

Werkgeverskeuzes in kaart bij aanname

Ziek maakt

Verzuim en gezondheidsklachten, met name klachten van psychische aard, blijken veruit de belangrijkste factoren die bepalen of een werkgever een nieuwe werknemer aanneemt of werknemers voor zijn bedrijf behoudt. Dat maakt onderzoek van TNO duidelijk.

tekst Irene Houtman

Nederlanders worden geacht langer door te werken. Met het ouder worden nemen de gezondheidsklachten doorgaans toe. Dat maakt het een interessante vraag hoe werkgevers met oudere werknemers en hun toenemende gezondheidsklachten omgaan. Daarnaast zien we dat werkgevers er steeds vaker voor kiezen om tijdelijke contracten aan te gaan. Het aandeel van werknemers met een tijdelijk contract neemt in Nederland zelfs wat meer toe dan gemiddeld in Europa. Zeker in de laatste jaren rijst daarbij de vraag of de recessie hier een rol in speelt. Zou het kunnen zijn dat de recessie eventueel selectiegedrag van werkgevers beïnvloedt? En neemt dit gedrag de laatste jaren toe?

Recent is door het UWV gesubsidieerd onderzoek uitgevoerd dat werkgeverskeuzes in kaart brengt bij het aannemen en behouden van werknemers in de organisatie. Ook is onderzocht in welke mate factoren als gezondheid en ver-

In het kort

- » Verzuim en gezondheidsklachten, met name psychische klachten, zijn veruit de belangrijkste factoren die bepalen of een werkgever een nieuwe werknemer aanneemt of werknemers voor zijn bedrijf behoudt.
- » Goed functioneren helpt, maar compenseert eventuele gezondheidsklachten niet.
- » Contracttype is alleen onderzocht in combinatie met de vraag voor welke kandidaat werkgevers 'extra re-integratie inspanningen' zouden verrichten. Het blijkt dat werkgevers meer inzet tonen bij vaste dan bij tijdelijke werknemers.
- » Leeftijd is geen echt belangrijke factor bij behoud van personeel. Alleen als een hogere leeftijd gezondheidsklachten of verzuim veroorzaakt, beïnvloedt die de keuze van de werkgever.
- » De invloed van 'conjunctuur' lijkt niet erg groot op het voorkeursgedrag van werkgevers bij aanname en behoud van werknemers. Wel zijn ze voorzichtig(er) bij het aannemen en behouden van personeel.

zuim, leeftijd, functioneren, werken met een tijdelijk contract en een slechte economie situatie deze keuzes beïnvloeden.

Werkwijze

Voor het uitvoeren van het onderzoek is de vignettenmethode gekozen omdat

die zich bij uitstek leent voor onderzoek naar keuzegedrag. Het is een vorm van experimenteel onderzoek waarbij men gebruik maakt van denkbeeldige situaties (vignetten) waarin kenmerken van de situatie (bijvoorbeeld hoog-/laagconjunctuur) of van de

en behoud personeel

niet gewild

werknemer (bijvoorbeeld leeftijd, gezondheid, contracttype) systematisch variëren, zodat is vast te stellen in welke mate deze kenmerken van invloed zijn op afwegingen van de werkgever. Bovendien zou vignettenonderzoek minder gevoelig zijn voor sociaal-wenselijke antwoorden dan het traditionele vragenlijstonderzoek.

We benaderden opnieuw werkgevers die we in 2010 al bevroegen voor de Werkgevers Enquête Arbeid in 2010 (WEA 2010) en die hadden aangegeven aan vervolgonderzoek te willen meewerken. Dat waren er in totaal 2181. We boden de vignettenvragenlijst online aan. Deze bestond uit een aantal algemene vragen en de vignetten. We gebruikten vignetten over:

1. het aannemen van een werknemer op de meest voorkomende functie in het bedrijf;
2. het verlengen van een tijdelijk contract van een werknemer voor de meest voorkomende functie in het bedrijf;
3. het behoud van een werknemer bij een reorganisatie van het bedrijf;
4. het leveren van extra re-integratie-inspanningen voor een verzuimende werknemer.

Met behulp van Conjoint-analyse berekenen we het relatieve belang van de persoonsgebonden factoren als gezondheid, leeftijd, en dergelijke, alsook van conjunctuur.

Daarnaast is er binnen de groep van werkgevers gekeken of subgroepen van werkgevers verschillen in hun voorkeur. Daarbij onderscheidden we werkgevers die verschillen op de volgende kenmerken:

- » Bedrijf waarin het financieel goed, neutraal of slecht gaat

Het aandeel werknemers met een tijdelijk contract neemt sneller toe in Nederland dan in Europa

- » Bedrijfsgrootte (0-10 versus 10-100 versus > 100 werknemers)
- » Sector: de zorg versus de rest (in de zorgsector was de WIA-instroom in 2009-2010 bijzonder groot)
- » Sector: bedrijven met vooral een profit-karakter, vooral een non-profit-karakter of beide (afhankelijk van de situatie).
- » Het belangrijkste risico in de functie waarvoor de werknemer aangenomen werd of behouden bleef: (1) fysiek belastend, (2) psychisch belastend (3) fysiek en psychisch belastend, (4) een zittende, niet fysiek of psychisch belastende functie.



Resultaten en conclusies

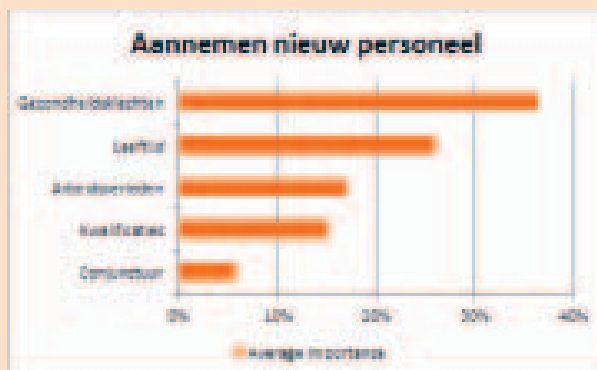
Uiteindelijk hebben 389 (18 procent) van de werkgeversvertegenwoordigers aan de vignettenstudie meegewerkt. Ondanks de grote non-response bleek er weinig selectiviteit in de respons naar kenmerken als sector of bedrijfs-grootte. Wel leken vooral bedrijven die het moeilijk hadden (en een slechte bedrijfseconomische positie hadden) sterk ondervertegenwoordigd.

Figuur 1 geeft de mate weer waarin werkgevers worden beïnvloed in hun voorkeur bij aannemen van personeel. Het blijkt dat (een vermoeden van) gezondheidsproblemen de belangrijkste factor is die het keuzegedrag van de werkgever bepaalt. Leeftijd is een goede tweede. Het arbeidsverleden doet er ook toe, maar zorgt vooral voor minder interesse als iemand langer dan één jaar werkloos is. Een goed cv doet zeker een positieve duit in het zakje.

Bij het behoud van personeel was de eerste vraag: wie behoudt de werkgever van de tijdelijke contractanten? **Figuur 2** geeft de factoren weer die de keuze beïnvloeden bij contractverlenging. Ook nu weer blijken gezondheidsklachten heel belangrijk, vooral als die ook tot verzuim leiden. Leeftijd is hier een aanzienlijk minder belangrijke factor.

Figuur 3 toont de beslisfactoren van een werkgever die al dan niet inzet op behoud van werknemers wanneer ze eenmaal verzuimen.

'Contracttype' (vast versus tijdelijk) is uiteindelijk alleen voorgelegd in het vignet waarbij de werkgevers de vraag kregen voorgelegd voor welke kandidaat zij 'extra re-integratie-inspanningen' zouden verrichten. Als derde factor, nagenoeg even belangrijk als het functioneren van de werknemer, blijkt dat werkgevers meer inzet tonen bij vaste dan bij tijdelijke werknemers. Vooral in de sector zorg en welzijn willen werkgevers helemaal niet investeren in een tijdelijke contractant als een vaste werknemer ook een optie is. De invloed van 'conjunctuur' lijkt niet erg groot. Dit blijkt uit de gegevens van de gepresenteerde analyses. Het kan zijn dat deze 'manipulatie' in de vignetten niet goed is geslaagd, dit valt niet volledig uit te sluiten. Bedrijven kunnen zich wellicht slecht inleven in de verschillende jaren. De veronderstelling is dat er



Figuur 1:
Relatieve bijdrage van de factoren aan de keuze van de werkgever bij het aannemen van nieuw personeel

Figuur 2:
Relatieve bijdrage van de factoren aan de keuze van de werkgever bij het verlengen van contracten



Figuur 3:
Relatieve bijdrage van de factoren aan de keuze van de werkgever bij extra investeringen in verzuimbegleiding

vooral slechte bedrijfsresultaten optreden in een recessie. We denken daarom dat een slechte 'financieel-economische positie' van bedrijven zich net zo 'gedraagt als 'een slechte conjunctuur'. Een slechte financieel-economische situatie blijkt echter ook nauwelijks samen te hangen met het voorkeursgedrag van werkgevers bij aanname en behoud van werknemers. Die beïnvloedt werkgevers wel, maar dan meer in die zin dat ze

voorzichtig(er) worden bij het aannemen en behouden van personeel. <<

Irene Houtman is senior onderzoeker bij TNO Hoofddorp. Aan dit onderzoek werkten ook mee: Drs. Marianne van Zwieten, Dr. Romy Steenbeek, Drs. Saskia Andriessen, onderzoekers bij TNO.