreatie

Colofon

Uitgave

UWV Afdeling Arbeidsmarktinformatie en - advies

Postadres

Postbus 58285

Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Jena.deWit@uwv.nl

Erica.Maurits@uwv.nl

Voor persvragen kunt u terecht bij onze woordvoerders via 020 687 5185

Auteur

Jena de Wit

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, graag zelfs, maar gebruikt u wel de bronvermelding.

UWV © 2023