

2021 Open Hiring®

Marktonderzoek

Makerstreet heeft een marktonderzoek naar haalbaarheid uitgevoerd onder werkgevers. Dit onderzoek vond plaats in het voorjaar van 2021, tijdens corona en ruim voor de piek in krapte op de arbeidsmarkt & media-aandacht. Toch leverde het onderzoek al enkele goede resultaten op: 12% van werkgevers gaf aan de kans hoog te achten direct te kunnen starten, 27% overwoog op termijn aan de slag te gaan.

Ook onder werkzoekenden groeit de naamsbekendheid van Open Hiring. Eind 2021 waren 61 werkgevers officieel met Open Hiring gestart. 750 werkzoekenden hadden zich tot dan toe op een wachtlijst ingeschreven. Daarvan zijn er ongeveer 180 ook daadwerkelijk met werken gestart. En dat alleen al bij werkgevers die zich officieel als programmapartner bij Start Foundation hebben aangesloten.

“ Speciale hoogtepunten van 2021

Organische groei

Ook buiten het programma om kreeg Open Hiring vleugels en sloeg het aan in de media en bij nieuwe werkgevers. Steeds vaker troffen we de term open hiring onverwachts aan, waarbij niet altijd de juiste uitgangspunten werden gevolgd. Uitgangspunt van het programma blijft het in werking stellen van een systeemverandering: een inclusieve arbeidsmarkt zonder discriminatie. Als de gedachte van open hiring ondernemers aanzet tot anders denken, dan is dat ook winst. Anderzijds willen we juist voor werkzoekenden dat de term “Open Hiring” beschermd blijft voor werkgevers die zich aan alle spelregels houden. Zo weet je als werkzoekende ook daadwerkelijk wat je kan verwachten. Ook in 2022 zullen we daarom werkgevers die zeggen gestart te zijn met Open Hiring benaderen om met de vraag of zij zich ook daadwerkelijk willen conformeren aan de spelregels en als formeel programmapartner willen aansluiten.

Tegen de verwachting in bracht Corona geen kentering qua krapte op de arbeidsmarkt. Steeds meer werkgevers zoeken naar wegen om het onbenut arbeidspotentieel te vinden en aan zich te binden. Deze beweging leidt automatisch tot meer aandacht voor Open Hiring. Niet alleen vanuit die werkgevers maar ook vanuit de politiek en de pers. Niet alleen in dagbladen en programma's als Nieuwsuur kwam Open Hiring ter sprake. Ook aan de onderhandelingstafel bij het formeren van het nieuwe kandidaat werd Open Hiring onderwerp van gesprek. Naar verwachting zal deze aandacht voor Open Hiring zich in 2022 voortzetten en kan het schalen van Open Hiring daarmee een nog grotere vlucht nemen.

Samenwerking

Ten behoeven van het schalen en onderhouden van het programma hebben in 2021 tal van samenwerkingsprojecten gelopen. Zo liep in Tilburg het project “De tien van Midden-Brabant” dat enerzijds gericht was op het informeren en inspireren van werkgevers. Daarnaast werd er verkend in hoeverre en in wat voor vorm er bij werkgevers behoefte bestaat aan de inzet van een lifecoach.

In de arbeidsmarktregio Noordoost-Brabant liep het arbeidsmarktprogramma “Talentvol”. Vanuit dat programma zijn werkgevers uitgenodigd om deel te nemen aan inspiratiesessies en hebben zij ondersteuning ontvangen bij de opstart van Open Hiring. Dit alles heeft geleid tot de start van 6 werkgevers. Daarnaast bleek het onderwerp voor andere werkgevers een eye-opener om aan de slag te gaan met andere vormen van inclusief werkgeven.

Zeeland en Noord-Holland Noord waren andere arbeidsmarktregio's waar door samenwerking met diverse partners goede resultaten zijn behaald. Aan werkgeverszijde zijn steeds meer landelijk opererende werkgevers aangesloten. Met hen wordt naar een eenduidige en landelijke opschaling toegewerkt.

In de loop van 2021 is de gedachte ontstaan om vanuit het UWV in elke arbeidsmarktregio minimaal 1 adviseur op te leiden tot Open Hiring ambassadeur. Ook is met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid eerste input geleverd bij de ontwikkeling van het arbeidsmarktprogramma "Dichterbij dan je denkt". Dit zijn twee van de ontwikkelingen die in 2022 verder worden vormgegeven en uitgewerkt.

Sustainable Development Goals

Naast het vinden van geschikt personeel, helpt Open Hiring ook bedrijven hun inclusieve propositie te versterken. Grondlegger Greyston gaf eerder al aan dat Open Hiring bijdraagt aan het behalen van de Sustainable Development Goals (SDG's) zoals geformuleerd door de Verenigde Naties.

Om die claim bij te zetten heeft Deloitte in opdracht van Start Foundation een onderzoek uitgevoerd naar de bijdrage aan de SDG's door het toepassen van Open Hiring als bedrijf. Het rapport daarover is eind 2021 gepubliceerd en gaf aan dat Open Hiring daadwerkelijk bijdraagt aan met name deze vier SDG's: SDG 1 "Geen armoede", SDG 8 "Eerlijk werk en economische groei", SDG 10 "Ongelijkheid verminderen" & SDG 17 "Partnerschappen om doelstellingen te bereiken".

Ambitie

Open Hiring heeft in 2021 steeds meer voet aan de grond gekregen. De krapte op de arbeidsmarkt, de aandacht vanuit politiek en pers, de talrijke samenwerkingen en de gesprekken met werkgevers en werkzoekenden geven het vertrouwen dat in 2022 die groei alleen nog maar verder kan toenemen. Hiertoe zullen we vanuit Start Foundation ook andere projecten en activiteiten gaan ontwikkelen. Daarover in het volgende jaarverslag meer.