

**Voorkeursbeleid bij
werving en selectie**

Tilburg, april 2004

R. Hermanussen
E. Schellekens
T. Serail

IVA

Uitgever: IVA
Warandelaan 2, Postbus 90153, 5000 LE Tilburg
Telefoonnummer: 013 - 4668466, telefax: 013 – 4668477
Website: www.iva.nl

Drukwerk: Verdivas Communicatieproducties, Tilburg

© 2004 IVA

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of worden openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van het IVA.

Het gebruik van cijfers en/of tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Inhoudsopgave

1. Achtergronden, probleemstelling en opzet van het onderzoek 1

1.1. Inleiding 1

1.2. Probleemstelling en opzet van het onderzoek 2

2. Voorkeursbeleid in praktijk gebracht 7

2.1. Inleiding 7

2.2. Bekendheid met regels van de overheid over voorkeursbeleid 7

2.3. Werving en selectie van vrouwen, allochtonen, chronisch zieken en gehandicapten 10

2.4. Effecten van voorkeursbeleid 18

2.5. Betrokkenheid van de OR/PV bij het voorkeursbeleid 21

3. Samenvatting en conclusies 23

Hoofdstuk 1

Achtergronden, probleemstelling en opzet van het onderzoek

1.1. Inleiding

Dit rapport doet verslag van het onderzoek naar het gebruik van voorkeursbeleid als middel voor de werving en selectie van specifieke doelgroepen op de arbeidsmarkt. Voorkeursbeleid is een onder bepaalde omstandigheden en voor bepaalde groepen gemaakte uitzondering op het algemene beginsel van gelijke behandeling van gelijke personen. De groepen waar het om gaat zijn vrouwen, allochtonen en gehandicapten of chronisch zieken. Het voorkeursbeleid voor deze groepen mag worden toegepast als hun vertegenwoordiging in bepaalde functies in een organisatie geen goede afspiegeling is van hun beschikbaarheid op de arbeidsmarkt voor deze functies. Als restrictie daarbij geldt dat de voorkeursmaatregelen die worden getroffen wel in een redelijke verhouding staan tot het doel van het beleid, namelijk het tegengaan van ongelijkheden op de arbeidsmarkt.

De voorwaarden voor het voeren en toepassen van een voorkeursbeleid dateren van 1992 en zijn onder meer vastgelegd in de notitie 'Voorkeursbeleid' bij aanstelling in overheidsfuncties¹. Daaruit blijkt dat op grond van het evenredigheidsbeginsel de mate van ongelijkheid of achterstand bepalend is voor de mate van voorkeursbehandeling. De meest vergaande vormen van voorkeursbehandeling zijn: uitsluitend werven onder de beoogde doelgroepen en bij voldoende geschiktheid de voorkeur geven aan leden van een betreffende doelgroep. Deze vormen van voorkeursbeleid zijn alleen toegestaan wanneer sprake is van een vergaande achterstandpositie. Daarnaast zijn er twee lichtere vormen van voorkeursbeleid, namelijk waarin leden van de doelgroep uitdrukkelijk worden verzocht te solliciteren, of dat bij gelijke geschiktheid de voorkeur wordt gegeven aan leden van betreffende doelgroep.

1. De voorwaarden voor het voeren van een voorkeursbeleid voor vrouwen en voor bepaalde etnische minderheidsgroeperingen zijn onder meer vastgelegd in de memorie van antwoord aan de Tweede Kamer inzake het wetsvoorstel Algemene Wet Gelijke Behandeling (Kamerstukken II 1991/1992, 22014, nr 5, pag. 74), Brief min BZK: zes jaar Algemene wet gelijke behandeling, Den Haag 2002.

Momenteel wordt door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een nieuwe notitie Voorkeursbeleid voorbereid. De toegenomen participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt evenals Europese wetgeving op het gebied van gelijke behandeling vragen om herijking en heroverweging van de uitgangspunten geldend voor het huidige voorkeursbeleid.

In het kader van de ontwikkeling van deze nieuwe notitie Voorkeursbeleid is meer feitelijke informatie gewenst over de huidige toepassing van voorkeursbeleid en het gebruik van voorkeursmaatregelen binnen arbeidsorganisaties in Nederland. In meer specifieke zin wordt duidelijkheid gewenst over:

1. de mate waarin bedrijven bij werving en selectie een voorkeursbeleid hanteren;
2. de overwegingen die bij het wel of niet hanteren van voorkeursbeleid een rol spelen;
3. de mate waarin het hanteren van voorkeursbeleid een positief effect heeft op de instroom van vrouwen, allochtonen en gehandicapten/chronisch zieken in de onderneming.

1.2. Probleemstelling en opzet van het onderzoek

De centrale probleemstelling van dit onderzoek is een representatief beeld te schetsen van het feitelijk handelen van werkgevers op het gebied van voorkeursbeleid, de overwegingen die daarbij een rol spelen en de effecten ervan op de instroom van met name vrouwen, allochtonen en gehandicapten of chronisch zieken.

Deze hoofdvraag is uiteengelegd in vijf deelvragen, te weten:

- Zijn werkgevers op de hoogte van de mogelijkheid van het voeren van voorkeursbeleid en via welke kanalen zijn ze hierover geïnformeerd?
- Hoeveel arbeidsorganisaties zijn actief (geweest) in het ten uitvoer brengen van een voorkeursbeleid en op welke groepen is dit beleid gericht?
- Welke motieven hebben werkgevers voor het voeren van een voorkeursbeleid en om welke redenen zijn zij daar eventueel weer mee gestopt?
- Welke zijn de voorkeursmaatregelen waarin door werkgevers wordt voorzien?
- Wat is het effect van voorkeursbeleid op de instroom van vrouwen, allochtonen en gehandicapten of chronisch zieken in arbeidsorganisaties?

Onderzoeksaanpak

Voor het verzamelen van de benodigde informatie is gekozen voor de methode van een telefonische bedrijfsenquête. Deze heeft plaatsgevonden in maart 2004. De keuze voor een telefonische enquête hangt samen met het feit dat het onderzoek naar voorkeursbeleid deel uit maakt van een omvangrijker onderzoek. Behalve vragen over de toepassing van voorkeursbeleid zijn aan dezelfde bedrijven ook vragen gesteld over de onderwerpen 'werving en selectie', 'aanstellingskeuringen' en de 'wet gelijke behandeling op grond van leeftijd'. Hoewel deze methode het voordeel biedt van veel informatie in relatief korte tijd, is de beperking dat geen informatie

gevraagd kan worden buiten de direct parate kennis van de informant. Derhalve is alle informatie die in dit rapport is verwerkt gebaseerd op oordelen, visies en veronderstellingen van de geïnterviewden.

De enquête heeft plaatsgevonden onder een steekproef van 270 bedrijven. Daarbinnen is rekening gehouden met de mogelijkheid dat de toepassing van voorkeursbeleid en de overwegingen daarbij, kunnen verschillen naar bedrijfsgrootte en economische sector. In de steekproef worden drie grootteklassen onderscheiden (20-99 werknemers, 100-299 werknemers en 300 of meer werknemers) en drie sectoren (profit, non-profit en overheid). We realiseren ons dat we met deze selectie in de steekproef maar beperkt recht doet aan de variatie in houdingen en motieven van werkgevers ten aanzien van de toepassing van voorkeursbeleid bij de werving en selectie van personeel. Allerlei factoren zijn daarop van invloed, zoals de omvang van de personeelsbehoefte in relatie tot het aanbod van geschikt personeel op de arbeidsmarkt, de professionaliteit van het personeelsbeleid, het imago van het bedrijf, de aantrekkelijkheid van het werk of de voor een bedrijf geldende CAO-bepalingen ten aanzien van groepen met een achterstandspositie. Factoren als deze beïnvloeden de kans dat bedrijven of instellingen al dan niet besluiten tot het toepassen van een voorkeursbeleid. Veel van deze factoren zijn echter wel te herleiden tot de selecties bedrijfsgrootte en economische sector in onze steekproef.

Representativiteit en weging

Het onderzoek moet informatie verschaffen over bedrijven en instellingen in de markt-, non-profit en overheidssector én over kleine, middelgrote en grote organisaties. Als gekozen zou zijn voor een a-selecte steekproeftrekking zou de steekproef voornamelijk bestaan uit kleine bedrijven uit de marktsector. Hoewel dit wel overeenkomt met de werkelijkheid, is de kans groot dat daardoor de verscheidenheid binnen de totale economische bedrijvigheid verloren gaat.

Binnen de marktsector is bij de steekproeftrekking verder onderscheid gemaakt tussen de industrie en de overige bedrijfstakken. Zonder dit onderscheid zou meer dan de tweederde van de bedrijven in de steekproef namelijk uit de industrie afkomstig zijn. Zo ontstaat een gestratificeerde steekproef van 12 cellen. Binnen de cellen is vervolgens aselekt getrokken.

Overzicht 1.1. Verdeling brutosteekproef deel 1 over de strata

	20-99 werkzame personen	100-299 werkzame personen	300 of meer werkzame personen
markt exclusief industrie	204	202	216
markt: industrie	83	92	94
non-profit	291	305	266
overheid	306	289	211

Voor het onderzoek is een gestratificeerde steekproef uit het adressenbestand van LISA getrokken. Zoveel mogelijk aansluitend bij eerder onderzoek van de Arbeidsinspectie is de volgende indeling in sectoren gehanteerd:

a. *marktsector:*

SBI-codes:

01-05... landbouw en visserij

10-14... delfstoffenwinning

15-37... industrie

40-41... energie- en waterleidingbedrijven

45 bouwnijverheid

50-52... handel

55 horeca

60-64... vervoer en communicatie

65-67... financiële instellingen

70-74... zakelijke dienstverlening

90-95... cultuur en overige dienstverlening

b. *non-profitsector:*

85 gezondheids- en welzijnszorg

c. *overheid:*

75 openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen

80 onderwijs.

Stratificatie betekent dat bepaalde categorieën bedrijven en instellingen oververtegenwoordigd zijn ten opzichte van de verdeling in de realiteit. Die waarnemingen tellen te zwaar door in de conclusies waardoor deze niet meer representatief zijn. In de analyses is dit ondervangen door de waarnemingen in de cellen te wegen: per cel is een weegfactor berekend.

De respons

Bij de telefonische enquête diende een respons van 30 bedrijven of instellingen per cel gerealiseerd te worden; voor de marktsector gold dat deze respons voor de bedrijven in de bedrijfstak industrie en overige markt gezamenlijk gerealiseerd moest worden. Overzicht 1.2. laat zien hoe groot de respons per cel is geweest.

Overzicht 1.2. *Respons veldwerk deel 1*

	20-99	100-299	300 e.m.	totaal
markt exclusief industrie	24	23	14	61
markt: industrie	7	5	16	28
non-profit	30	31	28	89
Overheid	30	32	30	92
Totaal	91	91	88	270

Om op basis van deze celvullingen representatieve conclusies voor alle bedrijven en instellingen in Nederland te kunnen trekken zijn weegfactoren berekend. Deze weegfactoren zijn zo berekend dat de verdeling van de bedrijven uit het onderzoek na weging overeenkomt met de verdeling naar grootte en sector uit de CBS statistiek bedrijven naar werkzame personen en economische bedrijvigheid. Conclusies die getrokken worden op basis van de gewogen respons geven een representatief beeld voor de sector, grootteklasse en alle bedrijven.

Overzicht 1.3. *Weegfactoren*

weegfactoren sector*grootte	20-99	100-299	300 e.m.
markt exclusief industrie	6,162004	0,778840	0,594415
markt: industrie	5,610886	1,653654	0,231374
non-profit	0,522663	0,099927	0,139316
Overheid	0,391306	0,202930	0,123909

Een weegfactor groter dan 1 betekent dat de waarnemingen in die cel ondervertegenwoordigd zijn in de gestratificeerde respons. Dit geldt vooral voor de bedrijven tot 100 werknemers in de markt-sector (inclusief industrie) en iets mindere mate voor de bedrijven in de industrie met 100 tot 300 werknemers.

Hoofdstuk 2

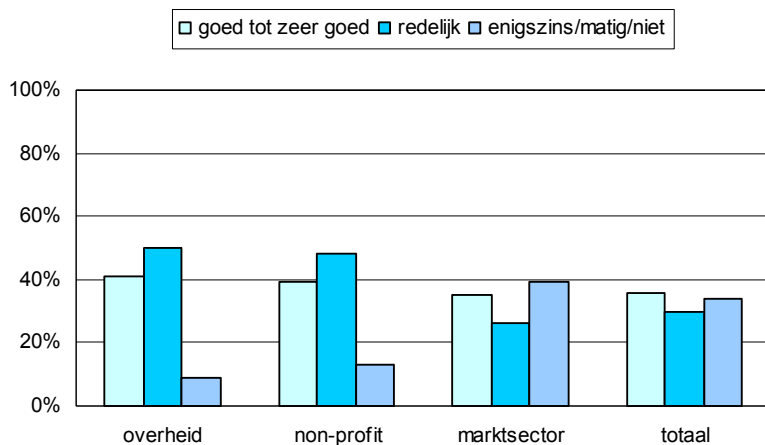
Voorkeursbeleid in praktijk gebracht

2.1. Inleiding

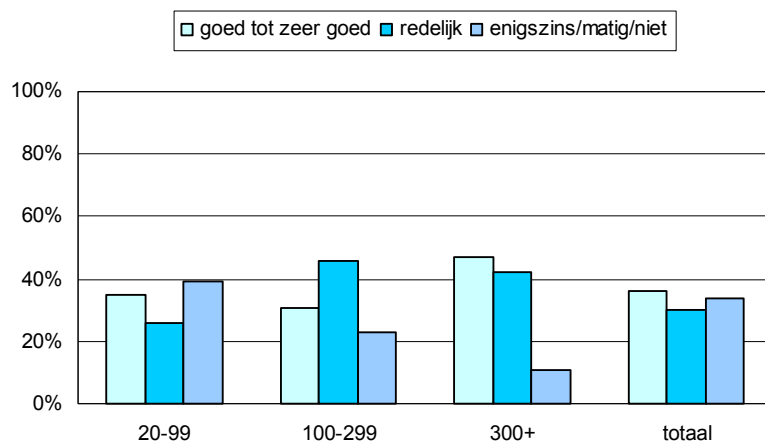
In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek naar de toepassing van voorkeursbeleid in Nederlandse arbeidsorganisaties weergegeven. De hier gepresenteerde informatie heeft betrekking op de gewogen gegevens. Afhankelijk van het onderwerp worden de resultaten uitgedrukt in percentage bedrijven of instellingen binnen een bepaalde economische sector of grootteklasse.

2.2. Bekendheid met regels van de overheid over voorkeursbeleid

Een derde deel van de werkgevers geeft te kennen goed tot zeer goed bekend te zijn met de regels van de overheid ten aanzien van het voeren van een voorkeursbeleid. Nog eens een derde deel geeft aan hiermee redelijk bekend te zijn. Een vergelijking van de sectoren laat zien dat in de overheid en non-profit sector werkgevers vaker beter bekend zijn met de regels ten aanzien van voorkeursbeleid dan in de marktsector. Hetzelfde geldt voor de grotere werkgevers die vaker dan de kleine werkgevers aangeven goed geïnformeerd te zijn.



Figuur 2.1a. *Percentage werkgevers die bekend zijn met de regels van de overheid ten aanzien van voorkeursbeleid naar sector*

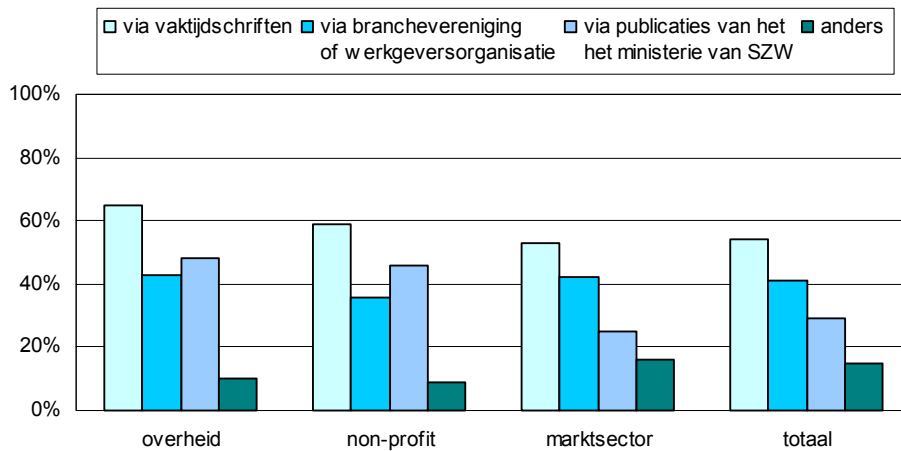


Figuur 2.1b. *Percentage werkgevers die bekend zijn met de regels van de overheid ten aanzien van voorkeursbeleid naar bedrijfsomvang*

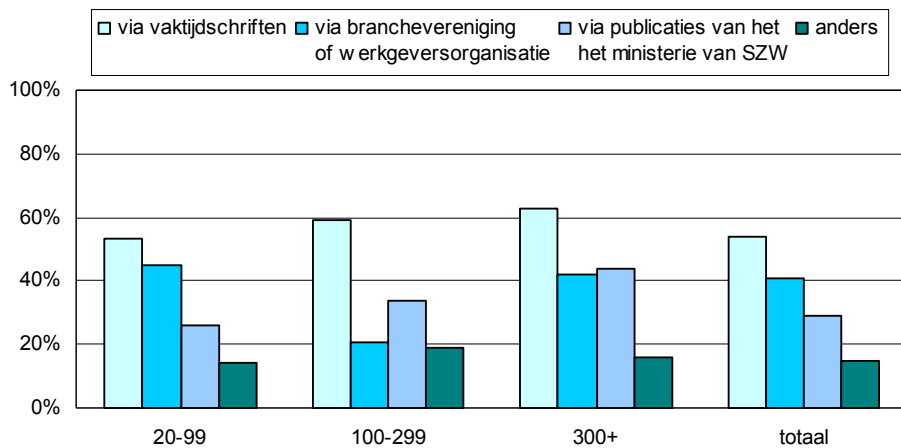
Meeste werkgevers zijn via vaktijdschriften geïnformeerd

Informatie over regels ten aanzien van voorkeursbeleid is het vaakst verkregen via het lezen van vaktijdschriften. (54%). Op de tweede plaats verwijzen werkgevers voor hun informatiebron naar de branchevereniging of werkgeversorganisatie (41%). Publicaties van het ministerie van SZW worden door circa een derde deel van de werkgevers genoemd. In de categorie 'anders' (15 procent) worden door werkgevers informatiekanalen genoemd variërend van kranten en internet tot gevolgde opleidingen.

In de overheidssector zijn werkgevers vaker geïnformeerd door vaktijdschriften dan werkgevers in de andere sectoren. In de marktsector zijn werkgevers minder vaak geïnformeerd door publicaties van het ministerie van SZW. Werkgevers met 300 of meer werknemers zijn vaker via publicaties van het ministerie van SZW geïnformeerd. Middelgrote bedrijven (met 100-299 werknemers) minder vaak door de branchevereniging of werkgeversorganisatie.



Figuur 2.2a. *Wijze waarop werkgevers geïnformeerd zijn over het beleid van de overheid naar sector²*



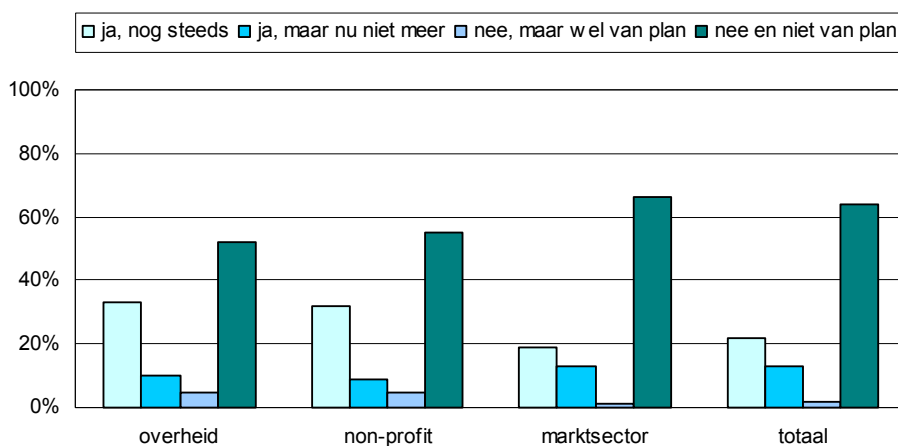
Figuur 2.2b. *Wijze waarop werkgevers geïnformeerd zijn over het beleid van de overheid naar bedrijfsomvang³*

2. Werkgevers hebben meerdere antwoordcategorieën genoemd; dit heeft tot gevolg dat totaalpercentages niet uitkomen op 100%.

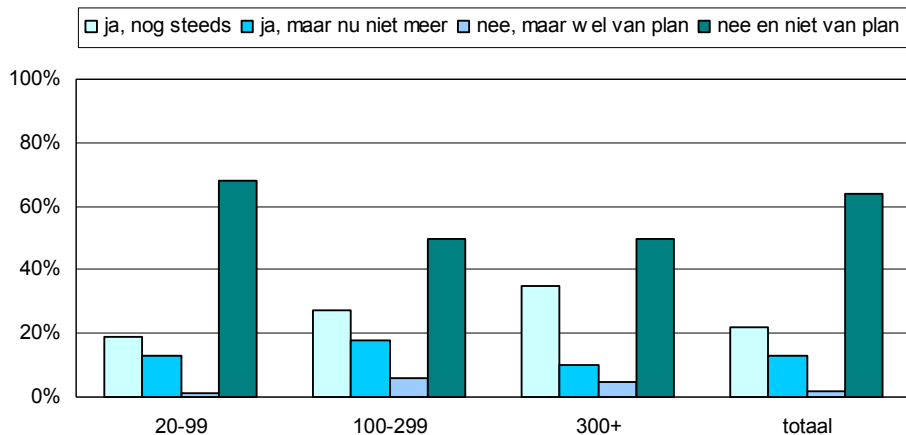
3. Idem

2.3. Werving en selectie van vrouwen, allochtonen, chronisch zieken en gehandicapten

Een derde deel van de werkgevers heeft actief werknemers uit bepaalde groepen (zoals vrouwen, allochtonen, arbeidsgehandicapten of chronisch zieken) geworven of doet dit nog steeds. Dat betekent dat uitgaande van de gewogen bestanden in 89 van de 270 bedrijven actief voorkeursbeleid wordt of is toegepast. Circa tweederde deel van de werkgevers werft niet actief onder specifieke doelgroepen en is dit ook niet van plan. Organisaties in overheidssector en de non-profit sector passen relatief vaker voorkeursbeleid tot dan bedrijven in de marktsector. Het wel of niet voeren van een voorkeursbeleid vertoont een sterke samenhang met de bedrijfsgrootte. Grote bedrijven of instellingen (met 300 of meer werknemers) werven vaker actief werknemers uit bepaalde groepen dan de kleine of middelgrote ondernemers.



Figuur 2.3a. *Werkgevers die actief werknemers uit bepaalde groepen werven naar sector*



Figuur 2.3b. *Werkgevers die actief werknemers uit bepaalde groepen werven naar bedrijfsomvang*

Het besluit tot het voeren van een voorkeursbeleid lijkt niet of nauwelijks samen te hangen met de mate waarin ondernemingen bekend zijn met de regels van de overheid ten aanzien van voorkeursbeleid. Van de bedrijven en instellingen die geen voorkeursbeleid hanteren is 63% redelijk tot zeer goed bekend met dit beleid tegen 70% van de bedrijven die wel een voorkeursbeleid toepassen of hebben toegepast.

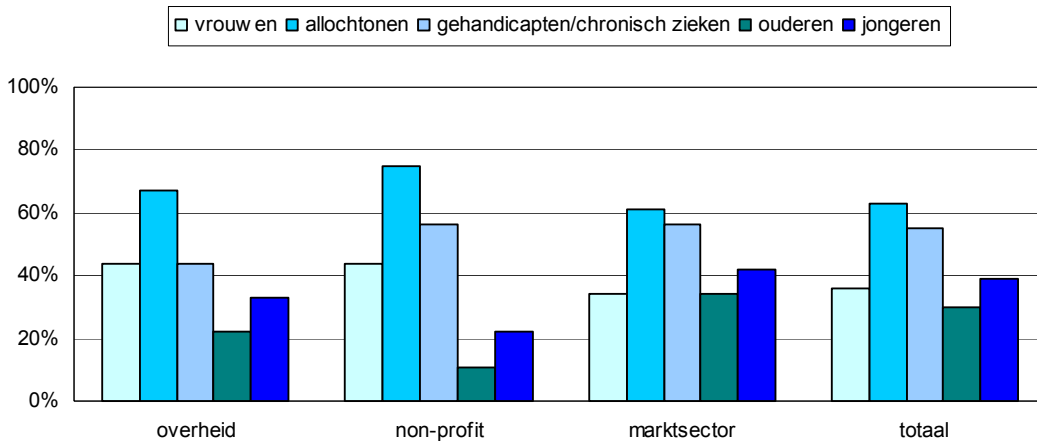
Ook op andere kenmerken onderscheiden de ondernemingen die wel en geen voorkeursbeleid toepassen zich nauwelijks. Daarbij is gelet op de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand, de seksesamenstelling en de verwachte personele ontwikkelingen (krimp, stabilisatie of groei). Wel lijkt er enige samenhang te bestaan met de aanwezigheid van een OR of personeelsvertegenwoordiging. Van de bedrijven of instellingen die een voorkeursbeleid voeren heeft 90% een ondernemingsraad of een personeelsvertegenwoordiging. Van de bedrijven die geen voorkeursbeleid hanteren heeft 68% een OR of PV. Ook van de aanwezigheid van een eigen ondernemings-CAO lijkt zo'n positief effect uit te gaan. Van de organisaties met een voorkeursbeleid geeft 38% aan over een eigen CAO te beschikken tegen 15% van de bedrijven die zo'n beleid niet hanteren. Het is duidelijk dat hier een samenhang is met de bedrijfsomvang: grotere bedrijven voeren vaker een voorkeursbeleid en hebben ook vaker een eigen ondernemings-CAO en een ondernemingsraad.

Van de werkgevers die nooit een voorkeursbeleid gevoerd hebben, heeft 11 procent dit wel ooit in overweging genomen. Aan de werkgevers die het wel ooit hebben overwogen (11 procent) is gevraagd waarom er dan geen maatregelen zijn ingevoerd. Gezien de geringe aantallen is het echter niet mogelijk om hier verder op in te gaan.

Werkgevers die actief werven of geworven hebben, werven het vaakst onder allochtonen

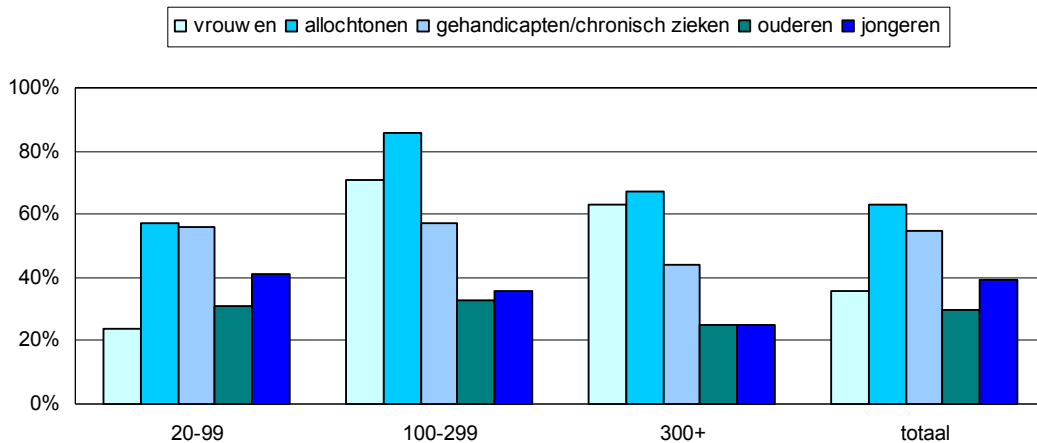
Allochtonen worden door werkgevers het meest vaak genoemd als groep waarop ze zich actief op richten (of op hebben gericht) in het kader van het voorkeursbeleid (63 procent). Daarnaast geeft circa de helft van de werkgevers die actief werven of geworven hebben aan dit te doen onder gehandicapten en chronisch zieken. Vergelijken we de verschillende sectoren dan valt op dat werkgevers in de overheidssector zich in vergelijking met de marktsector vaker richten op vrouwen maar minder dan de beide andere sectoren gericht zijn op gehandicapten en chronisch zieken. Ook in de non-profit sector wordt in vergelijking met de marktsector vaker actief geworven onder vrouwen en wordt daarnaast in vergelijking met de beide andere sectoren een grotere belangstelling geconstateerd voor allochtonen. In de marktsector richt de actieve werving zich vaker dan in de andere sectoren op ouderen en jongeren.

Kijken we naar de bedrijfsgrootte dan valt op dat de kleinste werkgevers zich net als de middelgrote werkgevers meer richten op arbeidsgehandicapten en chronisch zieken dan de grootste werkgevers. Middelgrote werkgevers (100-299 werknemers) richten zich voorts vaker actief op vrouwen en allochtonen dan de kleinste en grootste werkgevers. De grootste werkgevers vallen op doordat bij hen de specifieke werving van gehandicapten en chronisch zieken, ouderen en jongeren minder vaak voorkomt dan bij de kleinere werkgevers.



Figuur 2.4a. *Percentage werkgevers die actief bepaalde groepen werven of hebben geworven naar bedrijfsomvang⁴*

4. Werkgevers hebben meerdere groepen kunnen noemen.

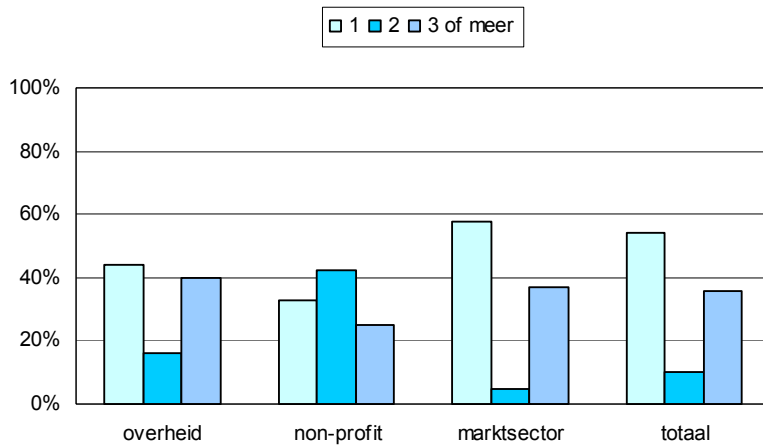


Figuur 2.4b. *Percentage werkgevers die actief bepaalde groepen werven of hebben geworven naar bedrijfsomvang⁵*

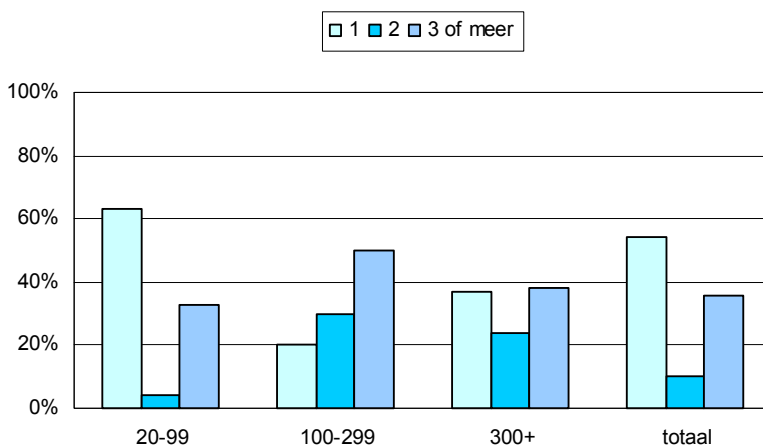
Werkgevers die besluiten tot het hanteren van een voorkeursbeleid kunnen zich daarbij op één, twee of meerdere doelgroepen richten. Figuur 2.5a laat zien dat meer dan de helft van de organisaties met een voorkeursbeleid zich richt op één groep (54%). Eveneens een aanzienlijke groep bedrijven of instellingen onderscheidt drie of meer doelgroepen (36%). De groep die een voorkeursbeleid ten aanzien van twee doelgroepen laat gelden is daarentegen relatief klein (10%). Deze laatste categorie lijkt vooral organisaties in de non-profit sector te betreffen, die zich vaker dan de twee andere sectoren richt op twee doelgroepen. Voorts blijkt dat het aantal doelgroepen voor het voorkeursbeleid samenhangt met de bedrijfsgrootte. Kleine bedrijven richten zich vaker op één specifieke doelgroep, terwijl de grote bedrijven met meer dan 300 werknemers vaker drie of meer doelgroepen voor hun voorkeursbeleid aanwijzen.

Bedrijven die zich op één groep richten, noemen het vaakst allochtonen en gehandicapten of chronisch zieken als de groepen waar speciale belangstelling of inspanning op is gericht. De groep bedrijven of instellingen die zich exclusief op vrouwen richt, is daarentegen zeer beperkt. Van alle organisaties die zich op één doelgroep richten geeft slechts 4% aan een voorkeursbeleid voor vrouwen te hanteren. De bedrijven die twee en drie of meer doelgroepen voor hun beleid hebben geselecteerd richten zich wel vaker ook op vrouwen (resp. 72% en 74%).

5. Werkgevers hebben meerdere groepen kunnen noemen; de totaalpercentages komen hierdoor hoger uit dan 100 procent.



Figuur 2.5a. Aantal doelgroepen waarop werkgevers het voorkeursbeleid richten naar sector



Figuur 2.5b. Aantal doelgroepen waarop werkgevers het voorkeursbeleid richten naar bedrijfsomvang

Belangrijkste reden voor werving: alle groepen moeten aan bod kunnen komen

Ongeveer driekwart van de werkgevers die actief werven of hebben geworven onder specifieke doelgroepen, doen dit omdat zij vinden dat alle groepen bij hen aan bod moeten kunnen komen. Een andere belangrijke reden voor het voeren van een voorkeursbeleid hangt samen met de personeelsbehoefte (46%). Voorkeursbeleid als arbeidsmarktinstrument wordt met name van belang geacht in de markt- en non-profit sector en in mindere mate in de overheidssector. Het verbeteren van het imago is voorts vooral in de non-profit sector nog een belangrijk argument voor het voeren van een voorkeursbeleid. Door de marktsector wordt dit argument het minst vaak genoemd.

Relateren we de motieven voor het hanteren van een voorkeursbeleid aan de bedrijfsomvang, dan blijkt dat de kleinste werkgevers (20-99 werknemers) voorkeursbeleid vooral inzetten om aan personeel te komen. Bij de grote bedrijven speelt dit argument het minst vaak. Bij de middelgrote werkgevers (100-299 werknemers) is het nakomen van cao-afspraken vaker dan bij de grote en kleine werkgevers een belangrijke reden voor actieve werving. Imagoverbetering is tot slot ook nog een tamelijk belangrijk motief voor het voeren van voorkeursbeleid. Dit geldt vooral de middelgrote en grote bedrijven en instellingen.

Tabel 2.1. *Redenen om personeel onder bepaalde groepen te werven naar sector**

	overheid	non-profit	marktsector	totaal
wij hebben deze groepen nodig om aan personeel te komen	20%	44%	49%	46%
onze klanten/opdrachtgevers komen vooral uit die groepen	20%	22%	11%	13%
overheidssubsidies maken dit aantrekkelijk	30%	22%	25%	26%
wij komen zo afspraken uit de cao na	33%	25%	27%	27%
wij willen ons image op de arbeidsmarkt zo verbeteren	33%	44%	28%	30%
wij vinden dat alle groepen op de arbeidsmarkt bij ons aan bod moeten kunnen komen	80%	78%	79%	79%
wij willen de bestaande bedrijfscultuur veranderen	22%	11%	14%	15%

* Werkgevers hebben meerdere antwoorden kunnen geven: de totaalpercentages komen hierdoor hoger uit dan 100%.

Tabel 2.2. *Redenen om personeel onder bepaalde groepen te werven naar bedrijfsomvang**

	20-99	100-299	300+	totaal
wij hebben deze groepen nodig om aan personeel te komen	52%	21%	33%	46%
onze klanten/opdrachtgevers komen vooral uit die groepen	12%	14%	22%	13%
overheidssubsidies maken dit aantrekkelijk	22%	36%	33%	26%
wij komen zo afspraken uit de cao na	23%	47%	33%	27%
wij willen ons imago op de arbeidsmarkt zo verbeteren	24%	43%	56%	30%
wij vinden dat alle groepen op de arbeidsmarkt bij ons aan bod moeten kunnen komen	77%	87%	89%	79%
wij willen de bestaande bedrijfscultuur veranderen	11%	21%	33%	15%

* Werkgevers hebben meerdere antwoorden kunnen geven: de totaalpercentages komen hierdoor hoger uit dan 100%.

Werkgevers kunnen voor de verschillende doelgroepen verschillende wervingsmotieven hebben. Van de bedrijven die zich slechts op één groep richten, hebben we de motieven voor een voorkeurshandeling van allochtonen vergeleken met die van een voorkeursbehandeling van gehandicapten of chronisch zieken. Het aantal organisaties met een voorkeursbeleid voor vrouwen is te beperkt om in deze vergelijking op te nemen. Tabel 2.3 laat zien dat bedrijven die zich vooral op allochtonen richten dit, behalve vanwege de kansen die ze deze groep willen bieden, ook doen voor een betere entree bij klanten of opdrachtgevers alsook om zich te voorzien van voldoende personeel. Werkgevers die zich vooral op gehandicapten of chronisch zieken richten doen dit ook vanuit het motieven van gelijke kansen maar voelen zich daartoe ook aangespoord door afspraken in de CAO en door overheidssubsidies.

Tabel 2.3. *Redenen om allochtonen en gehandicapten of chronisch zieken te werven*

	allochtonen	gehandicapten/ chronisch zieken
wij hebben deze groepen nodig om aan personeel te komen	41%	6%
onze klanten/opdrachtgevers komen vooral uit die groepen	47%	1%
overheidssubsidies maken dit aantrekkelijk	8%	37%
wij komen zo afspraken uit de cao na	13%	61%
wij willen ons imago op de arbeidsmarkt zo verbeteren	1%	3%
wij vinden dat alle groepen op de arbeidsmarkt bij ons aan bod moeten kunnen komen	65%	62%
wij willen de bestaande bedrijfscultuur veranderen	1%	3%

Werkgevers die werven of geworven hebben onder bepaalde groepen doen dit het vaakst door bij gelijke of voldoende geschiktheid personeel uit die groepen aan te nemen

Circa tweederde deel van de werkgevers die werven of geworven hebben onder specifieke groepen doen dit door bij gelijke of voldoende geschiktheid een persoon uit een van deze groepen aan te nemen. Werkgevers in de overheidssector doen dit vaker door in advertenties bepaalde groepen uit te nodigen om te solliciteren of door extra faciliteiten te bieden voor bepaalde groepen. De kleinste werkgevers (20-99) nodigen minder vaak specifieke groepen uit in sollicitaties dan grotere werkgevers. Middelgrote werkgevers (100-299) plaatsen vaker wervingsadvertenties in bladen die door bepaalde groepen worden gelezen. De grootste werkgevers (300 of meer) schakelen vaker het CWI of uitzendbureaus in dan kleinere werkgevers.

Tabel 2.4. *Maatregelen in het kader van voorkeursbeleid naar sector*

	overheid	non-profit	marktsector	totaal
in advertenties bepaalde groepen uitnodigen om te solliciteren	56%	33%	10%	17%
inschakelen bij de werving van organisaties die goede contacten hebben met bepaalde groepen	40%	44%	35%	37%
aan CWI en uitzendbureaus vragen om sollicitanten uit bepaalde groepen	33%	38%	25%	27%
wervingsadvertenties plaatsen in bladen die door bepaalde groepen veel gelezen worden	40%	33%	35%	36%
bij gelijke geschiktheid een persoon uit een van de groepen aannemen	78%	67%	66%	67%
bij voldoende geschiktheid persoon uit een van de groepen aannemen	50%	56%	61%	59%
aanpassen van arbeidsvoorwaarden zodat deze aantrekkelijk zijn voor werknemers uit bepaalde groepen	20%	11%	13%	13%
het bieden van extra faciliteiten voor bepaalde groepen qua werktijden, begeleiding, scholing en opleiding	50%	44%	39%	41%

Tabel 2.5. *Maatregelen in het kader van voorkeursbeleid naar bedrijfsomvang*

	20-99	100-299	300+	totaal
in advertenties bepaalde groepen uitnodigen om te solliciteren	6%	50%	44%	17%
inschakelen bij de werving van organisaties die goede contacten hebben met bepaalde groepen	36%	40%	44%	37%
aan CWI en uitzendbureaus vragen om sollicitanten uit bepaalde groepen	24%	27%	56%	28%
wervingsadvertenties plaatsen in bladen die door bepaalde groepen veel gelezen worden	32%	53%	22%	34%
bij gelijke geschiktheid een persoon uit een van de groepen aannemen	67%	71%	56%	67%
bij voldoende geschiktheid persoon uit een van de groepen aannemen	64%	40%	63%	60%
aanpassen van arbeidsvoorwaarden zodat deze aantrekkelijk zijn voor werknemers uit bepaalde groepen	11%	21%	13%	13%
het bieden van extra faciliteiten voor bepaalde groepen qua werktijden, begeleiding, scholing en opleiding	36%	57%	50%	41%

De aard van de voorkeursmaatregelen wordt tot op zekere hoogte ook bepaald door de groep op wie men zich als bedrijf of instelling richt. Dit blijkt uit de opgaaf van de groep werkgevers die zich of op allochtonen of op gehandicapten/chronisch zieken richten. Bij allochtonen wordt vaker dan bij gehandicapten/chronische zieken tot aanstelling over gegaan wanneer sprake is van gelijke of voldoende geschiktheid voor het werk. Ook gaat men ten behoeve van de werving van allochtonen vaker op zoek naar geschikte rekruteringsnetwerken. Daar staat tegenover dat werkgevers ten behoeve van de werving van gehandicapten of chronisch zieken weer vaker bereid zijn tot aanpassing van de arbeidsvoorwaarden en tot het aanbieden van extra faciliteiten.

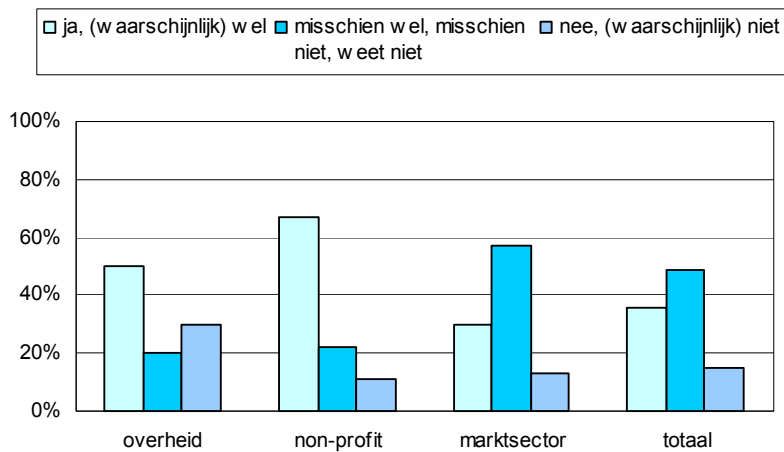
Tabel 2.6. *Activiteiten in het kader van voorkeursbeleid voor allochtonen en gehandicapten of chronisch zieken*

	allochtonen	gehandicapten/ chronisch zieken
in advertenties bepaalde groepen uitnodigen om te solliciteren	10%	4%
inschakelen bij de werving van organisaties die goede contacten hebben met bepaalde groepen	50%	35%
aan CWI en uitzendbureaus vragen om sollicitanten uit bepaalde groepen	6%	6%
wervingsadvertenties plaatsen in bladen die door bepaalde groepen veel gelezen worden	18%	2%
bij gelijke geschiktheid een persoon uit een van de groepen aannemen	89%	3%
bij voldoende geschiktheid persoon uit een van de groepen aannemen	49%	37%
aanpassen van arbeidsvoorwaarden zodat deze aantrekkelijk zijn voor werknemers uit bepaalde groepen	1%	29%
het bieden van extra faciliteiten voor bepaalde groepen qua werktijden, begeleiding, scholing en opleiding	16%	35%

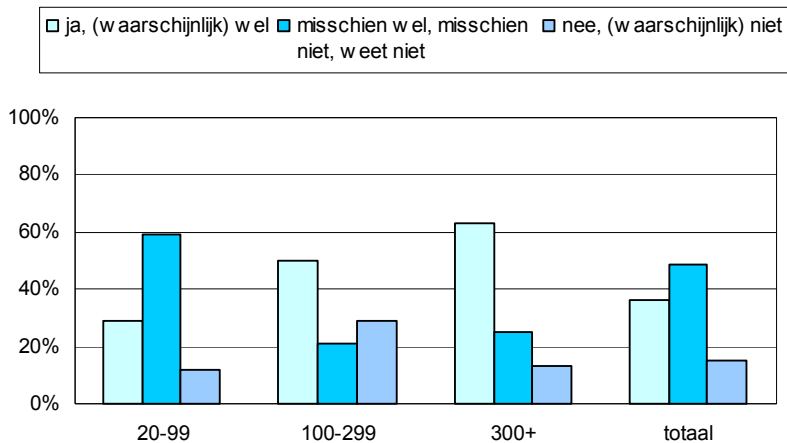
2.4. Effecten van voorkeursbeleid

Genomen maatregelen maken, volgens circa een derde deel van de werkgevers (die uit bepaalde groepen werven of geworven hebben), hun bedrijf aantrekkelijker voor die groepen

Van de werkgevers die geworven hebben of werven onder bepaalde groepen, denkt 36 procent dat hun bedrijf door de genoemde maatregelen aantrekkelijker wordt voor deze groepen. Circa de helft van de werkgevers (die werven of geworven hebben) weet niet welk effect het heeft (aarzelt of weet het niet). In de non-profit sector denken meer werkgevers dan in de overheid en marktsector dat de maatregelen het bedrijf aantrekkelijker maken. Grotere werkgevers denken vaker dat het hun bedrijf aantrekkelijker maakt dan kleinere werkgevers.

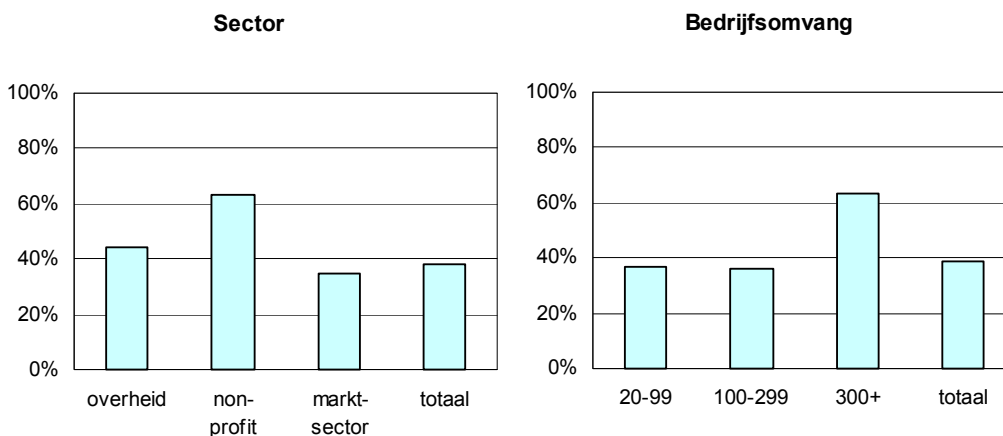


Figuur 2.6a. *Werkgevers die van mening zijn dat genoemde maatregelen het bedrijf aantrekkelijker maken als werkgever voor bepaalde groepen naar sector*



Figuur 2.6b. *Werkgevers die van mening zijn dat genoemde maatregelen het bedrijf aantrekkelijker maken als werkgever voor bepaalde groepen naar bedrijfsomvang*

De mate waarin werkgevers veronderstellen dat het voorkeursbeleid de aantrekkelijkheid van hun bedrijf heeft vergroot, verschilt ook per doelgroep. Vergelijken we weer de bedrijven en instellingen die zich of op allochtonen of op gehandicapten/chronisch zieken richten, dan blijkt dat de groep die zich op allochtonen richt aanmerkelijk positiever is over het effect dan de groep die zich op gehandicapten of chronisch zieken richt. 55% van de werkgevers die zich op allochtonen richt, veronderstelt dat haar activiteiten het imago van het bedrijf onder deze groep positief beïnvloed heeft, tegen slechts 8% van de groep die zich op gehandicapten/chronisch zieken richt of heeft gericht.



Figuur 2.7. *Werkgevers waarbij maatregelen hebben geleid tot de instroom van meer werknemers uit die groepen naar sector en bedrijfsomvang*

Circa een derde deel van de werkgevers (die werven of geworven hebben) vinden dat de maatregelen geleid hebben tot de instroom van meer werknemers uit die groepen

Van de werkgevers die werven of geworven hebben onder bepaalde groepen, is 37 procent van mening dat dit ook daadwerkelijk heeft geleid heeft tot een hogere instroom van werknemers uit die groepen.

In de non-profit sector zijn meer werkgevers dan in de andere sectoren van mening dat het geleid heeft tot een hogere instroom van personeel uit bepaalde groepen. De grootste werkgevers zijn vaker van mening dat het geleid heeft tot een hogere instroom dan kleinere werkgevers.

Van de werkgevers die zich vooral op allochtonen richten denkt 40% dat er door toedoen van het voorkeursbeleid nu meer allochtone werknemers werkzaam zijn in de organisatie dan voorheen. Dit percentage verschilt niet noemenswaardig van de groep werkgevers die meent dat het doelgroepenbeleid heeft geleid tot een hoger aandeel gehandicapten of chronisch zieken in het bedrijf of instelling (35%).

Twaalf procent van de geënquêteerde bedrijven gaf aan te zijn gestopt met het voeren van een voorkeursbeleid. Het niet erin slagen om nieuwe werknemers aan te trekken uit de gewenste doelgroepen gold hiervoor als belangrijkste motief (29 procent). Op de tweede plaats wordt als reden genoemd dat de nieuwe werknemers niet goed functioneren (24 procent).

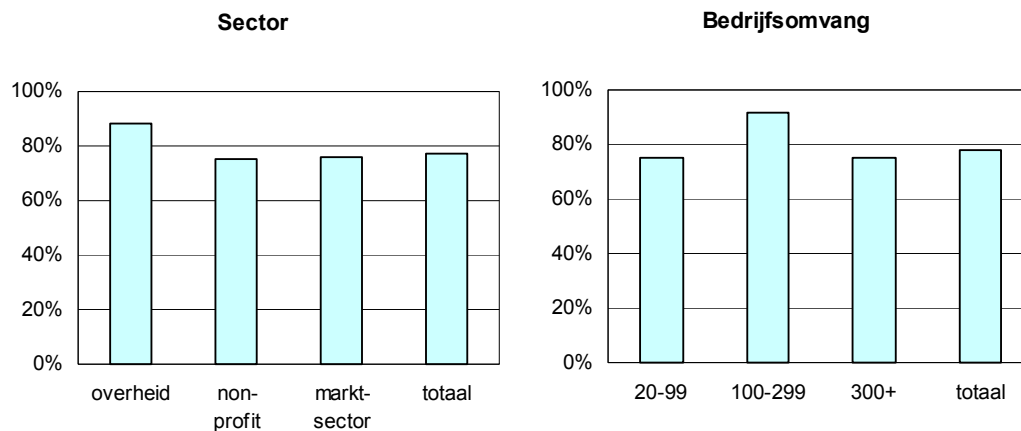
Tabel 2.7. Redenen waarom werkgevers gestopt zijn met het werven van personeel uit bepaalde groepen

	totaal
wij hebben het aantal werknemers uit die groepen aangetrokken die wij wilden	14
het lukte niet om uit deze groepen nieuwe werknemers aan te trekken	29
de mensen die wij uit deze groepen hebben aangetrokken, blijken toch niet goed te functioneren	24
het verloop is groot: wij kunnen de mensen uit deze groepen niet vasthouden	3
wij konden als bedrijf onvoldoende rekening houden met specifieke wensen en behoeften van medewerkers uit deze groepen	-
dit beleid had onvoldoende draagvlak onder leidinggevenden	6
dit beleid had onvoldoende draagvlak bij de directe collega's van de nieuwe medewerkers	-
er is voor dit bedrijf geen reden meer om het voorkeursbeleid/de maatregelen voort te zetten (oorspronkelijke redenen zijn weggevallen)	9
er bleek een negatief stempel op deze werknemers gedrukt te worden door anderen in het bedrijf (stigmatisering)	-
andere reden	18

2.5. Betrokkenheid van de OR/PV bij het voorkeursbeleid

Bij circa driekwart van de werkgevers (die actief werven of geworven hebben), is de OR of personeelsvertegenwoordiging betrokken geweest bij het beleid

Bij 77 procent van de werkgevers (die werven of geworven hebben), is de OR of personeelsvertegenwoordiging betrokken geweest bij het denken over het voorkeursbeleid. In de overheidssector is dit vaker het geval geweest dan in beide andere sectoren. Bij de middelgrote werkgevers (met 100-299 werknemer) is vaker de OR of PV betrokken geweest bij het voorkeursbeleid, dan bij de grote en de kleine bedrijven. Van de werkgevers (die werven of geworven hebben) staat bij 84 procent de OR/PV (zeer) positief tegenover het voorkeursbeleid



Figuur 2.8. *Is de OR of personeelsvertegenwoordiging betrokken geweest bij het beleid naar sector en bedrijfsomvang*

Hoofdstuk 3

Samenvatting en conclusies

Voorkeursbeleid is een onder bepaalde omstandigheden en voor bepaalde groepen gemaakte uitzondering op het algemene beginsel van gelijke behandeling van gelijke personen. De groepen die dit betreft zijn vrouwen, allochtonen en gehandicapten of chronisch zieken. Als de vertegenwoordiging van deze groepen in bepaalde functies geen goede afspiegeling is van hun beschikbaarheid op de arbeidsmarkt mogen arbeidsorganisaties een voorkeursbeleid hanteren. In opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft het IVA onderzocht of arbeidsorganisaties gebruik maken van de mogelijkheid van voorkeursbeleid en hoe geoordeeld wordt over het effect van zo'n beleid op de instroom van de genoemde groepen.

Hiervoor is als onderdeel van een meer omvattend onderzoek naar gelijke behandeling bij de werving en selectie van personeel, een telefonische vragenlijst afgenomen onder een steekproef van 270 bedrijven, verdeeld over drie economische sectoren (profit, non-profit en overheid) en drie grootteklassen (20-99, 100-299 en 300 of meer werknemers).

a. Bekendheid met de regels van voorkeursbeleid

Tweederde deel van de werkgevers geeft aan redelijk tot (zeer) goed op de hoogte te zijn van de mogelijkheid van het voeren van een voorkeursbeleid. Zoals te verwachten valt zijn de grotere werkgevers hiermee beter bekend dan de kleinere. Daarnaast geldt dat de bekendheid met voorkeursbeleid bij werkgevers in de overheid en non-profit-sector groter is dan in de marktsector. Vaktijdschriften vormen de belangrijkste informatiebron maar ook de brancheverenigingen en werkgeversorganisaties zijn een belangrijke informant.

b. Toepassing van voorkeursbeleid

Een derde deel van de werkgevers voert een actief voorkeursbeleid of heeft dit in het verleden gedaan. Instellingen in de overheidssector en non-profit sector zijn hierin duidelijk actiever dan de bedrijven in de marktsector. Ook is er een samenhang met de bedrijfsomvang: de grote bedrijven doen vaker aan voorkeursbeleid dan de kleine.

Als arbeidsorganisaties een voorkeursbeleid hanteren richt men zich het vaakst op één doelgroep. Van de bedrijven met een voorkeursbeleid is dit 54%. Daarbij gaat het dan op de eerste plaats om allochtonen en op de tweede plaats om gehandicapten of chronisch zieken. Vrouwen zijn maar in een enkel geval de exclusieve doelgroep van een voorkeursbeleid.

Daarnaast is er ook een grote groep werkgevers die het voorkeursbeleid niet beperkt tot een doelgroep, maar drie of meer doelgroepen heeft geselecteerd. Het gaat hierbij om 36% van de bedrijven met een voorkeursbeleid en betreft vaak de grote bedrijven en instellingen. Een klein groepje organisaties onderscheidt twee doelgroepen voor haar voorkeursbeleid. Wanneer werkgevers meerdere groepen voor hun voorkeursbeleid hebben geselecteerd, dan worden vrouwen meestal wel genoemd als één van de doelgroepen.

Opvallend is voorts de aanwijzing van jongeren en ouderen als doelgroepen van het voorkeursbeleid worden genoemd. Dit komt het meest voor in de marktsector.

Arbeidsorganisaties die een voorkeursbeleid hanteren onderscheiden zich in dit onderzoek maar weinig van de bedrijven en instellingen die dit niet doen. De enige positieve samenhang die we aantreffen betreft de aanwezigheid van een ondernemingsraad en van een eigen ondernemings-CAO.

c. Motieven voor toepassing van voorkeursbeleid

Het bieden van gelijke kansen aan alle groepen op de arbeidsmarkt is het belangrijkste motief voor het voeren van een voorkeursbeleid. Driekwart van de werkgevers noemt dit argument. Vacaturevervulling is een tweede belangrijk motief dat vooral wordt ingebracht door de kleine werkgevers. Voor de grote werkgevers en die in de non-profit-sector is vaak ook nog de verbetering van het bedrijfsimago een belangrijk motief.

De motieven voor het voeren van een voorkeursbeleid zijn voor de verschillende doelgroepen niet gelijk. Organisaties die zich met hun voorkeursbeleid vooral richten op allochtonen doen dat vooral omdat hun klanten of opdrachtgevers ook uit deze groepen komen en om aan voldoende personeel te komen. Werkgevers die zich vooral op arbeidsgehandicapten en chronisch zieken richten motiveren dit met niet direct aan de bedrijfsvoering gerelateerde redenen als het gevolg willen geven aan CAO-afspraken en de aantrekkelijkheid van overheidssubsidies.

Een klein aantal bedrijven heeft aangegeven in het verleden wel een actief voorkeursbeleid te hebben toegepast maar hier inmiddels al weer mee is gestopt.

Het niet erin slagen om nieuw personeel uit de betreffende doelgroep(en) aan te trekken is hiervoor het meest genoemde motief. Daarnaast wordt ook genoemd dat nieuwe werknemers uit die groepen niet goed functioneren.

d. Aard van het voorkeursbeleid

Circa tweederde deel van de werkgevers (die werven of geworven hebben) voeren een vergaande vorm van voorkeursbeleid door bij voldoende geschiktheid een persoon uit één van de groepen aan te nemen. Eveneens tweederde deel voert minder vergaand beleid door bij gelijke geschiktheid een persoon uit één van de groepen aan te nemen.

De aard van de voorkeursmaatregelen wordt tot op zekere hoogte ook bepaald door de groep op wie men zich als bedrijf of instelling richt. Bij allochtonen wordt meer dan bij gehandicapten/chronische zieken geselecteerd op basis van gelijke of voldoende geschiktheid voor het werk. Ook gaat men ten behoeve van de werving van allochtonen vaker op zoek naar geschikte rekruteringsnetwerken. Daar staat tegenover dat werkgevers ten behoeve van de

werving van gehandicapten of chronisch zieken weer vaker bereid zijn tot aanpassing van de arbeidsvoorwaarden en tot het aanbieden van extra faciliteiten.

e. Effecten van voorkeursbeleid

Circa een derde deel van de geënquêteerde organisaties is van mening ze dat door toedoen van het gevoerde voorkeursbeleid een aantrekkelijkere werkgever zijn geworden voor de betreffende doelgroep(en). Een ongeveer even groot deel meent ook dat het beleid een positief effect heeft op de instroom van de gewenste doelgroepen. De grote werkgevers die zoals we zagen vaker ook een op meerdere groepen gericht voorkeursbeleid voeren, zijn hierover positiever dan de kleine en middelgrote werkgevers.

De effecten die werkgevers zien van het door hen gevoerde voorkeursbeleid zijn niet in alle gevallen voor de verschillende doelgroepen hetzelfde. Werkgevers die zich met het voorkeursbeleid richt(t)en op werving van allochtonen menen aanmerkelijk vaker dan werkgevers die gericht zijn op arbeidsgehandicapten en chronisch zieken dat hun bedrijf hierdoor aantrekkelijker is geworden.