

Gelijke behandeling in bedrijf

Tilburg, juni 2005

R. Hermanussen
T. Serail

IVA Beleidsonderzoek en Advies

Inhoudsopgave

1	Gelijke behandeling in bedrijf	1
1.1	Inleiding.....	1
1.2	Onderzoeksvragen	3
1.3	Onderzoeksaanpak en onderzoeksverantwoording.....	7
2	Zorgvuldige werving en selectie	15
2.1	Inleiding.....	15
2.2	Onderzoeksvragen	18
2.3	Bekendheid met richtlijnen op het gebied van werving en selectie.....	19
2.4	Consequenties van de NVP-Sollicitatiecode voor bedrijfsbeleid en -praktijk.....	25
2.5	Conclusies.....	39
3	De praktijk van de medische keuringen bij werving van personeel ...	43
3.1	Inleiding.....	43
3.2	Onderzoeksvragen	46
3.3	De praktijk van aanstellingskeuringen.....	47
3.4	Aanstellingskeuringen in 1998 en 2003: vergelijking	59
3.5	Conclusies en beschouwing.....	64
4	Het gebruik van voorkeursbeleid bij werving en selectie	67
4.1	Inleiding.....	67
4.2	Onderzoeksvragen	68
4.3	Bekendheid met regels van de overheid over voorkeursbeleid	69

4.4	Werving en selectie van vrouwen, allochtonen, chronisch zieken en gehandicapten	72
4.5	Effecten van voorkeursbeleid	81
4.6	Betrokkenheid van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bij het voorkeursbeleid.....	85
4.7	Conclusies.....	86
5	Wet Gelijke behandeling op grond van leeftijd	89
5.1	Achtergrond en onderzoeksvragen	89
5.2	Kennen bedrijven en instellingen de wet en wat vinden ze ervan?	91
5.3	Maakt de wet aanpassingen nodig in het bedrijfsbeleid?	97
5.4	Wat doen bedrijven om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan?	103
5.5	Conclusies.....	106
6	Gelijke behandeling bij handicap of chronische ziekte	109
6.1	Inleiding.....	109
6.2	Bekendheid met en toepassing van de wet	111
6.3	Huidige ervaringen met en het aannemen van gehandicapten	116
6.4	Consequenties van de wet voor het organisatiebeleid	118
6.5	Attitude ten opzichte van de doelen en voorschriften van de wet	120
6.6	Conclusies en beschouwing	122
7	Gelijke behandeling op grond van seksuele gerichtheid	125
7.1	Achtergrond en onderzoeksvragen	125
7.2	Houding ten aanzien van homoseksualiteit in werksituaties en probleembewustzijn	128
7.3	Rol homoseksualiteit in selectieprocedures	132
7.4	Ervaringen met spanningen en conflicten	135
7.5	Bescherming tegen ongewenst gedrag	139
7.6	Conclusies en beschouwing	141
8	Conclusies en beschouwing	143
8.1	Inleiding.....	143
8.2	Zorgvuldige werving en selectie.....	144
8.3	Tegengaan aanstellingskeuringen in strijd met de Wet op de medische keuringen.....	148
8.4	Voorkeursbeleid bij werving en selectie.....	151
8.5	Gelijke behandeling op grond van leeftijd.....	153

8.6	Gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte	157
8.7	Gelijke behandeling op grond van seksuele geaardheid.....	162
8.8	Slotbeschouwing.....	165
	Summary	171
	Geraadpleegde literatuur	177
	Bijlagen	179
	Bijlage 1: Vragenlijst ten behoeve van telefonische enquête	181
	Bijlage 2: Overzicht van expert- en belangenorganisaties ten behoeve van Macroconsultatie	215

1 Gelijke behandeling in bedrijf

1.1 Inleiding

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft IVA Beleidsonderzoek en Advies gevraagd een onderzoek uit te voeren dat informatie verschaft over de wijze waarop arbeidsorganisaties in de praktijk invulling geven aan gelijke behandeling in werk en beroep en bij werving en selectie. De belangrijkste reden voor het onderzoek is de behoefte van de overheid aan inzicht in effecten van haar beleid op het gebied van gelijke behandeling.

De bestrijding van ongelijke behandeling in het arbeidsproces is geregeld in de wet. Hiervoor zijn niet minder dan zes wetten van kracht¹. Allemaal vormen ze uitwerkingen van artikel 1 van de Grondwet waarin achterstelling en discriminatie wegens persoonlijke kenmerken en eigenschappen is verboden. De wetgeving beoogt gelijke behandeling te bevorderen door het maken van ongeoorloofd onderscheid tegen te gaan. In de wetgeving worden discriminatiegronden onderscheiden, te weten: godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, arbeidsduur (voltijd- of deeltijdwerk), soort contract (vast of tijdelijk), handicap of chronische ziekte en leeftijd.

1. Dit betreft de a) de Algemene wet gelijke behandeling b) Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen c) Wet verbod onderscheid naar arbeidsduur d) Wet verbod onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd e) Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en f) Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

Het gemeenschappelijke uitgangspunt voor alle discriminatieverboden is gelijke behandeling te bevorderen door het verbieden van zowel direct als indirect onderscheid².

Daarnaast zijn er nog wetten en richtlijnen die specifiek het domein van de werving en selectie bestrijken. Zo is het tegengaan van onderscheid bij de toegang tot werk het streven van de Wet op de medische keuringen. Deze wet moet voorkomen dat er onterechte risicoselectie plaatsvindt op gezondheid door medisch onderzoek of door vragen aan sollicitanten over hun gezondheid en hun gezondheidsverleden. Bevordering van gelijke toegang tot werk is ook het doel van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid voor zorgvuldige werving- en selectieprocedures van ondernemingen. Deze aanbevelingen zijn vastgelegd in de zogenaamde Sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP).

Gelijke behandeling speelt in vrijwel alle facetten van het personeelsbeleid een rol, van werving en selectie, aanstelling, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden tot aan loopbaanbeleid, scholing en ontslag. De wetgeving geeft het wettelijk kader aan waarbinnen de bedrijven en instellingen gebruik maakt van het personeelsinstrumentarium: wat mag wel en wat mag niet?

In enkele situaties kan een bedrijf of instelling onderscheid maken zonder de regels van de gelijke behandeling te overtreden. Zo is het toegestaan om van het verbod op onderscheid af te wijken als sprake is van door geslacht of etnisch bepaalde functies. Dit zijn functies die alleen door een man, een vrouw of door een vertegenwoordiger van een bepaalde etnische groep beoefend kunnen worden. Daarnaast is het in bepaalde omstandigheden toegestaan om van de verplichting van gelijke behandeling af te wijken als het gaat om aanstelling van vrouwen, allochtonen of gehandicapten en chronisch zieken. Men spreekt dan van voorkeursbeleid. Het voeren van voorkeursbeleid is toegestaan wanneer de vertegenwoordiging van de genoemde groepen in een organisatie geen goede afspiegeling is van hun beschikbaarheid op de arbeidsmarkt.

Dat er (wettelijke) regels zijn met betrekking tot gelijke behandeling wil nog niet zeggen dat op alle terreinen en onderdelen ook sprake is van naleving van de regels. Er zijn verschillende redenen waarom bedrijven of instellingen in hun personeelsbeleid geen, onvoldoende of op een niet-bedoelde manier gevolg geven aan de geldende regels, protocollen en afspraken. Het kan zijn dat er op bedrijfs-

2. Bij direct onderscheid wordt rechtstreeks verwezen naar een bepaald persoonskenmerk om betrokkene anders te behandelen. Bij indirect onderscheid lijkt het of werknemers gelijk behandeld worden, maar is er in de praktijk toch sprake van behandeling die leidt tot onderscheid. Bijvoorbeeld, de functievereiste 'een goede beheersing van de Nederlandse taal' kan een vorm van indirect onderscheid zijn naar nationaliteit of etnische achtergrond.

niveau onvoldoende informatie is over de wetten en regelgeving op de verschillende terreinen van de gelijke behandeling; dat het ontbreekt aan kennis over wat wel en wat niet mag en dat op een aantal punten de jurisprudentie nog concreet moet maken wat de algemene uitgangspunten in de praktijk betekenen. Ook is het mogelijk dat men wel over de kennis van wet en regels beschikt, maar niet over de kennis en middelen om hieraan de juiste toepassing te geven in het eigen bedrijfsbeleid. Het gaat dan vooral om implementatie en het ontbreken van de middelen daarvoor. Maar handelen volgens de wet en regels is niet alleen een zaak van kennis en van middelen. Het is ook een kwestie van attitude; van bereidheid en intentie om in overeenstemming met de wet te handelen. De veronderstelling is dat die bereidheid groter is naarmate er meer steun is voor de doelen die met wet en regels worden beoogd te realiseren.

Kennis over de mate waarin beleid en wetten worden nageleefd en over de factoren die dit beïnvloeden, is van belang voor inzicht in de effectiviteit van het in gang gezette beleid. Vooral de kennis en houding van bedrijven en instellingen zijn dan van belang. Aan hen zijn op de eerste plaats de verplichtingen geadresseerd die voortvloeien uit het verbod op het maken van onderscheid op het werk en bij de toegang tot werk.

1.2 Onderzoeksvragen

Tegen deze achtergrond wenste het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid meer informatie van bedrijven en instellingen over zes onderwerpen of deel-terreinen van beleid en regelgeving op het gebied van gelijke behandeling in werk en beroep. Het betreft hier zowel door de overheid geïnitieerde wetgeving en beleid alsook richtlijnen en protocollen uit de hoek van de sociale partners, zoals bijvoorbeeld de Aanbevelingen werving en selectie van de Stichting van de Arbeid. Het gaat om de volgende onderwerpen:

1. Voorkeursbeleid voor vrouwen, allochtonen en gehandicapten of chronisch zieken.
2. Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid en beroep.
3. Gelijke behandeling op grond van hetero- of homoseksuele gerichtheid.
4. Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte.
5. Aanbevelingen en richtlijnen met betrekking tot werving en selectie.
6. Aanstellingskeuringen.

Hoewel deze deel-terreinen qua reikwijdte en doelgroep sterk verschillen, bestaat er tegelijkertijd ook een duidelijke samenhang. Elk vanuit een eigen invalshoek leve-

ren ze versterking aan het doel om ongelijkheid in kansen op werk en in het werk tegen te gaan. Veel aandacht gaat daarbij uit naar de bevordering van gelijke toegangskansen. De veronderstelling is dat naarmate organisaties zich in hun wervings- en selectiegedrag de gelijke behandelingsregels naleven, ze toegankelijker zijn voor groepen met een 'achterstandspositie' op de arbeidsmarkt. In dat licht formuleren we de volgende centrale probleemstelling voor het onderzoek:

Wat is de stand van zaken met betrekking tot de toepassing van wet- en regelgeving op zes deelterreinen van gelijke behandeling in Nederlandse bedrijven en instellingen?

Deze vraag is uiteengelegd in drie vragen, te weten:

- *Hoe bekend zijn bedrijven en instellingen met de wet- en regelgeving op de afzonderlijke deelterreinen?*
- *Wat is hun houding is ten opzichte van die wet- en regelgeving?*
- *Wat is de stand van zaken met betrekking tot de implementatie en welke problemen ervaren organisaties daarbij?*

De verschillende deelterreinen hebben elk hun eigen achtergronden en onderzoeksvragen. Daarom is met de centrale probleemstelling als uitgangspunt gekozen voor een opzet in zes deelonderzoeken.

Voor elk van deze onderzoeken beschrijven we kort de relevante achtergronden, de begrenzing van het onderzoeksdomein en de aard en richting van de gewenste resultaten. Vervolgens formuleren we voor elk deelterrein afzonderlijk de onderzoeksvragen. Hierbij wordt dezelfde driedeling aangehouden als in de hoofdvraag:

- bekendheid met wet- en regelgeving met betrekking tot gelijke behandeling;
- overwegingen bij het gedrag en houding ten opzichte van de onderwerpen;
- mogelijkheden en beperkingen wat betreft het feitelijk handelen op deze onderwerpen.

1. Voorkeursbeleid voor vrouwen, allochtonen en gehandicapten of chronisch zieken

Aanleiding voor het deelonderzoek naar voorkeursbeleid is de voorbereiding van een nieuwe beleidsoriëntatie op dit thema door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Voorkeursbeleid is een onder bepaalde omstandigheden en voor bepaalde groepen gemaakte uitzondering op het algemene beginsel van gelijke behandeling. 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. Van het onderzoek wordt informatie verwacht over:

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

2. Gelijke behandeling op grond van leeftijd

Om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan en de arbeidsparticipatie van alle leeftijden te bevorderen is op 1 mei 2004 de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs in werking getreden. Sinds de inwerking-treding van de wet geldt dat wanneer er geen objectieve rechtvaardiging is voor het stellen van leeftijdsgrenzen, er sprake is van verboden leeftijdsdiscriminatie. Dit verbod betreft het gehele terrein van de arbeid, van werving en selectie en loop-baan- en ontwikkelingsmogelijkheden tot aan opleiding, scholing en ontslag. Bij de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer is gevraagd naar de concre-te streefdoelen van de regering bij de nieuwe wet. In dat licht moeten de onder-zoeksresultaten op dit terrein een beeld geven van de:

1. bekendheid van de wet bij bedrijven en instellingen;
2. uitgangssituatie in bedrijven met betrekking tot het hanteren van leef-tijdsgrenzen bij werving en selectie en activiteiten op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid; op grond van deze informatie kan bij een vervolgonderzoek worden nagegaan of er veranderingen zijn opgetreden;
3. consequenties van de nieuwe wetgeving voor bedrijven en de problemen waar zij tegen aanlopen bij naleving van de wet. Deze informatie is nodig voor een goede begeleiding bij de implementatie van de wet.

3. Gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte

De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte is op 1 december 2003 in werking getreden. Op grond van deze wet krijgen gehan-dicapt en chronisch zieken het recht op doeltreffende aanpassingen die nodig zijn om volwaardig functioneren in de samenleving te bevorderen. Bedrijven dienen verzoeken van gehandicapten en chronisch zieken voor aanpassingen te honoreren tenzij dit een onevenredige belasting voor de bedrijven en instellingen met zich meebrengt. Evenals voor de nieuwe Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid geldt ook voor deze wet de behoefte aan effectmeting in de toekomst en informatie over de knelpunten en consequenties van de wet voor bedrijven. Meer specifiek wordt verwacht dat het onderzoek informatie levert over:

1. bekendheid van bedrijven met de nieuwe wet;
2. ervaringen van bedrijven met het aanbrengen van doeltreffende aanpassingen;
3. bekendheid met de mogelijkheden voor ondersteuning bij het aanbrengen van doeltreffende aanpassingen;
4. consequenties van de wet voor bedrijven en hun houding en motivatie ten aanzien van de doelen en voorschriften van de wet.

4. Gelijke behandeling op grond van hetero- of homoseksuele gerichtheid

Discriminatie op grond van seksuele gerichtheid is in Nederland verboden op grond van de Algemene wet gelijke behandeling. De afgelopen tijd zijn er signalen dat de situatie van homoseksuelen in het werk verslechtert. Meer inzicht in de algemene situatie op de werkvloer is gewenst om te bezien of er aanleiding is voor hernieuwde aandacht voor de positie van homoseksuelen in arbeid en beroep. Van het onderzoek wordt een actualisering verwacht van de stand van zaken met betrekking tot homoseksualiteit in het werk. Meer specifiek gaat het daarbij om kennis en informatie over:

1. de mogelijkheid van discriminatie bij de werving en selectie als om de mate van veiligheid van het werkklimaat.
2. gevolgen van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid voor ziekteverzuim, verloop, ontslag of slecht functioneren.

5. Aanbevelingen werving en selectie van Stichting van de Arbeid en NVP

De Stichting van de Arbeid adviseert bedrijven en instellingen om een zorgvuldig wervings- en selectiebeleid te voeren. Daarvoor heeft zij een aantal aanbevelingen ontwikkeld³. Deze zijn verwerkt in de NVP-Sollicitatiecode. Ook is een bij de NVP een Klachteninstantie geïnstalleerd. De Stichting van de Arbeid adviseert CAO-partijen om de door haar geformuleerde uitgangspunten voor een zorgvuldig wervings- en selectiebeleid in acht te nemen. CAO-partijen en ondernemingen zijn hiervan via actieve voorlichting en communicatie op de hoogte gesteld.

Het onderzoek wordt verwacht inzicht te geven in welke mate en op welke wijze de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid over werving en selectie, waaronder de NVP-Sollicitatiecode en de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode, doorwerken op individueel bedrijfsniveau. Daarbij gaat het om kennis van de uitgangspunten van de Stichting van de Arbeid en de activiteiten en de sollicitatiecode van de NVP, de wijze waarop deze kennis is verkregen evenals om de toepassing van de

3. De belangrijkste uitgangspunten zijn: 1) een eerlijke kans op aanstelling 2) sollicitanten worden deugdelijk en volledig geïnformeerd over de procedure, over de inhoud van de vacante functie en over de plaats daarvan in de organisatie 3) sollicitanten worden alleen vragen gesteld die relevant zijn voor de functie en 4) de informatie van sollicitanten wordt vertrouwelijk behandeld en 5) op klachten van sollicitanten wordt binnen een redelijke termijn gereageerd.

sollicitatiecode in de praktijk van wervings- en selectieprocedures in ondernemingen.

6. Wet op de medische keuringen

Het uitvoeren van medische aanstellingskeuringen tijdens wervings- en selectieprocedures is sinds 1998 gebonden aan wettelijke eisen en beperkingen. Door de Arbeidsinspectie is in het eerste half jaar na de inwerkingtreding van de Wet op de medische keuringen onderzoek verricht naar de effecten van deze wet. Daaruit bleek dat het aantal medische aanstellingskeuringen weliswaar was afgenomen, maar dat de aanstellingskeuringen die wel nog plaatsvonden niet altijd in overeenstemming waren met de wet. Het onderzoek dient een overzicht te geven van de stand van zaken met betrekking tot de praktijk in bedrijven ten aanzien van aanstellingskeuringen. Daarbij dient aangesloten te worden bij het in 1998-1999 uitgevoerde onderzoek van de Arbeidsinspectie. Meer specifiek dient het onderzoek:

1. representatieve cijfers op te leveren over de naleving van de wet- en regelgeving inzake aanstellingskeuringen;
2. inzage te geven in eventuele verschillen wat betreft naleving tussen verschillende sectoren en tussen grote en kleine bedrijven.

1.3 Onderzoeksaanpak en onderzoeksverantwoording

Ontwerpeisen

Het ontwerp van de onderzoeksaanpak is gebaseerd op het gegeven van zes deelonderzoeken met deels overeenkomstige en deels verschillende vraagstellingen en doelstellingen. Het was de wens van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid dat per deelterrain een representatief beeld wordt geschetst voor het hele bedrijfsleven met uitspraken op het niveau van sectoren en grootteklassen. De hiervoor langs kwantitatief weg verzamelde gegevens zouden per deelterrain, een kwalitatieve verrijking moeten krijgen via aanvullende en verdiepende interviews in sectoren. Het aldus ontstane beeld op micro-niveau zou tot slot worden getoetst aan ervaringen en bevindingen van partijen op macro-niveau, zoals werkgevers- en werknemersorganisaties en relevante belangen- en expertorganisaties.

Aanpak in drie stappen

Tegen de achtergrond van bovenstaande ontwerpeisen is gekozen voor een beschrijvend onderzoek met een onderzoeksaanpak in drie stappen:

1. Telefonische enquête onder representatief deel van bedrijven en instellingen;
2. Verdiepende interviews;
3. Macro-toetsing van bevindingen bij sociale partners en relevante belangen- of expertorganisaties.

Ad 1: Telefonische bevraging

De onderzoeksvragen evenals de vraag naar representatieve onderzoeksresultaten vragen om een kwantitatieve aanpak met behulp van vragenlijsten. Bij de keuze tussen schriftelijke of telefonische bevraging is gekozen voor telefonische bevraging. Hiervoor hadden we de volgende redenen:

1. Vragenlijstonderzoek in bedrijven heeft een groot non-responsrisico. Dit geldt in het bijzonder als er geen namen beschikbaar zijn van de personen die het meest in aanmerking komen om de vragenlijst in te vullen. De inschatting was dat in dit onderzoek het risico van non-respons bij een telefonische enquête kleiner zou zijn dan bij een schriftelijke enquête.
2. Bij een telefonische bevraging kan tijdens de uitvoering van het veldwerk zo nodig worden bijgestuurd. De resultaten van het onderzoek moeten worden verbijzonderd naar de grootte van de organisatie en naar de sector waarin deze werkzaam is (overheid, non-profit en markt). Er zijn echter veel meer kleine bedrijven dan grote, en veel meer organisaties in de marktsector dan in de overheids- en non-profitsector. Om tegen aanvaardbare kosten voldoende organisaties uit elke te onderscheiden sector en grootteklasse te kunnen ondervragen is gekozen voor een naar sector en grootteklasse gestratificeerde steekproef. Bij een telefonische ondervraging kan zonodig al gedurende de uitvoering van het veldwerk worden bijgestuurd om de gewenste respons binnen elke sector en elke grootteklasse te realiseren.
3. Een onderzoek naar gelijke behandeling en de naleving daarvan in de dagelijkse praktijken van bedrijven had naar onze inschatting, ook als anonimiteit gewaarborgd is, een hoog risico van sociaal wenselijke antwoorden. Telefonische bevraging biedt betere mogelijkheden om met hulpvragen het risico van sociaal wenselijke antwoorden te omzeilen dan schriftelijke bevraging.

Een moeilijkheid in dit onderzoek, die zowel voor telefonische als voor schriftelijke bevraging zou gelden, betreft de maximale lengte van de vragenlijst. Bekend is dat te lange bevraging de kans op non-respons verhoogt en de kwaliteit van de verzamelde gegevens vermindert. Strevend naar een afnametijd van ongeveer 25 minuten vonden we, gezien de grote hoeveelheid vragen die zes deelonderzoeken op het gebied van gelijke behandeling met zich meebrengen, bevraging van de zes thema's in één telefonische sessie niet haalbaar. Daarom hebben we de zes onderwerpen verdeeld over twee vragenlijsten welke onder twee verschillende groepen organisaties zijn afgenomen. In vragenlijst A zijn de onderwerpen 1) Werving en selectie 2) Gelijke behandeling op grond van leeftijd en 3) Voorkeursbeleid bevrraagd; in vragenlijst B zijn vragen gesteld over 1) gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en 2) gelijke behandeling op grond van seksuele gerichtheid

De vragen met betrekking tot de Wet op de medische keuringen zijn aan beide groepen werkgevers gesteld. In Bijlage 1 zijn beide vragenlijsten opgenomen. De

telefonische bevraging van de bedrijven en instellingen heeft plaatsgevonden in april en mei 2004.

De vragenlijsten zijn gestructureerd naar onderwerp. Voor de meeste onderwerpen geldt dat er vragen zijn gesteld over bij de ondervraagde persoon en/of in de organisatie aanwezige kennis over wet en regels, over de mogelijkheden met betrekking tot implementatie en over houding ten aanzien van voor het deelterrein geldende regels. Daarnaast zijn onderwerpspecifieke vragen gesteld.

Het risico van sociaal wenselijke beantwoording is getracht tegen te gaan door bij aanvang van de afname de respondent te wijzen op gegarandeerde anonimiteit. Ook is gewezen op de mogelijke neiging tot sociaal wenselijke beantwoording van de vragen en het nadelig effect daarvan op de betrouwbaarheid van de gegevens. Het verzoek om open en eerlijke beantwoording is nogmaals herhaald bij het begin van het vragenblok over het onderwerp seksuele gerichtheid in relatie tot gelijke behandeling op het werk en bij werving en selectie.

Ad 2. Verdieping door interviews⁴

De in stap 1 verzamelde gegevens zijn per thema aangevuld met elk ongeveer tien telefonische interviews. Deze gegevens zijn benut om de resultaten uit de telefonische enquête te illustreren en te verdiepen.

Ad 3. Macroconsultatie

De deelrapportages van elk van de onderwerpen⁵ zijn - voorzien van een aantal vragen - voorgelegd aan werkgevers- en werknemersorganisaties en aan voor een deelterrein relevante expertorganisaties⁶. In deze consultatie ging het in belangrijke mate om de vraag of bevindingen uit het onderzoek in de eigen praktijk worden herkend. Daarnaast is ook gevraagd naar een beoordeling en interpretatie van de bevindingen.

De steekproeftrekking voor de telefonische bevraging en het verloop van die bevraging

De grootste deel van de vragen in dit onderzoek gaat over zaken die liggen op het terrein van werving en selectie. Het heeft daarom weinig nut om organisaties te ondervragen die daarmee geen recente ervaringen hebben. Recent betekent in dit onderzoek minder dan 12 maanden voor de ondervraging. Omdat niet bekend is

-
4. Voor het onderdeel Voorkeursbeleid zijn geen verdiepende interviews gehouden. Ook heeft geen 'macroconsultatie' plaatsgevonden. Op basis van de telefonische enquête is een rapport samengesteld dat al eerder als zelfstandig rapport haar weg heeft gevonden in de beleidsevaluatie.
 5. Met uitzondering van de thema 'Voorkeursbeleid'.
 6. Het overzicht van geconsulteerde organisaties is opgenomen in bijlage 2.

welke organisaties personeel hebben geworven, moest dit aan de benaderde organisaties zelf gevraagd worden. Bij aanvang van het onderzoek was onze verwachting dat zeer veel bedrijven en instellingen en dan met name kleine, zouden afvallen omdat zij in de genoemde periode geen personeel zouden hebben geworven. In overleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is daarom besloten alleen organisaties te benaderen met 20 of meer werknemers.

Voor het onderwerp 'medische keuringen' geldt als aanvullende voorwaarde dat de gegevens vergeleken moeten worden met de resultaten van het bedrijvenonderzoek van de Arbeidsinspectie uit 1998. Dat onderzoek had alleen betrekking op de markt- en non-profitsector. Binnen de marktsector waren enkele kleinere bedrijfstakken uitgesloten. Deze zijn ook in het IVA-onderzoek buiten beschouwing gebleven. De sector overheid is vanzelfsprekend wel in het IVA-onderzoek meegenomen, maar bij de vergelijking met de resultaten van het onderzoek van de Arbeidsinspectie buiten beschouwing gelaten.

In dit onderzoek gaat het zowel om het beleid als om de uitvoeringspraktijk in bedrijven en instellingen ten aanzien van de genoemde terreinen. Zeker binnen een grote organisatie kan op veel niveaus personeelsbeleid gemaakt worden. Afhankelijk van de besturingsfilosofie kunnen organisatieonderdelen meer of minder autonomie op dit terrein hebben. Voor een buitenstaander die een organisatie niet goed kent, is het daarom bijzonder moeilijk om snel bij de juiste afdeling en persoon terecht te komen. Bij aanvang van het onderzoek was dan ook onduidelijk op welk niveau in de te ondervragen organisaties met vragen over het gevoerde beleid zou moeten worden ingestoken. Als het echter gaat om vragen over de concrete uitvoering van het beleid en knelpunten die daarbij voorkomen, dan ligt het voor de hand om zo laag mogelijk in een organisatie in te steken. Om een langdurige zoektocht binnen de te ondervragen organisaties zoveel mogelijk te voorkomen is ervoor gekozen de vestiging van een bedrijf of instelling als te benaderen organisatie-eenheid te nemen. Verondersteld is dat elke vestiging op de hoogte zal (moeten) zijn van het personeelsbeleid dat op een hoger niveau in de organisatie wordt ontwikkeld en vragen daarover kan beantwoorden. Als dat niet het geval is, dan is aan de informant op de vestiging gevraagd naar de organisatie-eenheid of de persoon die hierover wel informatie kan verstrekken en is deze vervolgens benaderd.

Voor het trekken van de steekproef van te benaderen organisaties is gebruik gemaakt van het LISA-vestigingenregister. Dit adressenbestand is voldoende groot en bevat voldoende gegevens over de economische bedrijvigheid in Nederland op het

niveau van vestigingen om op verantwoorde wijze een naar sector en grootteklasse gestratificeerde steekproef te kunnen trekken⁷.

Door het ETIN in zijn hoedanigheid van beheerder van het LISA-vestigingenregister is een steekproef van 5.400 organisaties getrokken⁸, gelijkelijk verdeeld over de negen combinaties van sector en grootte. Omdat door het grote aantal organisaties in de industrie de andere delen van de marktsector volledig uit beeld dreigden te verdwijnen, is bij het trekken van de steekproef binnen de marktsector nog onderscheid gemaakt tussen industrie en overige marktsector. Dit onderscheid heeft geen invloed op de verdeling tussen markt-, overheids- en non-profitsector in de steekproef.

De getrokken steekproef is in tweeën gedeeld door organisaties per combinatie van sector en grootte random aan twee sub-steekproeven toe te wijzen. Aan de ene helft van de steekproef is vragenlijst versie A voorgelegd en aan de andere helft vragenlijst versie B.

De telefonische ondervraging is uitgevoerd door M4 Marktonderzoek in Tilburg. Aan M4 Marktonderzoek is de opdracht meegegeven om per combinatie van sector en grootteklasse 30 interviews te realiseren aan de hand van vragenlijst A en 30 interviews aan de hand van vragenlijst B. Als het aantal van 30 interviews voor een combinatie was gerealiseerd, dan hoefde voor deze combinatie niet verder gebeld te worden.

Een overzicht van de gerealiseerde respons staat in tabel 1.1.

7. In het LISA-vestigingenregister komen bijna 165.000 vestigingen voor waar 20 of meer personen werkzaam zijn. Het LISA-vestigingenregister bevat gegevens over in totaal bijna 465.000 vestigingen met 5 of meer werkzame personen. Voor uitgebreide informatie over het LISA-vestigingenregister zie LISA Handboek. Definities, samenstelling en achtergronden LISA. Tilburg/Den Haag, mei 2002.

8. De steekproef is aanzienlijk groter dan het aantal te realiseren interviews. Dit is niet alleen in verband met de te verwachten non-respons, maar ook omdat verwacht werd dat een zeer groot aantal organisaties zou afvallen omdat zij in het recente verleden geen personeel hebben geworven. Dat blijkt inderdaad het geval te zijn geweest, zij het minder vaak dan verwacht.

Tabel 1.1: Overzicht van de gerealiseerde respons per vragenlijst.

Groepen	Vragenlijst A	Vragenlijst B
Marktsector 20-99 werknemers	31	28
Marktsector 100-299 werknemers	28	29
Marktsector 300+ werknemers	30	29
Overheid 2-99 werknemers	30	30
Overheid 100-299 werknemers	32	31
Overheid 300+ werknemers	30	31
Non-profit 20-99 werknemers	30	31
Non-profit 100-299 werknemers	31	31
Non-profit 300+ werknemers	28	31
Totaal aantal gerealiseerde interviews	270	271

Om deze respons te realiseren zijn in totaal 1.788 bedrijven en instellingen gebeld. Hiervan zijn er 267 afgevallen omdat zij niet in het recente verleden hebben geworven (in tabel 1.2 vermeld als 'geen geschikt bedrijf'). 'Geen tijd' en 'doet nooit mee aan onderzoek' zijn daarnaast de meest genoemde redenen waarom er geen interview tot stand is gekomen.

Tabel 1.2: Overzicht van redenen non-respons.

Omschrijving	Vragenlijst A		Vragenlijst B	
	aantal	%	aantal	%
Gekozen telefoonnummers	984		804	
Antwoordapparaat	90		46	
Hoofdkantoor stuurt aan	12		39	
Geen geschikt bedrijf	168		99	
Bruto steekproef	714	100%	620	100%
Geen medewerking:				
- geen tijd	427		201	
- geen interesse in het onderwerp	18		21	
- ziet nut onderzoek niet in	8		8	
- wil niets met ministerie te maken hebben			2	
- ministerie vraagt te veel van de bedrijven/instellingen	4		1	
- doet nooit mee met onderzoek	40		43	
- er zijn al teveel onderzoeken	14		9	
- geen of andere reden	100		64	
Netto respons	270	38%	271	44%

De ondervraagde functionarissen

Aan de personen die de vragen hebben beantwoord, is gevraagd naar hun functie in de organisatie. De overgrote meerderheid is werkzaam als personeelsfunctionaris, waarvan een deel op directieniveau. Iets minder dan 10% van de ondervraagden is werkzaam als algemeen directeur of heeft een algemene managementfunctie.

Tabel 1.3: Overzicht van de ondervraagde functionarissen.

Soort functie	Vragenlijst A	Vragenlijst B
(Algemeen) directeur	28	24
Directeur PZ of HRM/manager PZ of HRM/ hoofd afdeling PZ en dergelijke	128	78
Medewerker PZ/HRM en dergelijke	98	144
Overige	15	25
Onbekend	1	–
Totaal	270	271

Representativiteit en weging

De verdeling van de ondervraagde organisaties over de combinaties van sector en grootteklasse in tabel 1.1 correspondeert niet met de werkelijke verdeling van de economische bedrijvigheid in Nederland op dit punt. Om op basis van de celvullingen in tabel 1.1 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.

Tabel 1.4 geeft een overzicht van de berekende weegfactoren.

Tabel 1.4: Weegfactoren vragenlijst A en vragenlijst B op basis van de gereali-
seerde respons.

Weegfactoren: "sector x bedrijfsgrootte"	20-99	100-299	300+
<i>Vragenlijst A</i>			
- Markt exclusief industrie	6,16	0,78	0,59
- Markt: industrie	5,61	1,7	0,23
- Non-profit	0,52	0,10	0,14
- Overheid	0,39	0,20	0,12
<i>Vragenlijst B</i>			
- Markt exclusief industrie	7,42	0,95	0,50
- Markt: industrie	4,93	0,83	0,25
- non-profit	0,39	0,2	0,12
- Overheid	0,51	0,10	0,13

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 marktsector (inclusief industrie) en bij vragenlijst A in iets mindere mate voor de bedrijven in de industrie met 100 tot 300 werknemers.

Mogelijkheden en beperkingen van deze aanpak

Alle conclusies in het rapport zijn gebaseerd op de gewogen gegevens. Daarmee zijn zij representatief voor de onderscheiden sectoren en grootteklassen en alle bedrijven en instellingen in Nederland. Het aantal afgenomen interviews, zowel in totaal als per sector respectievelijk grootteklasse, beperkt evenwel de hardheid van de conclusies die getrokken kunnen worden. Door de gekozen aanpak worden de resultaten in sterke mate bepaald door een klein aantal organisaties met 20 tot 100 werknemers in de marktsector. Dat de marktsector veel invloed heeft op het totale beeld is gezien de getalsverhoudingen in de realiteit terecht, maar lastiger is het dat dit beeld gebaseerd is op 30 organisaties per vragenlijst. Deze 30 organisaties uit de marktsector representeren bijna 25.000 bedrijven. Als wij per vragenlijst twee of drie andere organisaties in de marktsector zouden hebben ondervraagd (en die kans is erg groot als wij het onderzoek zouden herhalen), dan zou het beeld wellicht anders zijn geweest. In statistische begrippen uitgedrukt: de betrouwbaarheidsmarges van de percentages die in de tabellen en in de tekst worden vermeld, zijn groot. Voor het onderwerp medische keuringen geldt in essentie hetzelfde, ook al zijn deze conclusies gebaseerd op het dubbele aantal waarnemingen (namelijk in beide vragenlijsten opgenomen). De resultaten van het onderzoek geven daarom vooral een indicatie van de stand van zaken op de verschillende terreinen. Deskundigen aan wie de resultaten ter becommentariëring zijn voorgelegd, konden zich in het algemeen goed vinden in de bevindingen, zodat de conclusie gerechtvaardigd is dat dit onderzoek met zijn beperkingen een redelijke weergave is van de stand van zaken.

2 Zorgvuldige werving en selectie

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat het wervings- en selectiebeleid van bedrijven en instellingen centraal. De vraag daarbij is in welke mate arbeidsorganisaties bij hun activiteiten op het gebied van werving en selectie rekening houden met de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid. Deze aanbevelingen bieden bedrijven en instellingen een handreiking voor zorgvuldige procedures bij de werving en selectie van personeel.

De aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid over het wervings- en selectiebeleid van organisaties in Nederland dateren al van 1991. De behoefte daaraan hing samen met nieuwe ontwikkelingen in arbeidsorganisaties en in het arbeidsmarktgedrag van werknemers. Geconstateerd werd dat door veranderingen in de markt en door nieuwe technologische ontwikkelingen van werknemers een bredere inzetbaarheid binnen de onderneming werd gevraagd. Om in de behoefte aan steeds veranderende kwalificaties van het personeel te kunnen voorzien, werd een groter beroep gedaan op de externe arbeidsmarkt. Daarnaast was er de ontwikkeling dat werknemers vaker van werkkring veranderden en dat de trouw aan de onderneming afnam. Beide tendensen versterkten het belang van een doelmatige en zorgvuldige procedure bij de werving en selectie van werknemers⁹.

De aanbevelingen over het wervings- en selectiebeleid van de Stichting van de Arbeid hielden in dat bedrijven en instellingen bij de vervulling van vacatures diverse uitgangspunten met betrekking tot gelijke kansen, deugdelijke en volledige informatie, privacy-aspecten en klachtenbehandeling in acht dienden te nemen. De toepassing van deze aanbevelingen in Nederlandse bedrijven en instellingen is in 1996 voor de eerste keer geëvalueerd door de Arbeidsinspectie. Uit dit bedrijven-

9. Stichting van de Arbeid, Aanbeveling werving en selectie, 9 maart 2000.

onderzoek bleken organisaties met 100 of meer werknemers beter op de hoogte te zijn van de aanbevelingen en daaraan ook vaker uitvoering te geven dan de kleinere organisaties. Andere bevindingen waren dat naast ervaring, opleiding en persoonlijke vaardigheden ook geslacht, leeftijd en handicap veelvuldig een rol speelden in het wervings- en selectieproces. Grote organisaties informeerden sollicitanten vooraf beter over de functie en de procedure, maar waren minder snel met het doorgeven van een negatieve uitkomst aan de sollicitanten dan de kleinere organisaties. Een groot deel van de bedrijven en instellingen had afspraken ter bescherming van de privacy van de sollicitanten, maar klachtenregelingen waren nog maar bij uitzondering aanwezig.

Vanwege problemen met de praktische uitvoerbaarheid van deze aanbevelingen zijn ze in 2000 aangepast. Ook is toen een klachtenregeling in het leven geroepen. Deze aangepaste aanbevelingen zijn vastgelegd in de beknoptere Aanbeveling Werving en Selectie. In deze beknopte aanbeveling worden de volgende uitgangspunten voor een zorgvuldige wervings- en selectieprocedure geformuleerd:

- sollicitanten hebben bij gelijke geschiktheid dezelfde kans op de aanstelling;
- sollicitanten worden deugdelijk en volledig geïnformeerd (procedure, functie-inhoud, plaats van de functie binnen de organisatie);
- aan sollicitanten wordt alleen die informatie gevraagd die nodig is voor beoordeling van geschiktheid voor de betreffende functie;
- de van sollicitanten verkregen informatie wordt vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld;
- de sollicitatieprocedure is transparant;
- een eventueel in gang gezette klachtenprocedure wordt zorgvuldig en billijk behandeld¹⁰;
- waar een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, wordt deze jaarlijks geïnformeerd over het aantal, de aard en de afhandeling van bij de onderneming ingediende klachten.

Naast de aanbeveling deze uitgangspunten in acht te nemen bij de werving en selectie van nieuw personeel, riep de Stichting van de Arbeid bedrijven en instellingen op de Sollicitatiecode van de NVP te volgen. De NVP heeft deze sollicitatiecode in overleg met de Stichting van de Arbeid opgesteld. De code bevat gedragsregels die arbeidsorganisaties naar het oordeel van de NVP en de Stichting van de Arbeid in acht behoren te nemen bij de werving en selectie ter vervulling

10. Sollicitanten kunnen hun klachten over de wervings- en selectieprocedure schriftelijk ter toetsing voorleggen aan de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode.

van vacatures¹¹. De NVP-Sollicitatiecode heeft betrekking op alle fasen van het wervings- en selectieproces en is chronologisch opgebouwd. Het laatste onderdeel van de code heeft betrekking op de afhandeling van klachten over de wervings- of sollicitatieprocedure. Aan een sollicitant wordt de mogelijkheid geboden om een klacht voor te leggen aan de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode als gemeend wordt dat er onzorgvuldig, onbillijk of onjuist is gehandeld en de organisatie zelf een klacht hierover niet naar tevredenheid van de sollicitant heeft afgehandeld. De Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode toetst de klacht vervolgens aan de NVP-Sollicitatiecode. De uitspraak van de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode is niet juridisch bindend, maar geldt als een zwaarwegend advies.

In de nieuwe aanbevelingen beveelt de Stichting van de Arbeid ondernemingen aan de NVP-Sollicitatiecode op ondernemingsniveau toe te passen dan wel in overleg met de OR of de Personeelsvertegenwoordiging een op de NVP-Sollicitatiecode gebaseerde eigen regeling op te stellen en toe te passen. Ook beveelt de Stichting van de Arbeid de CAO-partijen aan de toepassing van de NVP-Sollicitatiecode te stimuleren door bijvoorbeeld afspraken over gebruik van de NVP-Sollicitatiecode in de CAO vast te leggen, door voorlichting en door toezending van brochures en de NVP-Sollicitatiecode aan de leden.

De Arbeidsinspectie heeft onderzocht in welke mate de nieuwe aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid doorwerking hebben gevonden in CAO's die voor 2000 en later gelden. De Arbeidsinspectie (Peters en Van Hoorn, 2002) concludeert dat veel CAO's regelingen bevatten over werving en selectie, maar dat weinig wordt verwezen naar de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid en de diverse aspecten uit de NVP-Sollicitatiecode. Een mogelijke verklaring hiervoor is volgens de Arbeidsinspectie dat veel van de onderzochte CAO's al waren afgesloten voordat de Stichting van de Arbeid in 2000 met haar vernieuwde aanbevelingen kwam. De Arbeidsinspectie merkt echter ook op dat eveneens weinig wordt verwezen naar de uit 1991 daterende aanbevelingen.

11. De NVP-Sollicitatiecode is gebaseerd op een procedure waarin extern geworven wordt via een personeelsadvertentie. Bedrijven werven echter ook langs andere kanalen. In die gevallen, wordt opgeroepen de basisregels in acht te nemen 'voor zover van toepassing', Uit: Stichting van de Arbeid, Aanbevelingen voor werving en selectie, 2000.

2.2 Onderzoeksvragen

In dit deelonderzoek gaat het om het verwerven van inzage in de bekendheid en toepassing van de Stichtingsaanbevelingen op het gebied van werving en selectie. Voor dit deelonderzoek zijn vijf deelvragen geformuleerd, te weten:

1. In welke mate zijn bedrijven en instellingen bekend met de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid ten aanzien van werving en selectie?
2. Zijn werkgevers op de hoogte van de NVP-Sollicitatiecode en de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode?
3. Hanteren bedrijven een sollicitatieprocedure die in overeenstemming is met de aanbevelingen inzake werving en selectie van de Stichting van de Arbeid? Wordt de NVP-Sollicitatiecode gehanteerd of geldt een op de NVP-Sollicitatiecode gebaseerde regeling? Op welke wijze werkt de NVP-Sollicitatiecode door in het bedrijfsbeleid en de bedrijfspraktijk ten aanzien van werving en selectie?
4. Welke rol hebben een ondernemingsraad en een personeelsvertegenwoordiging bij het wervings- en selectiebeleid?
5. Hoe gaan bedrijven en instellingen om met klachten van sollicitanten?

In totaal zijn bij 270 organisaties telefonische interviews afgenomen. Daarnaast is met tien bedrijven¹² een aanvullend interview gehouden. In die gesprekken is doorgevraagd over de manier waarop bedrijven hun personeelsbeleid met betrekking tot de werving en selectie van personeel hebben ingericht en vastgelegd, welke uitgangspunten richtlijnen daarbij worden gehanteerd en hoe wordt omgegaan met klachten.

Een vergelijking met het eerder aangehaalde onderzoek uit 1996 is niet mogelijk. De samenstelling van de in 1996 onderzochte groep bedrijven en instellingen wijkt sterk af van de huidige groep organisaties. Ook inhoudelijk is een vergelijking minder zinvol dan in het geval van de aanstellingskeuringen. De nieuwe aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid hebben een andere reikwijdte en zijn inhoudelijk anders van karakter dan de uit 1991 daterende aanbevelingen.

12. Op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid betreft dit vooral bedrijven op het gebied van de zakelijke dienstverlening (waaronder ook de financiële instellingen) en de detailhandel met 20-100 werknemers.

2.3 Bekendheid met richtlijnen op het gebied van werving en selectie

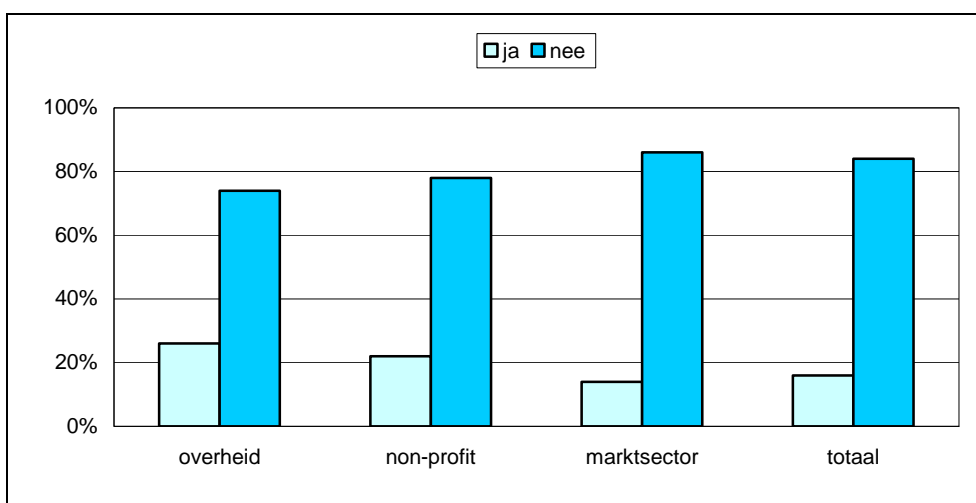
De Stichting van de Arbeid stimuleert arbeidsorganisaties bij de werving en selectie van nieuw personeel gebruik te maken van de NVP-Sollicitatiecode of van een daarop gebaseerde en in overleg met ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging opgestelde eigen regeling. In haar aanbevelingen noemt zij het opnemen van bepalingen hierover in de CAO als een van de manieren om dit te stimuleren. Deze meting laat zien dat van deze aanpak via de CAO waarschijnlijk weinig verwacht mag worden. Tweederde van de bedrijven en instellingen met een CAO meent dat er in de CAO geen bepalingen over de werving en selectie van personeel zijn opgenomen. Van de geïnterviewden gaf nog eens 16% expliciet aan niet te weten of er in hun CAO bepalingen over werving en selectie zijn opgenomen.

De uitkomst dat bijna tweederde van de organisaties met een CAO aangeeft dat er in de CAO geen bepalingen staan over werving en selectie lijkt strijdig met de resultaten van het eerder vermelde onderzoek van de Arbeidsinspectie. Uit dat onderzoek bleek dat in 2000 weliswaar nauwelijks naar de Stichtingsaanbevelingen wordt verwezen, maar dat 82% van de onderzochte CAO's één of meer bepalingen bevatte over werving en selectie.

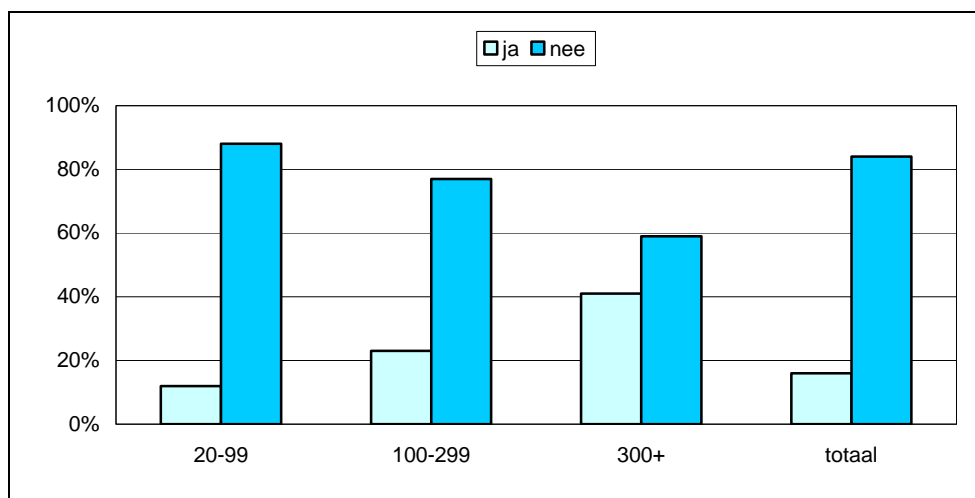
Een verklaring voor het geconstateerde verschil is dat de gehanteerde methoden van informatieverzameling van elkaar verschillen. In het AI-onderzoek uit 2000 zijn teksten van CAO's vergeleken (CAO is onderzoekseenheid). In het IVA-onderzoek zijn P&O-ers en directeuren van bedrijven en instellingen ondervraagd (bedrijf/instelling is onderzoekseenheid). De in beide onderzoeken gevonden percentages kunnen daarom niet met elkaar worden vergeleken. Het is niet uitgesloten dat in de IVA-enquête verhoudingsgewijs veel bedrijven en instellingen zijn ondervraagd in sectoren waar in de CAO's inderdaad geen bepalingen zijn opgenomen¹³. Daarnaast kan de mate waarin de ondervraagden op de hoogte zijn van alle bepalingen in de CAO een rol spelen. Het hoge percentage geïnterviewden dat aangeeft niet te weten of er in de CAO bepalingen op dit gebied zijn opgenomen, wijst in die richting. De geïnterviewden hadden voor het gesprek geen voorbereidingstijd. Binnen het totaal aan afspraken in de CAO zullen afspraken op het terrein van werving en selectie waarschijnlijk niet de hoogste prioriteit hebben. Eén bedrijf gaf tijdens een aanvullend interview aan dat het bij het ingaan van een nieuwe CAO deze niet meteen wordt doorgespit op nieuwe regels ten aanzien van werving en selectie. Indien nodig wordt het wervings- en selectiebeleid aangepast.

13. Dit laatste doet niets af aan de representativiteit van de enquête. Het aantal bedrijven dat onder een bepaalde CAO valt, verschilt per CAO's.

Dat de Stichting van de Arbeid aanbevelingen heeft ontwikkeld voor meer zorgvuldigheid bij de werving en selectie van personeel, is matig bekend bij Nederlandse bedrijven en instellingen. Ongeveer 16% zegt op de hoogte te zijn van het bestaan van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid. In de marktsector zijn bedrijven het minst bekend met het bestaan van de Stichtingsaanbevelingen. De bekendheid met het bestaan van de aanbevelingen hangt samen met de bedrijfsgrootte. De 300-plus organisaties zijn vaker bekend met het bestaan van de aanbevelingen dan de 300-min ondernemingen.



Figuur 2.1a: Bekend met aanbevelingen ontwikkeld door de Stichting van de Arbeid voor het wervings- en selectiebeleid in ondernemingen, naar sector.



Figuur 2.1b: Bekend met aanbevelingen ontwikkeld door de Stichting van de Arbeid voor het wervings- en selectiebeleid in ondernemingen, naar bedrijfsomvang.

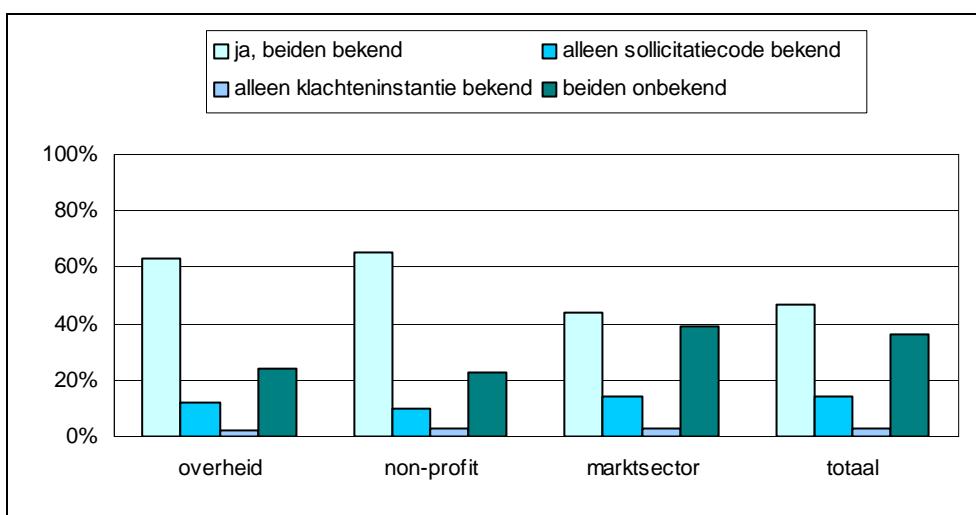
Van de bedrijven en instellingen die op de hoogte zijn van het bestaan van de Stichtingsaanbevelingen op het gebied van werving en selectie is driekwart ook bekend met de inhoud ervan. Dit is 12% van alle organisaties in de meting¹⁴. Uit de aanvullende interviews komt naar voren dat kennis van de Stichtingsaanbevelingen niet erg hoog op het prioriteitenlijstje van de bedrijven staat; zij zullen de aanbevelingen niet op korte termijn opzoeken. *"Misschien dat we dat ooit zullen doen als we groter worden, of in het kader van ISO-certificatie"*.

Aan de bedrijven en instellingen die hebben gelezen of gehoord over de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid is gevraagd via welke bronnen zij daarover zijn geïnformeerd. Deze bedrijven en instellingen noemen vooral publicaties van het ministerie van SZW (61%), de vakbladen (51%) en de eigen branchevereniging of werkgeversorganisatie (49%) als informatiebronnen over de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid¹⁵.

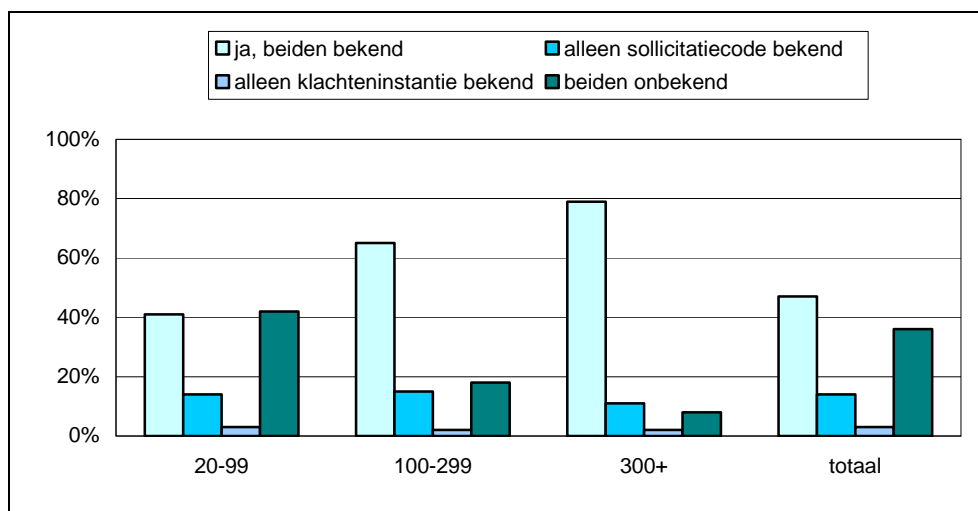
14. Gezien het geringe aantal respondenten dat deze vraag heeft beantwoord, wordt hier geen uitsplitsing naar sector en omvang gemaakt.

15. Werkgevers hebben meerdere antwoordcategorieën genoemd. Dit heeft tot gevolg dat totaalpercentages niet uitkomen op 100%. Wanneer de resultaten worden uitgesplitst naar sector en omvang is het aantal werkgevers dat de vraag heeft beantwoord klein (n=68). Daarom wordt er alleen ingegaan op de resultaten van alle werkgevers tezamen.

Behalve naar de bekendheid met de Stichtingsaanbevelingen is gevraagd naar de bekendheid met de NVP-Sollicitatiecode en de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode. Bijna de helft (47%) van alle bedrijven en instellingen in het onderzoek is bekend met zowel de Sollicitatiecode als de Klachteninstantie van de NVP. Ruim een derde deel van de bedrijven en instellingen is onbekend met beide. Zowel bij de overheid als in de non-profit sector is de bekendheid met beide faciliteiten van de NVP groot. Uitgesplitst naar omvang blijkt dat het merendeel (79%) van de werkgevers met 300 of meer medewerkers bekend is met zowel de NVP-Sollicitatiecode als de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode. Kleine ondernemingen (20-99 medewerkers) daarentegen zijn veelal onbekend met beide faciliteiten.



Figuur 2.2a: Bekend met Sollicitatiecode en Klachteninstantie van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid, naar sector.



Figuur 2.2b: Bekend met Sollicitatiecode en Klachteninstantie van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid naar bedrijfsomvang.

Driekwart van de organisaties die weten dat de NVP-Sollicitatiecode bestaat, is ook op de hoogte van de inhoud van deze sollicitatiecode. Een kwart van de bedrijven en instellingen die wel van het bestaan van de NVP-Sollicitatiecode weten, is dus niet bekend met de inhoud van deze sollicitatiecode. Het betreft hier voornamelijk bedrijven uit de marktsector en kleine ondernemingen (20-99 werknemers).

We stellen vast dat bedrijven en instellingen vaak niet weten dat de Stichting van de Arbeid aan de wieg staat van de aanbevelingen voor zorgvuldige werving en selectie, maar dat wel bijna de helft de aanbevelingen kent in de vorm van de NVP-Sollicitatiecode. Een mogelijke verklaring is dat de publicitaire inspanningen zich vooral gericht hebben op het bekendheid geven aan de NVP-Sollicitatiecode. Immers, in de NVP-Sollicitatiecode zijn de Stichtingsaanbevelingen geconcretiseerd. Als bedrijven de NVP-Sollicitatiecode kennen, is men in driekwart van de gevallen ook op de hoogte van de inhoud. Wel verschilt de mate van bekendheid tussen de sectoren en tussen organisaties van verschillende grootte. Bedrijven in de marktsector en 100-min bedrijven zijn het minst op de hoogte van zowel het bestaan van de NVP-Sollicitatiecode als van de inhoud.

Hoe zijn bedrijven en instellingen geïnformeerd over de NVP-Sollicitatiecode?

Werkgevers kunnen via diverse kanalen geïnformeerd zijn over de NVP-Sollicitatiecode. Een groot deel van de werkgevers geeft aan geïnformeerd te zijn via kanalen die in de categorie 'anders' (39%) vallen. Binnen de categorie 'anders' worden relatief vaak opleiding, vakbladen en internet als informatiebronnen over de

NVP-Sollicitatiecode genoemd. Belangrijke kanalen zijn ook de eigen branchevereniging of de werkgeversorganisatie (35%).

Organisaties binnen de overheidssector hebben hun informatie vaker via de eigen branchevereniging of werkgeversorganisatie en de CAO gekregen dan organisaties in de andere sectoren. In de marktsector zijn bedrijven en instellingen vaker dan in de andere sectoren via kanalen die in de categorie 'anders' vallen geïnformeerd. Wanneer de resultaten worden uitgesplitst naar bedrijfsomvang blijkt dat de ondernemingen 200-100 werknemers vaker dan de middelgrote en grote ondernemingen via de eigen branchevereniging zijn geïnformeerd. In tegenstelling tot de grote (35%) en middelgrote ondernemingen (32%) geeft slechts een klein deel (13%) van de ondernemingen met 20-99 medewerkers aan via de NVP geïnformeerd te zijn.

Tabel 2.1: Hoe bent u geïnformeerd over de inhoud van de NVP-Sollicitatiecode, naar sector en naar omvang (in percentages)¹.

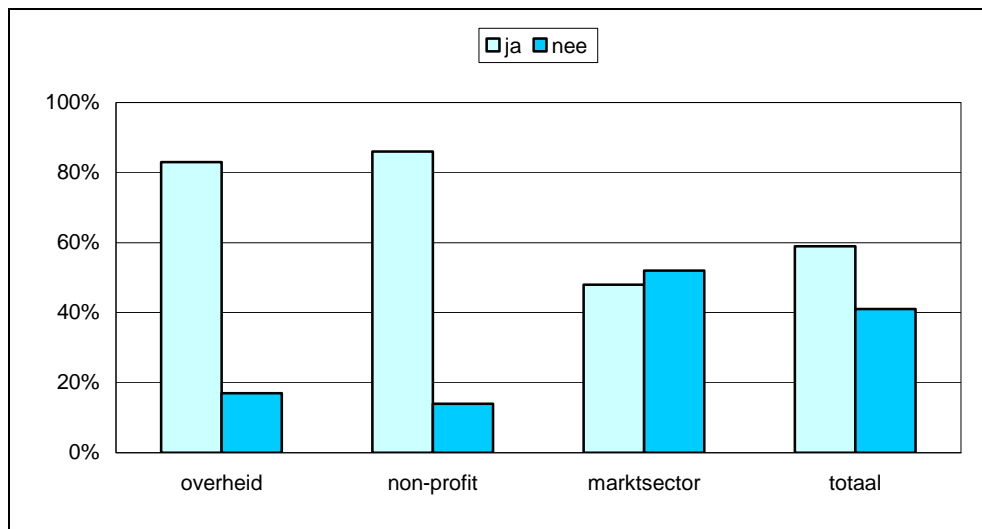
	Sector			Omvang			Totaal
	over- heid	non- profit	markt- sector	20-99	100-299	300+	
- via eigen branchevereniging of werkgeversorganisatie	44	30	35	40	24	29	35
- via publicaties van het ministerie van SZW	34	22	29	31	21	25	28
- via de Ned. Ver. voor personeelsbeleid	30	43	14	13	32	35	20
- via de CAO	21	11	2	4	10	6	6
- anders, namelijk	21	31	43	37	46	34	39

1 De ondervraagden hebben meerdere antwoordcategorieën genoemd. Dit heeft tot gevolg dat totaalpercentages niet uitkomen op 100%.

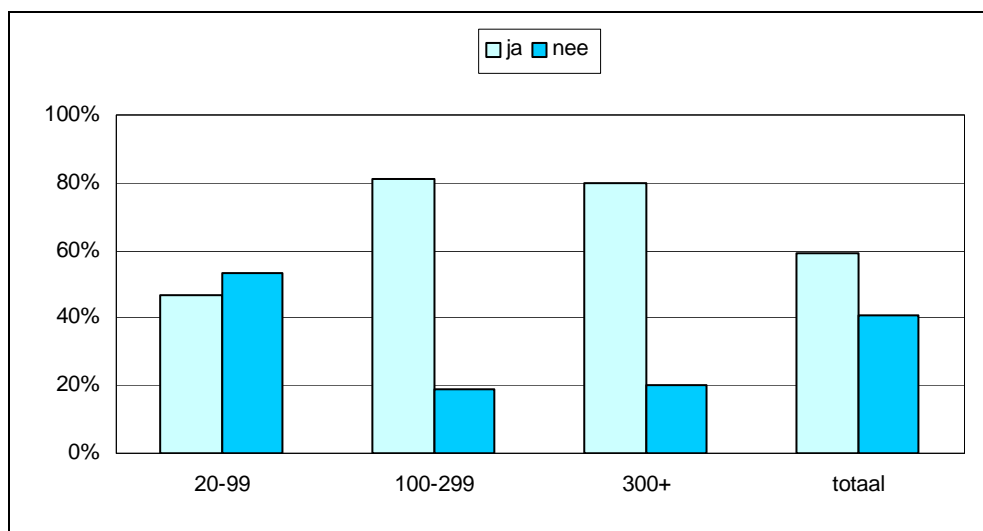
We stellen vast dat marktbedrijven en organisaties met minder dan 100 werknemers gedeeltelijk langs andere informatiekanalen geïnformeerd zijn over de NVP-Sollicitatiecode dan de andere organisaties. In het bijzonder valt daarbij het verschil op in het bereik van de NVP bij het informeren van arbeidsorganisaties over de NVP-Sollicitatiecode. Bedrijven en instellingen met minder dan 100 werknemers en bedrijven in de marktsector noemen de NVP minder vaak als informatiebron dan de andere categorieën. In dit onderzoek kunnen we hier geen verklaringen voor geven. Wat er wellicht mee te maken heeft is dat kleinere organisaties minder vaak over een professioneel ingevulde personeelsfunctie beschikken dan de grotere organisaties en om die reden minder goed zijn toegerust voor het verzamelen en toepassen van relevante informatie.

2.4 Consequenties van de NVP-Sollicitatiecode voor bedrijfsbeleid en -praktijk

Van de organisaties die bekend zijn met de NVP-Sollicitatiecode en/of de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid is ongeveer 60% nagegaan of de praktijk van werving en selectie in de eigen organisatie hiermee in overeenstemming is. Bedrijven en instellingen in de marktsector hebben dit minder vaak getoetst (48% wel) dan in de overheidssector (83% wel) en de non-profitsector (86% wel). Uitgesplitst naar omvang blijkt dat meer dan de helft van de organisaties met 20-100 werknemers die bekend zijn met de NVP-Sollicitatiecode en/of de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid, niet is nagegaan of de praktijk van de eigen organisatie voldoet aan de richtlijnen voor werving en selectie. De grotere organisaties hebben dat veel vaker gedaan (ca. 80%).



Figuur 2.3a: Nagegaan of de praktijk van werving en selectie in uw bedrijf voldeed aan de richtlijnen van de Sollicitatiecode of van de Stichting van de Arbeid naar sector.



Figuur 2.3b: Nagegaan of de praktijk van werving en selectie in uw bedrijf voldeed aan de richtlijnen van de Sollicitatiecode of van de Stichting van de Arbeid naar bedrijfsomvang.

Aan de bedrijven en instellingen die de eigen praktijk van werving en selectie hebben getoetst aan de gedragsregels van de Stichting van de Arbeid en de NVP, is gevraagd of die toetsing heeft geleid tot aanpassingen in de afspraken of regels met betrekking tot werving en selectie van personeel. Een klein deel (bijna 20%) zegt als gevolg van de vergelijking het beleid in de organisatie te hebben aangepast. Alhoewel de verschillen tussen de onderscheiden sectoren niet erg groot zijn, hebben er in de marktsector minder vaak dan in de andere sectoren aanpassingen plaatsgevonden. Organisaties met 20-99 werknemers hebben minder vaak aanpassingen doorgevoerd dan de middelgrote en grote.

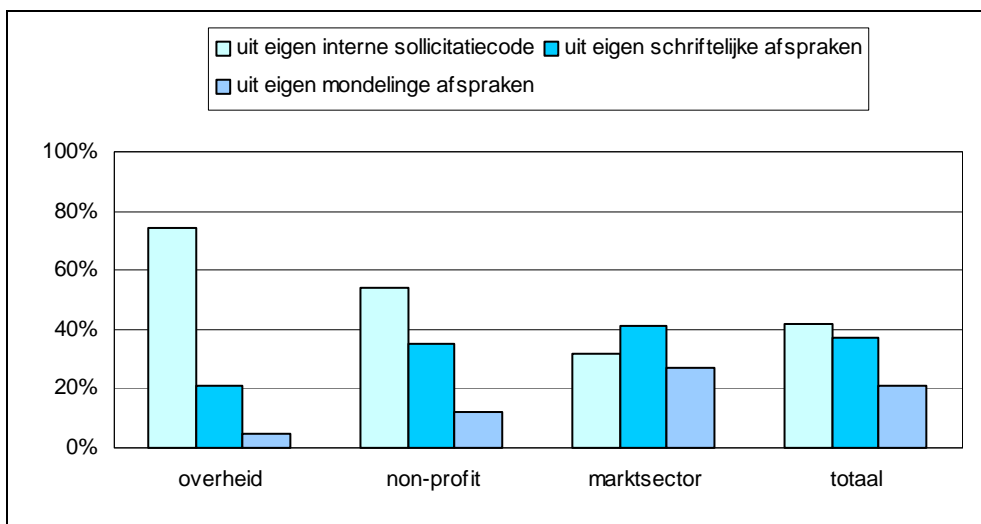
De bedrijven en instellingen geven aan dat de aanpassingen met name tot gevolg hebben dat er een eigen interne procedure (49%) is ontwikkeld of dat er meer schriftelijke vastlegging van afspraken (33%) plaatsvindt. Verder zegt 15% dat de toetsing ertoe geleid heeft dat er bij vacatures meer wordt nagedacht over een zorgvuldige aanpak van het wervings- en selectietraject¹⁶.

Ruim 80% van de bedrijven en instellingen geeft aan dat de toetsing *niet* geleid heeft tot aanpassingen in de regels of afspraken rondom de werving en selectie. De overgrote meerderheid hiervan geeft als reden dat ze al (min of meer) handelt con-

16. Slechts een klein aantal organisaties heeft de procedure rondom het werven en selecteren van personeel aangepast. Daarom doen we alleen uitspraken over alle organisaties tezamen.

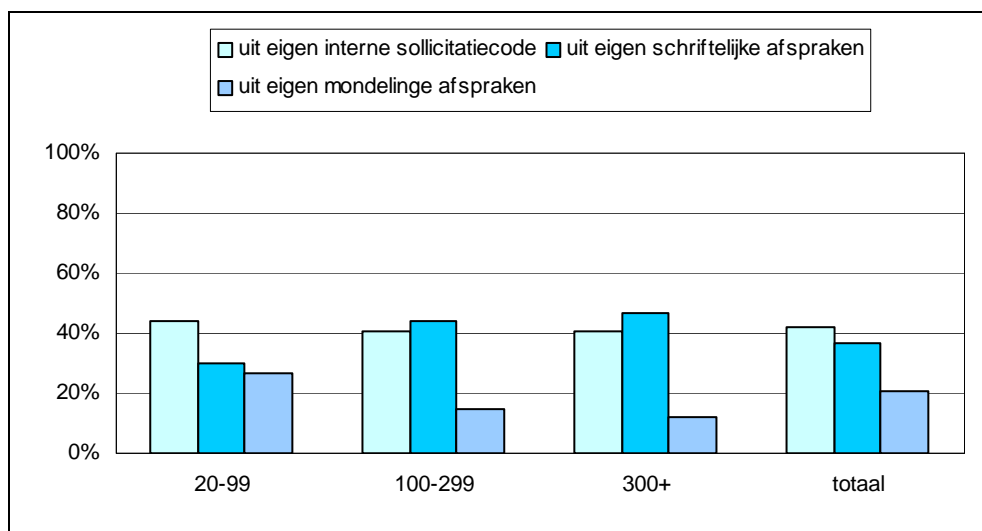
form de NVP-Sollicitatiecode¹⁷. Binnen de marktsector is dit vrijwel de enige genoemde reden. Daarnaast geven organisaties aan dat er geen aanpassingen nodig zijn omdat al conform de CAO gehandeld wordt (10%).

Aan de organisaties waar geen aanpassingen zijn doorgevoerd omdat al (min of meer) conform de NVP-Sollicitatiecode of CAO-afspraken werd gehandeld, is gevraagd hoe dit in de praktijk is geregeld. Het meest wordt genoemd dat het handelen op het gebied van werving en selectie is vastgelegd in een eigen interne sollicitatiecode (42%). Op de tweede plaats worden schriftelijk vastgelegde afspraken genoemd (37%) en op de derde plaats mondelinge afspraken (21%). Binnen de overheidssector wordt vaker gezegd dat er een eigen interne sollicitatiecode is dan binnen de andere sectoren. Kleine organisaties noemen eigen mondelinge afspraken vaker dan de middelgrote en grote organisaties.



Figuur 2.4a: Waaruit blijkt dat uw bedrijf al (min of meer) handelde conform de Sollicitatiecode of de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid? (naar sector)

17. 115 organisaties beantwoordden deze vraag (68% van het totaal).



Figuur 2.4b: Waaruit blijkt dat uw bedrijf al (min of meer) handelde conform de Sollicitatiecode of de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid? (naar bedrijfsomvang).

Aan alle bedrijven en instellingen in het onderzoek zijn enkele gedragsregels uit de NVP-Sollicitatiecode voorgelegd met daaraan gekoppeld de vragen of hierover in de CAO afspraken zijn gemaakt en op welke manieren die gedragsregels in het eigen wervings- en selectiebeleid zijn geïncorporeerd: schriftelijk, al dan niet in de vorm van een sollicitatieprotocol, in de vorm van mondelinge afspraken of in de vorm van ad hoc-beslissingen. Het betreft de volgende vier gedragsregels:

1. Sollicitanten worden voorzien van goede informatie over de vacante functie en sollicitatieprocedure.
2. Sollicitanten krijgen alleen vragen voorgelegd die van belang zijn voor de beoordeling van hun geschiktheid voor de functie.
3. Gegevens en informatie van sollicitanten worden zorgvuldig en vertrouwelijk behandeld, en
4. Op een klacht van sollicitanten over een onjuiste behandeling wordt binnen een redelijke termijn gereageerd.

In de enquête is nagegaan of er ten aanzien van deze onderwerpen binnen de organisaties gedragsregels zijn afgesproken en vastgelegd. Daarbij is de volgende verdeling gehanteerd:

- afspraken in CAO en intern schriftelijk vastgelegde afspraken;
- geen afspraken in de CAO, maar wel intern schriftelijk vastgelegde afspraken, bijvoorbeeld in een intern sollicitatieprotocol;

- afspraken in CAO, maar intern geen of enkel mondelinge afspraken;
- geen afspraken in CAO, intern geen of enkel mondelinge afspraken.

Wat betreft de schriftelijke vastlegging van afspraken is ons uit de verdiepende interviews gebleken dat de documenten waarin deze zijn vastgelegd op verschillende manieren worden aangeduid (handboek, protocol, richtlijn). In de enquête is hierin geen onderscheid gemaakt. Ook geldt dat de hier gerapporteerde bevindingen niet inhoudelijk zijn getoetst aan de Stichtingsaanbevelingen en de NVP-Sollicitatiecode. Evenmin is nagegaan of de afspraken zo concreet zijn dat zij tot een eenduidige uitvoering leiden. Hier wordt alleen gemeld, of er voor de afzonderlijke gedragsregels afspraken zijn en en zo ja, hoe deze in de organisatie zijn vastgelegd.

Van de ondervraagde bedrijven en instellingen heeft 26% over elk van de hiervoor genoemde gedragsregels interne schriftelijke afspraken ontwikkeld, 13% van de bedrijven en instellingen heeft ten aanzien van geen enkele richtlijn schriftelijk vastgelegde afspraken en 17% heeft slechts over één gedragsregel de afspraken schriftelijk vastgelegd.

Niet geheel onverwacht hebben bedrijven en instellingen in de overheidssector relatief vaker schriftelijk vastgelegde afspraken, daarna volgt de non-profitsector, terwijl in de marktsector verhoudingsgewijs de minste organisaties afspraken op schrift hebben staan. Dat er een verband bestaat tussen de grootte van de organisatie en de aanwezigheid van schriftelijk vastgelegde afspraken zal evenmin verbazing wekken. Grote organisaties hebben vaker afspraken over gedragsregels op schrift gesteld en over meer verschillende gedragsregels dan kleine.

Tabel 2.2: Aantal gedragsregels waarover in een organisatie schriftelijk vastgelegde afspraken bestaan, naar sector en grootte (in percentages).

	Sector		markt	Omvang			Totaal
	over- heid	non- profit		20-99	100-299	300+	
0	–	5	15	14	11	–	13
1	5	9	19	18	8	21	17
2	9	14	15	16	8	11	14
3	18	23	13	14	17	16	14
4	56	46	21	23	33	47	26
weet niet ¹	14	5	18	16	22	5	16
Totaal aantal bedrijven en instellingen	96	89	89	91	91	88	270

¹ Deze respondenten hebben bij een of meer gedragsregels aangegeven dat zij niet weten of hierover afspraken in de organisatie zijn gemaakt en zo ja, of deze schriftelijk zijn vastgelegd.

De wijze waarop een bedrijf of instelling tegen de eigen organisatie en het personeel aankijkt, of de organisatiedoelen vertaalt in het personeelsbeleid, heeft grote invloed op de inrichting en vormgeving van het eigen wervings- en selectiebeleid. Het onderstaande citaat van een groot internationaal opererend bedrijf in de detailhandel levert hiervan een goed voorbeeld:

Medewerker P&O van een detailhandelsfiliaal

'We zijn goed op de hoogte van wet- en regelgeving op het gebied van werving en selectie en passen die ook toe. Goed personeelsbeleid is een basisstrategie voor het bedrijf. Sollicitanten zijn immers vaak ook klanten! Het bedrijf heeft een eigen sollicitatieprotocol. Daarnaast wordt bij elke vacature apart nagedacht over de aanpak. Het eerste gesprek is altijd een kennismakingsgesprek waar het betreffende afdelingshoofd en de personeelsfunctionaris bijzitten. De sollicitant wordt duidelijk verteld wat de procedure is. Het is belangrijk dat de sollicitant met een goed gevoel over bedrijf het gesprek verlaat.

Om te waarborgen dat er tijdens het sollicitatiegesprek geen vragen worden gesteld die bij wet verboden zijn – gezinsleven, fysiek ongemak, etc. – volgt iedereen die betrokken is bij de werving en selectie van nieuw personeel (HRM'ers, afdelingshoofden) een opleiding van anderhalve dag over ondermeer wat je wel en wat je niet in de sollicitatiegesprek mag vragen.'

In het navolgende kijken we hoe bedrijven en instellingen voor elk van de gedragsregels afzonderlijk afspraken hebben vastgelegd.

Afspraken over informatie over vacante functie en procedure

Ruim 70% van de bedrijven en instellingen heeft de afspraken over een goede informatievoorziening over de vacante functie en sollicitatieprocedure schriftelijk vastgelegd. Als bedrijven en instellingen vallen onder een CAO met bepalingen over de informatievoorziening bij sollicitaties, dan worden hierover meestal ook bepalingen in een eigen regeling schriftelijk vastgelegd. In de overheids- en non-profitsector en in bedrijven en instellingen met 100 of meer werknemers zijn regels over de informatieverstrekking aan sollicitanten veel vaker schriftelijk vastgelegd dan in de marktsector respectievelijk de 100-min-bedrijven en -instellingen.

Tabel 2.2a: Manier waarop bedrijven en instellingen afspraken over een zorgvuldige informatievoorziening hebben vastgelegd (in percentages).

	Sector			Omvang			Totaal
	over- heid	non- profit	markt	20-99	100-299	300+	
- in de CAO én intern ten minste schriftelijk vastgelegde afspraken	22	7	11	11	16	8	11
- niet in de CAO, intern ten minste schriftelijk vastgelegde afspraken	67	83	58	58	66	77	61
- alleen in de CAO, intern geen of alleen mondelinge afspraken	–	–	2	2	–	–	2
- niet in de CAO; intern geen of alleen mondelinge afspraken	11	11	29	28	18	15	26
totaal aantal bedrijven en instellingen ¹	96	89	87	89	90	88	267

1 Exclusief weet niet/geen antwoord.

Niet alleen de NVP-Sollicitatiecode, maar ook wetten, zoals de Wet op de medische keuringen, stellen grenzen aan de onderwerpen die in een sollicitatieprocedure en -gesprek door de bedrijf of instelling aan de orde mogen worden gesteld. Kern van die regels is dat alleen vragen gesteld mogen worden over onderwerpen die voor een goede vervulling van de vacante functie relevant zijn. In het bijzonder wordt paal en perk gesteld aan het stellen van vragen over de gezondheidssituatie. Dat tegen deze regels nog vaak wordt gezondigd blijkt onder andere uit de ervaringen van de Klachteninstantie van de NVP¹⁸. Onderstaand citaat is een illustratie hoe ruim bedrijven en instellingen het begrip 'functierelevant' kunnen interpreteren. Het bedrijf vindt dat het gaat om functie gerelateerde vragen: een verkoopadviseur moet goed gemotiveerd zijn en goed in zijn vel zitten.

Directeur van een bedrijf op het gebied van ongediertebestrijding:

'Bij het bedrijf bestaan geen vast omlinjnde regels voor de werving en selectie van personeel. Elke manager doet het op zijn eigen manier. Die staan niet op papier. Bij elk sollicitatiegesprek zitten twee managers en die leren van elkaar bij elk gesprek. Bij een gesprek wordt veel over persoonlijke zaken gesproken. Deze vragen zijn bedoeld om de motivatie van een persoon te peilen, om na te gaan of een sollicitant lekker in z'n vel zit en er sprake is van een harmonieuze thuissituatie.'

18. Zie hierover bijvoorbeeld het artikel van Ron van Gelderen 'Twintigduizend afwijzingen per dag' (n.a.v. een artikel in de Volkskrant van 24 september 2004) op de website van de NVP.

Afspraken over functierelevante vragen tijdens het sollicitatiegesprek

Bedrijven en instellingen hebben minder vaak afspraken op schrift gesteld over de onderwerpen waarover bij een sollicitatie vragen mogen worden gesteld dan over de informatievoorziening aan sollicitanten. Iets meer dan de helft van de bedrijven en organisaties heeft schriftelijk vastgelegd waarover aan sollicitanten vragen mogen worden gesteld; bij 10% van deze organisaties zijn hierover ook afspraken in de CAO gemaakt. Voor vier op de tien bedrijven en organisaties geldt dat er in CAO geen bepalingen over dit onderwerp zijn opgenomen en er in de organisatie zelf ook geen geschreven regels bestaan over welke onderwerpen bij een sollicitatie wel en over welke geen vragen mogen gesteld.

Organisaties in de overheidssector hebben afspraken over dit punt vaker schriftelijk vastgelegd dan in de non profit-sector en deze weer vaker dan in de marktsector. Bedrijven en instellingen met 100 tot 300 werknemers hebben vaker regels op schrift dan de overige organisaties (bijna 70% versus ruim 50%).

Tabel 2.2b: Manier waarop bedrijven en instellingen afspraken over de toegestane vragen hebben vastgelegd (in percentages), naar sector en omvang.

	Sector			Omvang			Totaal
	over- heid	non- profit	markt	20-99	100-299	300+	
- in de CAO én intern ten minste schriftelijk vastgelegde afspraken	10	6	5	3	14	2	5
- niet in de CAO, intern ten minste schriftelijk vastgelegde afspraken	70	63	44	47	54	52	48
- alleen in de CAO, intern geen of alleen mondelinge afspraken	2	–	6	6	–	1	5
- niet in de CAO; intern geen of alleen mondelinge afspraken	18	31	46	44	33	45	42
totaal aantal bedrijven en instellingen ¹	90	88	86	88	89	87	264

1 Exclusief weet niet/geen antwoord

Afspraken over de vertrouwelijke behandeling van gegevens

Afspraken over de vertrouwelijke behandeling van gegevens van de sollicitant worden minder vaak op schrift vastgelegd dan die welke betrekking hebben op de informatievoorziening aan de sollicitant. Maar wel gebeurt het meer dan op het gebied van vragen die aan de sollicitant mogen worden gesteld. Bijna 60% van de ondervraagde bedrijven en instellingen heeft over vertrouwelijkheid afspraken op schrift gesteld, deels in aanvulling op of ter invulling van afspraken in de CAO op

dit gebied. In de overheidssector en de non-profitsector is dit bij ongeveer 90% van de organisaties schriftelijk geregeld, in de marktsector bij ruim 50%. Kijken wij naar de grootte van de bedrijven en instellingen, dan blijkt ongeveer driekwart van de 100-plus-organisaties afspraken over de vertrouwelijke behandeling van gegevens schriftelijk te hebben vastgelegd; van de 100-min-organisaties is dat bij ruim de helft (55%).

Tabel 2.2c: Manier waarop bedrijven en instellingen afspraken over een vertrouwelijke behandeling van gegevens hebben vastgelegd (in percentages), naar sector en omvang.

	Sector			Omvang			Totaal
	over- heid	non- profit	markt	20-99	100-299	300+	
- in de CAO én intern ten minste schriftelijk vastgelegde afspraken	10	5	7	7	12	2	7
- niet in de CAO, intern ten minste schriftelijk vastgelegde afspraken	79	82	46	48	66	72	52
- alleen in de CAO, intern geen of alleen mondelinge afspraken	–	–	4	3	5	–	3
- niet in de CAO; intern geen of alleen mondelinge afspraken	11	14	44	42	18	26	38
totaal aantal bedrijven en instellingen ¹	91	89	85	89	88	88	265

1 Exclusief weet niet/geen antwoord

Afspraken over klachtenafhandeling

Iets minder dan de helft van de bedrijven en instellingen heeft de manier waarop klachten van sollicitanten moeten worden afgehandeld, op schrift gesteld. Als wij naar de absolute aantallen kijken die op de onderste regel van de tabel 2.2d staan vermeld, dan constateren wij dat 10% van de ondervraagden niet weet hoe het met afspraken over klachtenafhandeling in hun organisatie zit. Van de andere onderwerpen zijn zij beter op de hoogte.

De overheidssector is met 80% van de instellingen met schriftelijk vastgelegde afspraken koploper, gevolgd door de non-profitsector met bij 60%. Met 40% blijft de marktsector hierbij royaal achter. Opmerkelijk is dat bedrijven in de marktsector wel relatief vaak vallen onder een CAO die bepalingen over een klachtenafhandeling bevat (14% versus 3% en 5% in de overheidssector respectievelijk non-profitsector). De aanwezigheid van een schriftelijk vastgelegde klachtenregeling hangt duidelijk af van de grootte van de organisatie. Van de 300-plus-organisaties telt

65% een schriftelijk vastgelegde klachtenregeling, van de organisaties met 100 tot 300 medewerkers 51% en van de 100-min-organisaties 42%. De 100-min-organisaties vallen daarentegen relatief vaak onder een CAO waarin afspraken over een klachtenregeling zijn vastgelegd.

Tabel 2.2d: Manier waarop bedrijven en instellingen afspraken over de afhandeling van klachten hebben vastgelegd (in percentages), naar sector en omvang.

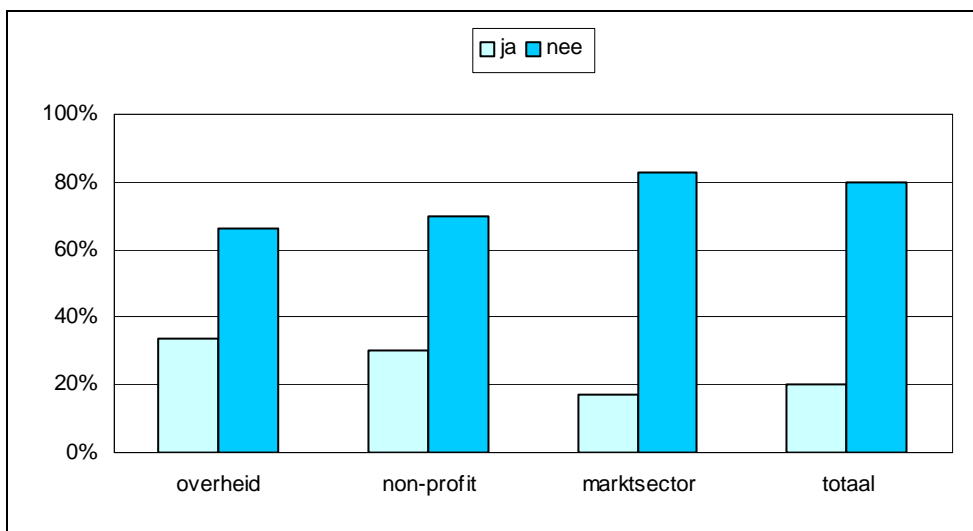
	Sector			Omvang			Totaal
	over- heid	non- profit	markt	20-99	100-299	300+	
- in de CAO én intern ten minste schriftelijk vastgelegde afspraken	2	5	4	4	4	2	4
- niet in de CAO, intern ten minste schriftelijk vastgelegde afspraken	78	54	36	38	47	63	41
- alleen in de CAO, intern geen of alleen mondelinge afspraken	1	–	10	10	1	–	8
- niet in de CAO; intern geen of alleen mondelinge afspraken	18	42	51	48	48	35	47
totaal aantal bedrijven en instellingen ¹	85	86	75	79	84	83	246

1 Exclusief weet niet/geen antwoord.

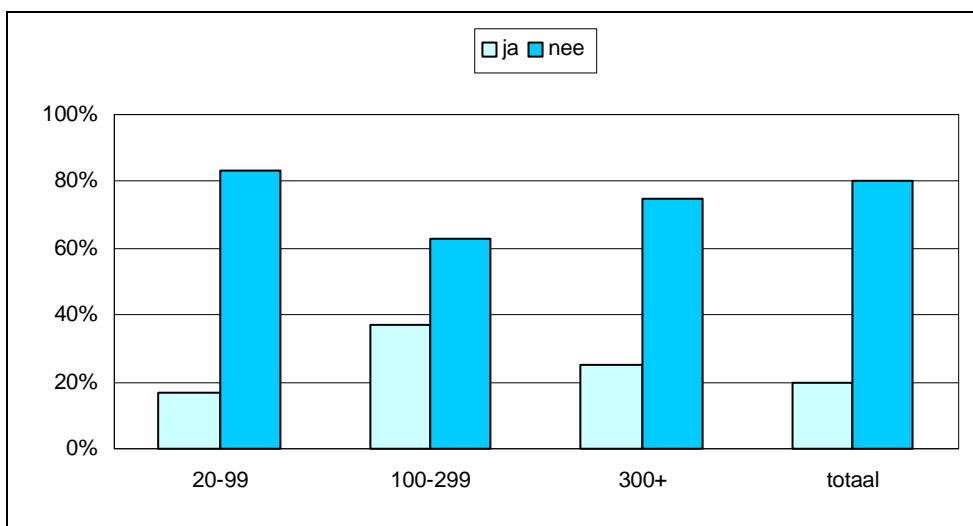
De Stichting van de Arbeid wijst er nadrukkelijk op dat sollicitanten de gelegenheid moeten hebben om een klacht omtrent de procedure van werving en selectie voor te leggen aan de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode. Aan de bedrijven en instellingen is gevraagd of bij eventuele klachten een sollicitant op die mogelijkheid gewezen is of zou worden¹⁹. De meerderheid (80%) geeft aan dat een sollicitant met een klacht niet op het bestaan van de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode wordt of zal worden gewezen. Organisaties in de overheids- en de non-profit sector geven vaker aan op het bestaan van deze klachteninstantie te (zullen) wijzen dan organisaties in de marktsector. Verder informeren middelgrote

19. Vermoedelijk is het voor de ondervraagde bedrijven en instellingen een hypothetische situatie. Van de bedrijven die voor een aanvullend interview zijn benaderd, heeft geen enkel bedrijf of instelling met een klacht te maken gehad. Dit wil niet zeggen dat sollicitatieprocedures altijd correct verlopen. Er zijn andere factoren die het klagen bij een werkgever over een als incorrect ervaren procedure beïnvloeden (zoals de inschatting of een klacht een positief effect zal hebben op de uitkomst van de procedure).

bedrijven en instellingen sollicitanten vaker over de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode dan kleine en grote.



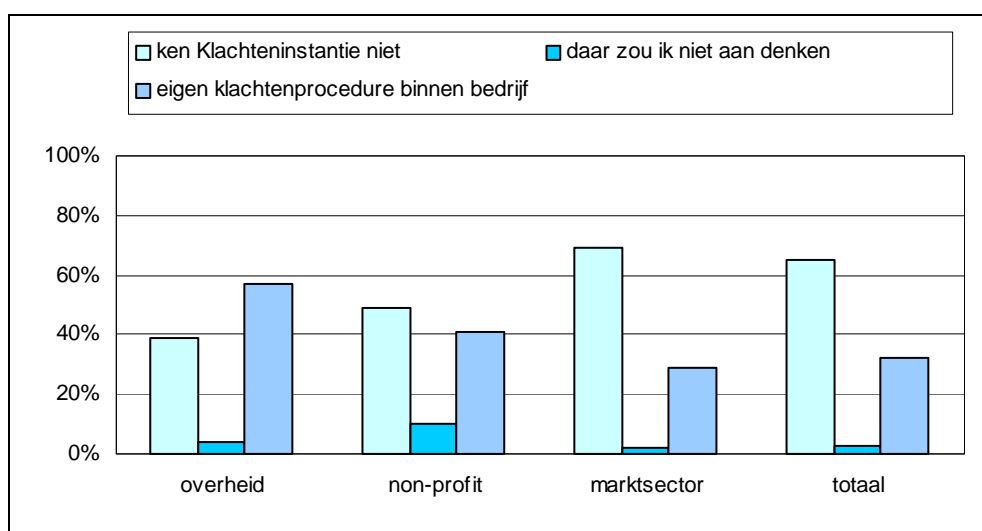
Figuur 2.5a: Als sollicitanten bij u klagen over het verloop van de sollicitatieprocedure, worden ze dan op de hoogte gesteld van de Klachteninstantie van de NVP naar sector.



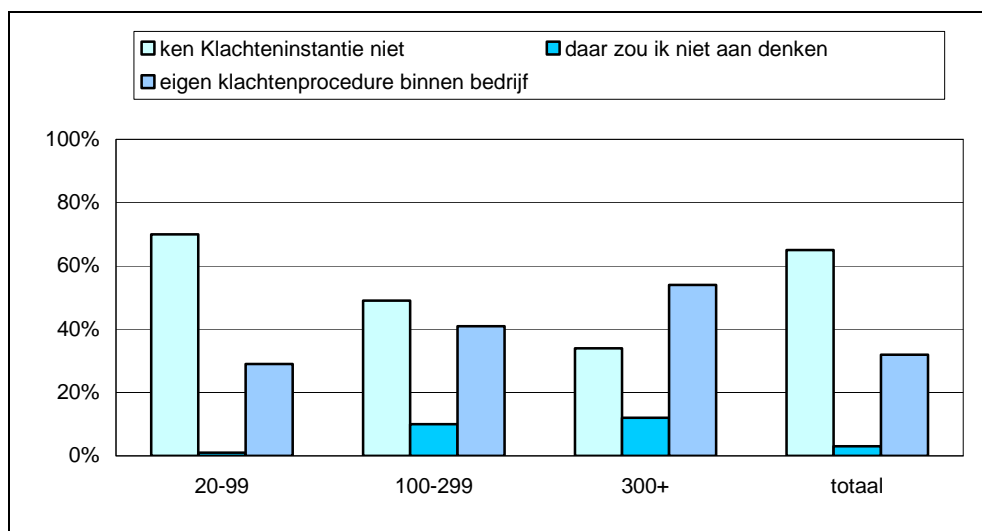
Figuur 2.5b: Als sollicitanten bij u klagen over het verloop van de sollicitatieprocedure, worden ze dan op de hoogte gesteld van de Klachteninstantie van de NVP naar bedrijfsomvang.

Dat bedrijven en instellingen een sollicitant met een klacht niet wijzen op de mogelijkheid de klacht voor te leggen aan de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode komt vooral door onbekendheid met het bestaan van de Klachteninstantie. In de marktsector is de onbekendheid met de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode het grootst. Kleine organisaties zijn vaker onbekend met de Klachteninstantie dan de grotere organisaties.

Daarnaast geeft eenderde van de organisaties aan geen informatie over de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode te geven omdat zij een eigen klachtenprocedure hebben. Bij de overheid is dit de belangrijkste reden om sollicitanten niet te informeren over de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode. In de grote organisaties is het bestaan van een eigen klachtenprocedure de voornaamste reden voor het niet attenderen van sollicitanten op de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode. Deze reden wordt door organisaties met 300 of meer werknemers vaker genoemd dan door de kleine en middelgrote organisaties.



Figuur 2.6a: Waarom worden sollicitanten niet op de hoogte gesteld van de Klachteninstantie van de NVP naar sector.



Figuur 2.6b. Waarom worden sollicitanten niet op de hoogte gesteld van de Klachteninstantie van de NVP naar bedrijfsomvang.

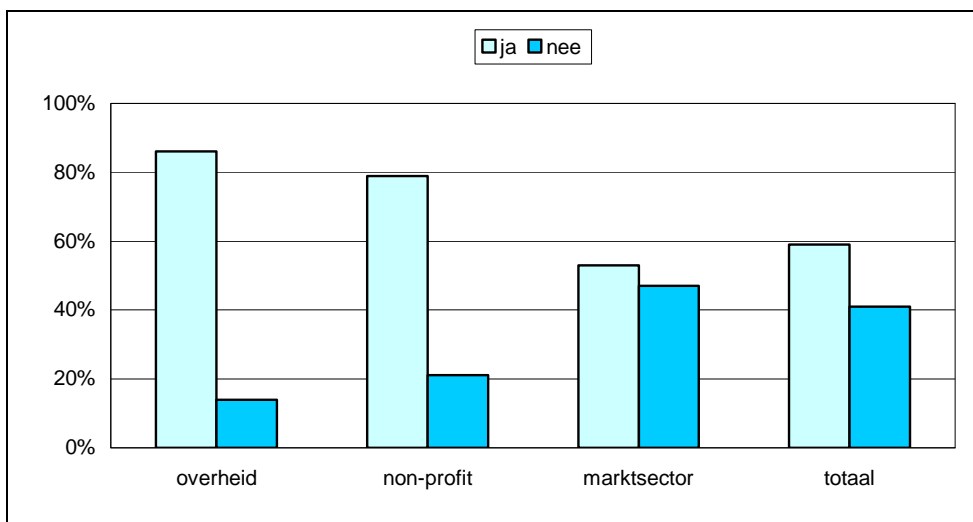
Geen enkele organisatie waarmee een aanvullend interview is gehouden is in het verleden met een klacht over de sollicitatieprocedure te zijn geconfronteerd. Mocht zich een klacht voordoen, dan willen de bedrijven eerst proberen met de sollicitant zelf tot een oplossing komen. Zij geven aan dat dergelijke klachten zeker serieus behandeld zullen worden. Als dit geen oplossing zou bieden, dan zegt men bereid te zijn een sollicitant te verwijzen naar de Klachteninstantie.

De aanvullende interviews geven een indicatie dat bedrijven waarschijnlijk zeer verschillend met een uitspraak van de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode zullen omgaan. Eén bedrijf geeft aan dat het zal proberen de uitspraak naar de letter uit te voeren *"tenzij daarvoor het gehele wervings- en selectiebeleid op de helling moet."* Een ander bedrijf zou de uitspraak van de Klachteninstantie voor kennisgeving aannemen. *"Als we er niet samen met de sollicitant uit kunnen komen, is de zaak dusdanig verloren, dat ook de Klachteninstantie de boel niet meer kan redden."*

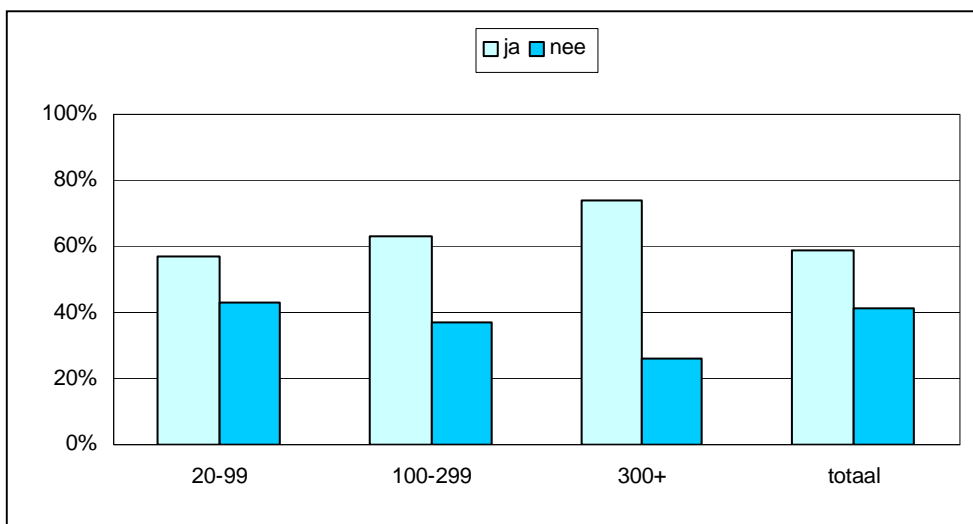
Betrokkenheid van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging

Ongeveer 90% van de organisaties in het onderzoek heeft een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Ongeveer 60% van deze organisaties geeft aan dat de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging betrokken is geweest bij de regels of het beleid ten aanzien van de werving en selectie van personeel. Binnen de overheid en de non-profit sector wordt de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging veel vaker betrokken bij dit beleid dan in de marktsector. De

betrokkenheid van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bij het wervings- en selectiebeleid vertoont samenhang met de grootte van een bedrijf of instelling. Naarmate de omvang van ondernemingen toeneemt, wordt de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging ook vaker bij het opstellen van regels of het beleid betrokken.



Figuur 2.7a: Is de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging betrokken geweest bij de regels of het beleid ten aanzien van de werving en selectie van personeel naar sector.



Figuur 2.7b: Is de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging betrokken geweest bij de regels of het beleid ten aanzien van de werving en selectie van personeel naar bedrijfsomvang.

Als de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een rol heeft bij het beleid ten aanzien van werving en selectie, is dat voornamelijk in de fase van vaststelling van het voorgenomen beleid. De ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt dan om instemming met het beleid gevraagd. Daarnaast wordt tussen directie en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging overlegd over de uitvoering van het vastgestelde beleid in de praktijk. Dit beeld geldt zowel voor de verschillende sectoren als voor kleine, middelgrote en grote ondernemingen. Eén bedrijf zei: *"De ondernemingsraad heeft een controlerende taak, niet een beleidsvormende."*

2.5 Conclusies

Bedrijven en instellingen weinig op de hoogte van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid

In 1991 heeft de Stichting van de Arbeid voor de eerste maal een aantal aanbevelingen geformuleerd voor het wervings- en selectiebeleid van bedrijven en instellingen in Nederland. In maart 2000 kwam de Stichting van de Arbeid met een aantal nieuwe aanbevelingen op dit terrein. Het doel van de aanbevelingen was te bevorderen dat mensen met gelijke kwaliteiten voor een bepaalde openstaande functie ook gelijke kansen krijgen om die vacature te vervullen. Het blijkt dat slechts 16% van de bedrijven en instellingen bekend is met het bestaan van die aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid. Kennis over de inhoud van de aanbevelingen is bij 12% van de organisaties aanwezig. Vooral in de marktsector en bij kleine organisaties is de onbekendheid met die aanbevelingen groot.

Ongeveer de helft van de organisaties op de hoogte van het bestaan van de NVP-Sollicitatiecode en de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode

Beter bekend zijn bedrijven en instellingen met de op de Stichtingsaanbevelingen gebaseerde Sollicitatiecode en Klachteninstantie van de NVP. Ongeveer de helft van de bedrijven en instellingen weet van het bestaan van zowel de NVP-Sollicitatiecode als de Klachteninstantie. Ruim eenderde is onbekend met beide. Net als bij de Stichtingsaanbevelingen is de kennis van de inhoud van de NVP-Sollicitatiecode nog geringer. Het zijn vooral instellingen in de overheids- en non-profitsector die de NVP-Sollicitatiecode en Klachteninstantie kennen. Naar omvang gemeten zijn vooral grote bedrijven en instellingen ermee bekend.

Stichtingsaanbevelingen en NVP-Sollicitatiecode leiden tot weinig veranderingen

Een kleine minderheid van de bedrijven en instellingen heeft het eigen wervings- en selectiebeleid getoetst aan de NVP-Sollicitatiecode. Na onbekendheid met het

bestaan en/of inhoud van de NVP-Sollicitatiecode is de belangrijkste reden van het niet toetsen dat organisaties menen toch al overeenkomstig de NVP-Sollicitatiecode te handelen. Dit lijkt bevestigd te worden door het feit dat bij 80% van de organisaties de toetsing niet geleid heeft tot een verandering in de bestaande praktijk of regels. Voor zover er dingen zijn aangepast, gaat het vooral om het ontwikkelen van een eigen procedure en het op schrift stellen van afspraken.

Afspraken over informatieverstrekking en vertrouwelijkheid vaker vastgelegd dan over inhoud van gesprekken en klachtenafhandeling

Een grote meerderheid van de bedrijven geeft in de enquête te kennen te beschikken over schriftelijk vastgelegde regels en afspraken voor de in de NVP-Sollicitatiecode beschreven gedragsregels. Deze regels en afspraken zijn vastgelegd in handboeken, voorschriften en protocollen (ook digitaal). Vooral afspraken over de informatie aan de sollicitant en de vertrouwelijkheid worden op schrift gesteld. Ook komt het veel voor dat regels mondeling worden afgesproken en dat bij iedere vacature apart nagedacht wordt over een zorgvuldig procedure. Overheidsinstanties zijn koplopers in het schriftelijk vastleggen, bijvoorbeeld in een eigen sollicitatieprotocol. In de marktsector is dat beduidend minder het geval. Daar worden vaker mondelinge afspraken gemaakt of wordt bij vacatures vaker naar bevind van zaken besloten. Non-profitorganisaties nemen hierbij een middenpositie in. Het beeld uit de verdiepende interviews is dat naarmate er sprake is van een meer professioneel personeelsbeleid, de kans groter is dat het wervings- en selectiebeleid overeenkomstig de spelregels van de NVP wordt uitgevoerd.

Organisaties lossen klachten sollicitanten liever zelf op dan te verwijzen naar de Klachteninstantie

Een ruime meerderheid van de organisaties in de meting (80%) wijst een sollicitant met een eventuele klacht niet op het bestaan van de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode. De voornaamste reden waarom sollicitanten niet op de hoogte worden gesteld is onbekendheid met het bestaan van deze klachteninstantie. In de marktsector is de onbekendheid met de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode het grootst. Kleine bedrijven en instellingen zijn vaker onbekend met de Klachteninstantie NVP-Sollicitatiecode dan de grotere. Daarnaast geeft eenderde van de organisaties aan niet door te verwijzen omdat zij een eigen klachtenprocedure hebben.

Betrokkenheid ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging in de helft van de organisaties

Bij ongeveer de helft van de bedrijven en instellingen is de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging betrokken bij het wervings- en selectiebeleid. Die betrokkenheid bestaat er voornamelijk uit dat aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging om instemming met het voorgenomen wervings- of selectiebeleid is gevraagd en dat er geregeld met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging wordt overlegd over de gang van zaken.

3 De praktijk van medische keuringen bij werving van personeel

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal hoe bedrijven omgaan met medische keuringen bij het aantrekken van nieuw personeel, kort gezegd de aanstellingskeuringen. Per 1 januari 1998 is de Wet op de medische keuringen van kracht geworden. Deze wet stelt beperkingen aan verschillende soorten medische keuringen zoals keuringen bij sollicitatie (aanstellingskeuringen), pensioenkeuringen en keuringen voor een levensverzekering of arbeidsongeschiktheidsverzekering. Het begrip 'medische keuring' wordt in het kader van de wet ruim opgevat: onder dit begrip vallen alle vragen en onderzoeken die zijn gericht op de lichamelijke gezondheidstoestand. Daarbij gaat het niet alleen om medisch onderzoek door een arts. Ook mondelinge vragen tijdens een sollicitatiegesprek, vragenformulieren en gezondheidsverklaringen worden als een keuring beschouwd. In dit onderzoek ligt de focus op de keuring bij de werving en selectie van personeel. Daarbij hanteren wij de begrippen medische keuring en aanstellingskeuring als synoniemen en met een beperktere reikwijdte dan in de wet. In beide gevallen gaat om een keuring door een arts in het kader van een sollicitatieprocedure.

De regeling van de aanstellingskeuringen in de Wet op de medische keuringen kent een lange voorgeschiedenis²⁰. Al in de jaren tachtig van de vorige eeuw rezen er

20. Zie ook De Vos et al. (2001), Evaluatie Wet op de medische keuringen. ZON MW, Den Haag.

vragen over het nut van aanstellingskeuringen en de manier waarop deze werden toegepast.

Het stond bedrijven en instellingen vrij om mensen als onderdeel van een sollicitatieprocedure een medisch onderzoek door een arts te laten ondergaan en/of om hun vragen over hun gezondheid en gezondheidsverleden te stellen. Veel bedrijven en instellingen deden dat ook. De resultaten werden gebruikt bij de selectie van kandidaten, ongeacht de vraag of een functie specifieke eisen aan de gezondheid stelde of gezondheidsrisico's voor de werknemer of personen in zijn omgeving met zich meebracht.

In het licht van aanscherping van de regels op het terrein van ziekte en arbeidsongeschiktheid en de toenemende financiële verantwoordelijkheid van bedrijven en instellingen voor hun zieke of arbeidsongeschikte werknemers werd gevreesd dat de aanstellingskeuring door bedrijven en instellingen steeds meer zou worden gebruikt als instrument voor risicoselectie aan de poort. Een strengere selectie bij de werving van personeel stond echter op gespannen voet met het beleid van de overheid om de toegang tot de arbeidsmarkt te vergroten, de uitstroom uit een uitkering te bevorderen en instroom in een uitkering zoveel mogelijk te beperken. Bovendien bestonden er grote twijfels over de betrouwbaarheid van een medische keuring als voorspeller van toekomstig ziekteverzuim. Dit werd in de hand gewerkt doordat de medische keuringen vaak een algemeen karakter hadden (een beeld gaven van de algemene gezondheidstoestand) en te weinig waren toegespitst op de mogelijke gezondheidsrisico's van een bepaalde functie.

Aanvankelijk is getracht door zelfregulering het gebruik van aanstellingskeuringen te beperken en aan regels te binden. Overleg tussen organisaties van artsen, van bedrijven en instellingen en van werknemers, van consumenten en patiënten en bedrijfsgezondheidsdiensten leidde in 1995 tot een Protocol aanstellingskeuringen. De partijen die bij de totstandkoming van dit protocol betrokken waren, verbonden zich op basis van vrijwilligheid aan de uitvoering van dit protocol. Hoewel in dit protocol werd vastgelegd wat het doel van een aanstellingskeuring moest zijn en welke spelregels hiervoor zouden gelden, is de politieke druk om een wettelijke regeling op te stellen blijven bestaan met als uiteindelijk resultaat de Wet op de medische keuringen.

De Wet op de medische keuringen legt een aantal beperkingen op aan de toepassing van medische keuringen en daarmee ook aan die van aanstellingskeuringen. Het uitgangspunt van de Wet op de medische keuringen is dat keuringen naar hun aard, inhoud en omvang worden beperkt tot het doel waarvoor zij worden verricht. Voor wat betreft de aanstellingskeuringen zijn de regels nader uitgewerkt in het Besluit aanstellingskeuringen van 1 februari 2002. Aanstellingskeuringen mogen alleen worden uitgevoerd als de functie specifieke eisen stelt aan de medische geschiktheid van degene die deze functie vervult. Bij de keuring mogen alleen die

zaken worden onderzocht die nodig zijn om de medische geschiktheid van de sollicitant te kunnen vaststellen.

Medisch geschikt wil in dit verband zeggen dat het uitoefenen van de functie de eigen gezondheid noch die van anderen in gevaar mag brengen. De eigen gezondheid kan in gevaar komen als een functie (delen van) het lichaam zwaar belast. Gezondheidsrisico's voor derden kunnen ontstaan als door bijvoorbeeld een gebrek aan het gezichtsvermogen of het gehoor fouten worden gemaakt die de veiligheid van anderen ernstig in gevaar brengen.

De gestelde voorwaarde leidt ertoe dat voor lang niet alle functies een aanstellingskeuring is toegestaan. Bij een groot aantal functies is het evident dat een normale uitoefening van die functie geen gevaar oplevert voor eigen of andermans gezondheid. Bij de werving voor deze functies zal dus geen aanstellingskeuring mogen worden verricht.

Ook voor het uitvoeren van de aanstellingskeuring zelf gelden spelregels:

1. De aanstellingskeuring mag alleen worden uitgevoerd door een bedrijfs-geneeskundige die aan de arbodienst is verbonden waarbij het bedrijf of de instelling is aangesloten.
2. Het bedrijf of de instelling is van tevoren met de arbodienst nagegaan of een aanstellingskeuring is toegestaan voor de functie waarvoor personeel wordt geworven.
3. Van tevoren, dat wil zeggen in de advertentietekst voor de vacature, wordt bekend gemaakt dat er een aanstellingskeuring zal plaatsvinden.
4. Aan de sollicitant is schriftelijk het doel van de aanstellingskeuring meegedeeld.
5. Buiten een eventuele aanstellingskeuring mag op geen enkel moment van de sollicitatieprocedure naar de gezondheid of het ziekteverzuimverleden gevraagd worden.
6. De aanstellingskeuring wordt uitgevoerd, nadat de sollicitatieprocedure is doorlopen en het bedrijf of de instelling van plan is de sollicitant aan te nemen. De aanstellingskeuring mag dus niet gebruikt worden om de gezondste kandidaat te selecteren.
7. De arbodienst mag alleen vragen stellen die passen bij het doel van de aanstellingskeuring, zoals dat eerder schriftelijk vastgelegd en meegedeeld is aan de sollicitant.

Verdere opbouw van dit hoofdstuk

In paragraaf 3.2 wordt ingegaan op de vraagstelling van het onderdeel aanstellingskeuringen. Anders dan bij de andere onderwerpen zijn de vragen over aanstellingskeuringen aan alle (541) ondervraagde bedrijven en instellingen voorgelegd. Voor een uitgebreidere toelichting verwijzen wij naar hoofdstuk 1.

In paragraaf 3.3 wordt beschreven hoe bedrijven en instellingen in 2003 zijn omgegaan met de aanstellingskeuringen. In deze paragraaf komen achtereenvolgens aan de orde:

1. In welke mate aanstellingskeuringen door bedrijven en instellingen zijn uitgevoerd;
2. Om welke redenen de keuringen plaatsvinden;
3. Wie de keurende instantie is;
4. Op welke manier(en) informatie over de gezondheid is ingewonnen.

De resultaten worden steeds uitgesplitst naar sector en grootte van de organisatie.

In paragraaf 3.4 worden de uitkomsten van de IVA-enquête uit 2004 vergeleken met de resultaten van het onderzoek dat de Arbeidsinspectie eind 1998/begin 1999 onder bedrijven heeft uitgevoerd.

Het hoofdstuk wordt afgesloten met conclusies (paragraaf 3.5).

3.2 Onderzoeksvragen

De IVA-meting is een herhaling van het onderzoek onder bedrijven en instellingen dat de Arbeidsinspectie in het eerste jaar na de inwerkingtreding van de Wet op de medische keuringen heeft verricht naar de praktijk van de aanstellingskeuringen in 1998. Het onderzoek verschaft informatie over de naleving van de wet- en regelgeving inzake aanstellingskeuringen op een aantal aspecten en geeft inzage in verschillen in naleving tussen kleine en grote bedrijven, en tussen de marktsector, de non-profit- en de overheidssector. De volgende vragen worden beantwoord:

- a. Welk deel van de bedrijven en instellingen heeft in 2003 gebruik gemaakt van aanstellingskeuringen?
- b. Wat zijn voor deze bedrijven de redenen geweest om nieuw personeel te keuren?
- c. Hoe zijn deze keuringen uitgevoerd:
 1. wie heeft de keuring uitgevoerd?
 2. op welke manier(en) is er informatie over de gezondheid van de kandidaat ingewonnen?
- d. Welk deel van de bedrijven denkt ook in de nabije toekomst gebruik te maken van aanstellingskeuringen?

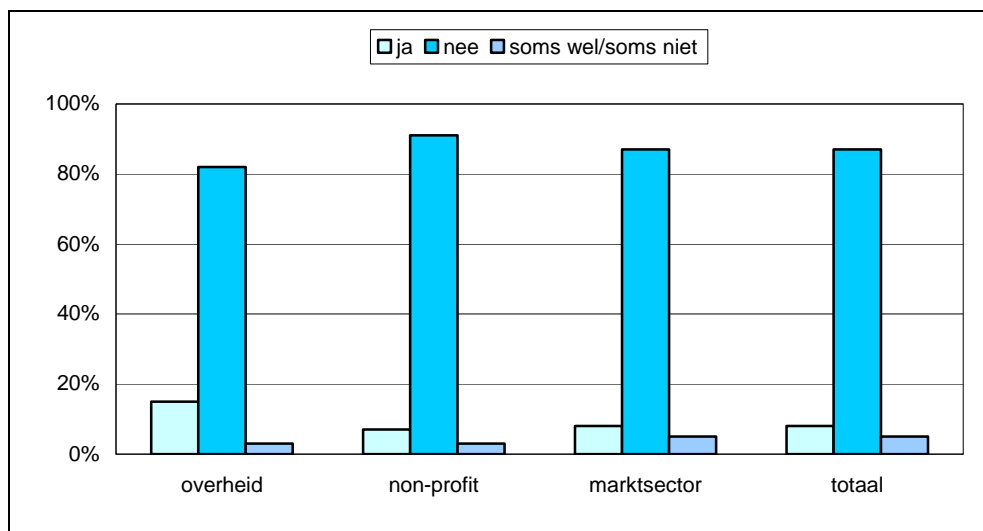
In de enquête van het IVA zijn de vragen uit de enquête van de Arbeidsinspectie opnieuw gesteld. De antwoorden uit deze enquête zijn vergeleken met de resultaten van het onderzoek van de Arbeidsinspectie om na te gaan in hoeverre de praktijk van de medische keuringen is veranderd in de jaren die zijn verstreken sinds de Wet op de medische keuringen in werking is getreden.

In het onderzoek van de Arbeidsinspectie is de sector 'overheid en openbaar bestuur' buiten beschouwing gebleven; deze sector is in het IVA-onderzoek wel meegenomen. Daardoor is het mogelijk om te beschrijven hoe bedrijven en instellingen over de volle breedte van de economische bedrijvigheid anno 2003 in de praktijk omgaan met aanstellingskeuringen. Vanzelfsprekend blijft de vergelijking met de gegevens van de Arbeidsinspectie beperkt tot de sectoren die ook in dat onderzoek zijn betrokken.

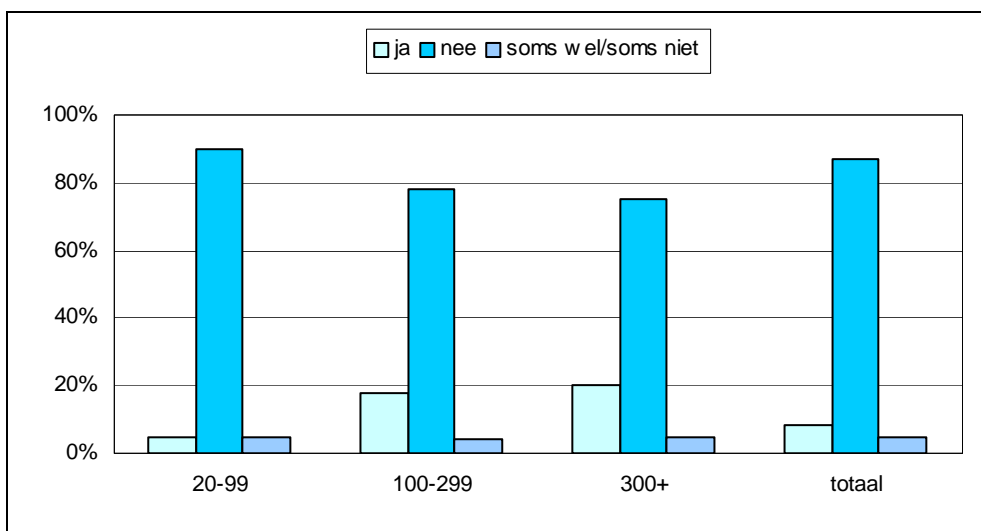
3.3 De praktijk van aanstellingskeuringen

Hoe wijdverbreid zijn aanstellingskeuringen?

Anno 2003 is het gebruik van aanstellingskeuringen binnen alle sectoren beperkt tot een kleine minderheid van bedrijven en instellingen. Acht procent van de ondervraagde bedrijven en instellingen heeft de vraag of er in het afgelopen jaar medische keuringen hebben plaatsgevonden met ja beantwoord. Als wij hierbij optellen het percentage bedrijven en instellingen dat aangeeft dat er 'soms wel, soms geen' medische keuring heeft plaatsgevonden (5%), heeft 13% van alle bedrijven en instellingen in het afgelopen jaar een of meer sollicitanten door een arts laten keuren. In de overheidssector lijkt dit instrument vaker te worden toegepast dan in de non-profit- en marktsector.



Figuur 3.1a: Heeft in 2003 medische keuring (door een arts) plaatsgevonden in het kader van de aanstelling, naar sector.



Figuur 3.1b: Heeft in 2003 medische keuring (door een arts) plaatsgevonden in het kader van de aanstelling, naar bedrijfsomvang.

Bedrijven en instellingen met 100 of meer werknemers hebben vaker dan de 100-min organisaties medische keuringen uitgevoerd bij de werving en selectie van nieuw personeel. Het betreft zowel bedrijven en instellingen in de markt- als in de overheidssector. Aangenomen mag worden dat in het algemeen grote bedrijven en instellingen door de aard van de werkzaamheden en mate van functiedifferentiatie vaker functies hebben die specifieke eisen stellen dan kleinere. Wellicht worden de medische risico's van een bepaalde functie door een professionele invulling van de personeelsfunctie in grotere bedrijven daar ook eerder onderkend.

Waarom keuren bedrijven en instellingen?

De Wet op de medische keuringen staat een aanstellingskeuring slechts toe als de vervulling van een functie specifieke eisen stelt aan de medische geschiktheid. De inhoud van de keuring moet hierop zijn afgestemd en beperkt blijven tot die aspecten van de gezondheid die voor het goed functioneren in die specifieke functie relevant zijn. Ook de keuring zelf is dus maatwerk. In verschillende uitspraken en adviezen heeft de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen dit uitgangspunt nadrukkelijk naar voren gebracht.

Tabel 3.1a: Reden aanstellingskeuring naar sector (in percentage van organisaties die een aanstellingskeuring hebben laten uitvoeren, en van alle organisaties).

	in % van keurende organisaties				in % van alle organisaties			
	over- heid	non- profit	markt	totaal	over- heid	non- profit	markt	totaal
- medische keuring is standaardprocedure: aanstellingskeuring deel van normale sollicitatieprocedure	43	47	50	49	7	4	6	6
- omdat er twijfel bestond aan de gezondheid van de betrokkenen	3	6	5	4	1	1	1	1
- omdat het functies betrof die bijzondere eisen stelden aan de medische geschiktheid	79	60	47	51	13	5	6	6
- omdat het pensioenfonds en/of verzekeraar dit vereiste	0	0	2	2	0	0	0	0
- anders namelijk	0	19	15	13	0	2	2	2
totaal aantal per kolom (ongewogen)	43	25	31	99	184	182	175	541

Tabel 3.1b: Reden aanstellingskeuring naar bedrijfsomvang (in percentage van organisaties die een aanstellingskeuring hebben laten uitvoeren, en van alle organisaties).

	in % van keurende organisaties				in % van alle organisaties			
	20-99	100- 299	300+	totaal	20-99	100- 299	300+	totaal
- medische keuring is standaardprocedure: aanstellingskeuring deel van normale sollicitatieprocedure	49	43	59	49	5	9	15	6
- omdat er twijfel bestond aan de gezondheid van de betrokkenen	0	18	3	4	0	4	4%	1
- omdat het functies betrof die bijzondere eisen stelden aan de medische geschiktheid	51	43	65	51	5	9	9%	6
- omdat het pensioenfonds en/of verzekeraar dit vereiste	0	6	2	2	0	1	1%	0
- anders namelijk	17	7	8	13	2	2	2	2
totaal aantal per kolom (ongewogen)	12	36	52	99	180	182	179	541

Tegen deze achtergrond is het opmerkelijk dat de helft van de ondervraagde bedrijven en instellingen die nieuw personeel onderwerpen aan een aanstellingskeuring, aangeeft dat die keuring een standaardonderdeel is van de procedure bij het aantrekken van nieuw personeel. Dat is 6% van alle bedrijven en instellingen in Nederland. Van de grote (300+) bedrijven en instellingen die een aanstellingskeuring hebben laten uitvoeren, noemt een groter deel de aanstellingskeuring een normaal onderdeel van de wervingsprocedure dan van de andere bedrijven (tabel 3.3b).

Eveneens de helft van de bedrijven en instellingen die een aanstellingskeuring toepast (6% van alle organisaties), geeft aan dat het gaat om een functie die specifieke eisen aan de medische geschiktheid stelt. Grote (300+) bedrijven die een aanstellingskeuring hebben laten uitvoeren, doen dat vaker dan de andere bedrijven omdat het een functie betreft die bijzondere eisen stelt aan de medische geschiktheid. Opnieuw lijkt de overheid koploper te zijn; in de non-profit- en marktsector wordt deze reden minder vaak genoemd. In de overheidssector noemt 13% van alle organisaties deze reden om te keuren tegenover 5% in de non-profitsector en 6% van de marktsector.

Hoewel een deel van de bedrijven en instellingen zowel 'keuring is standaardprocedure' als 'keuring vanwege bijzondere eisen functie' als reden tot keuren opgeeft, gaat het in verreweg de meerderheid van de organisaties om een óf ... óf-situatie. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat wanneer organisaties overwegend werven voor functies waarvoor keuring legitiem is, zij het verrichten van een aanstellingskeuring beschouwen als standaardprocedure. Dit is bijvoorbeeld het geval bij organisaties waar een groot deel van het personeel in een dergelijke functie werkzaam is (zoals bij de politie of brandweer).

Deze veronderstelling stemt overeen met de informatie uit de verdiepende interviews, waarin twee overheidsinstanties en twee bedrijven in de marktsector te kennen gaven dat zij de aanstellingskeuring alleen standaard toepassen voor functies die fysiek belastend zijn of waarmee specifieke veiligheidsrisico's zijn gemoeid. Bij de overheidsinstanties gaat het dan bijvoorbeeld om medewerkers van de brandweer en penitentiair inrichtingswerkers. Bij een bedrijf in de procesindustrie wordt voor de functie van operator gekeurd omdat deze functie tevens deelname aan de bedrijfsbrandweer inhoudt. Een ander bedrijf laat medewerkers die werkzaamheden aan procesinstallaties uitvoeren, keuren op fysieke gesteldheid vanwege het vele klimmen en werken op hoogte en op kleurenblindheid omdat het voor hun eigen veiligheid en die van de installaties zeer belangrijk is om kleurcoderingen goed te kunnen onderscheiden.

De functies waarvoor een medische keuring is uitgevoerd, betreffen veelal functies die fysiek zware inspanningen vergen of veiligheidsrisico's met zich meebrengen. Voorbeelden van dergelijke functies zijn die van brandweerman (ook bedrijfsbrandweer), chauffeur (ambulance- en buschauffeur, vorkheftruckchauffeur, chauffeur

feur transport van gevaarlijke stoffen), andere functies waarin met gevaarlijke stoffen wordt gewerkt, en sportinstructeur.

Over de manier waarop de selectie van functies waarvoor een aanstellingskeuring verplicht is gesteld, tot stand gekomen is, geeft de telefonische enquête zelf geen informatie. In de verdiepende interviews is hierover onder andere opgemerkt dat er in de CAO afspraken zijn gemaakt over de functies waarvoor gekeurd moet worden, en dat het bedrijf zelf samen met de arbodienst profielen heeft opgesteld van functies waarvoor kandidaten medisch gekeurd moeten worden. Verder geldt voor sommige functies dat niet alleen de functie zelf, maar ook de opleiding voor die functie specifieke eisen aan de fysieke gesteldheid stelt (zoals opleiding tot agent bij politie of tot penitentiair inrichtingswerker).

Twijfel over de gezondheid van de sollicitant wordt door relatief weinig bedrijven en instellingen genoemd. Dit sluit aan bij het uitgangspunt van de Wet op de medische keuringen dat de gezondheidstoestand als zodanig geen rol mag spelen in het wervings- en selectieproces en de keuring. Vermeldenswaard is nog dat kleine organisaties (met 20-99 werknemers) minder vaak vanwege twijfel over de gezondheid een aanstellingskeuring lijken te laten verrichten dan de grotere. Verderop zal nog aan de orde komen hoe bedrijven en instellingen omgaan met vragen over de gezondheid op andere momenten in het in het kader van een wervings- en selectieproces.

Over de manier waarop bedrijven en instellingen sollicitanten informeren over het feit dat een aanstellingskeuring onderdeel van de wervingsprocedure is, hebben wij alleen informatie uit de verdiepende interviews. Daaruit ontstaat de indruk dat er nogal wat verschillen zijn in de manier waarop bedrijven en instellingen hiermee omgaan. Dat varieert van 'in de advertentie wordt erop gewezen dat er een aanstellingskeuring zal plaatsvinden' tot 'wij vermelden dat niet expliciet want het is algemeen bekend in de sector dat je gekeurd wordt'. Weer een ander bedrijf zegt de keuring in het sollicitatiegesprek ter sprake te brengen en een folder van de arbodienst mee te geven waarin het doel van de keuring en de verdere procedure staan beschreven.

De bedrijven en instellingen geven in de verdiepende interviews in het algemeen aan dat zij het niet als een gemis ervaren dat zij geen aanstellingskeuringen mogen laten verrichten. Een van de overwegingen is dat zij twijfelen aan de voorspellende waarde van zo'n keuring ('het is een momentopname'). Ook geven zij aan dat een aanstellingskeuring voor alle functies een gegroeide praktijk ('traditie') was en voor een groot deel van de functies feitelijk overbodig was. Een van de ondervraagden geeft aan dat 'het een erfenis was van zijn voorganger' en dat hij dit gebruik kort na zijn aanstelling in begin 2004 heeft afgeschaft, zowel omdat de toegevoegde waarde volgens hem gering is als vanwege het wettelijk verbod. Er is echter ook een bedrijf die de mogelijkheid tot keuring juist wel erg mist. Deze werkgever uit de

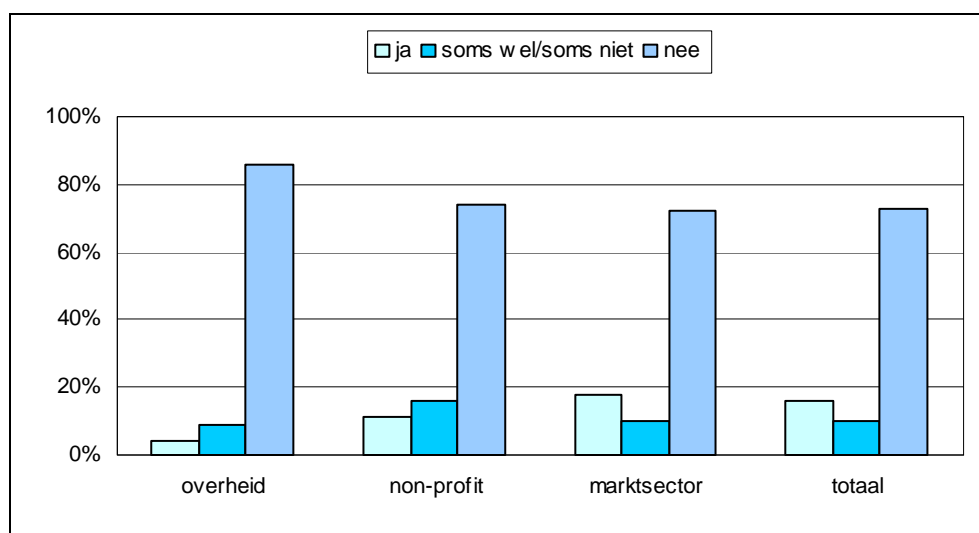
bouwsector met een klein bedrijf (ruim 20 werknemers) verklaart dat hij door de loondoorbetalingsverplichting te grote financiële risico's loopt als hij iemand aanneemt die het werk lichamelijk niet aankan en daardoor ziek wordt. Hij lost dit op door vrijwel uitsluitend te werken met tijdelijke contracten, ook als hij de betrokkene als uitermate vakkundig beoordeelt. Dit geldt zeker als de sollicitant ouder dan 50 jaar is en lange tijd in de bouw werkzaam is geweest.

Wie voeren de aanstellingskeuringen uit?

Verreweg in de meeste bedrijven en instellingen die een of meer aanstellingskeuringen hebben laten uitvoeren, wordt dit gedaan door een arts van de arbo-dienst. In 21% van de bedrijven en instellingen is dat een andere arts: een bedrijfs-arts van de eigen interne arbo-dienst, een onafhankelijk arts, een indicatie-arts, of een keuringsarts van de scheepvaart. Het aantal bedrijven en instellingen per sector en per grootteklasse is zo klein dat een vergelijking tussen de sectoren respectievelijk bedrijven en instellingen van verschillende grootte niet zinvol is.

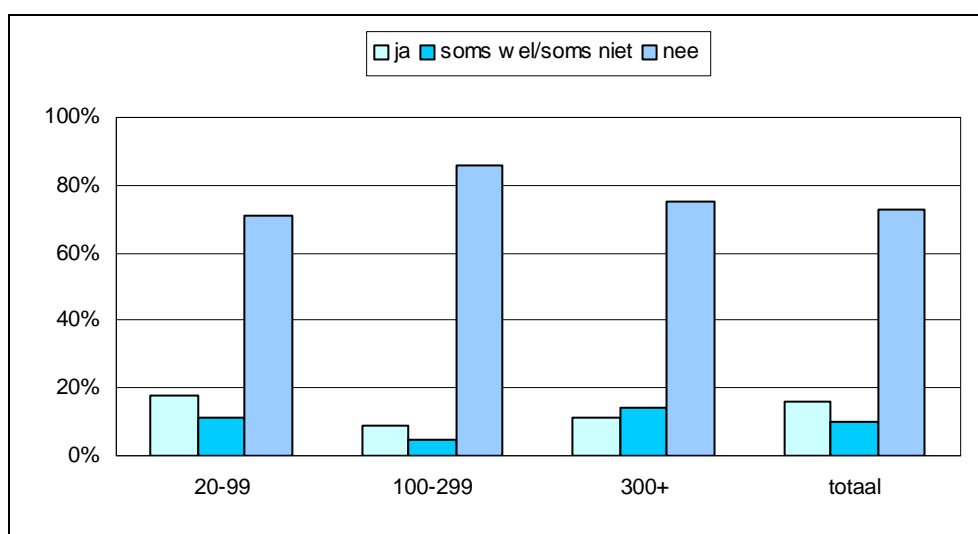
Gezondheidsvragen tijdens de sollicitatieprocedure?

De Wet op de medische keuringen bepaalt dat een aanstellingskeuring niet gebruikt mag worden om de gezondste sollicitant te selecteren. Voor zover een functie een aanstellingskeuring rechtvaardigt, mag alleen de kandidaat waarmee een bedrijf of organisatie een arbeidsverhouding wil aangaan, medisch gekeurd worden. Bovendien mag alleen een arts gezondheidsvragen stellen.



Figuur 3.2a: Zijn er tijdens de sollicitatieprocedure aan de sollicitanten gezondheidsvragen of vragen over ziekte- en verzuimverleden, gesteld naar sector.

In de praktijk blijkt de gezondheid echter ook op andere momenten van de sollicitatieprocedure aan de orde te komen. Bij 16% van de bedrijven en instellingen wordt tijdens het sollicitatiegesprek aan de sollicitant gevraagd naar diens gezondheid (huidige gezondheid, ziekte en verzuimverleden) en bij 10% gebeurt dat soms. In de marktsector wordt tijdens het sollicitatiegesprek het meest gevraagd aan de sollicitant naar diens gezondheid. Bij 18% van de bedrijven gebeurt dit altijd of meestal en bij nog eens 10% komt het soms voor. Bij de overheid gebeurt het minder vaak: 4% van de overheidsinstellingen stelt altijd of meestal vragen over de gezondheid van de sollicitant en 9% soms. De non-profitsector neemt een tussenpositie in.



Figuur 3.2b: Zijn er tijdens de sollicitatieprocedure aan de sollicitanten gezondheidsvragen of vragen over ziekte- en verzuimverleden, gesteld naar bedrijfsomvang.

Bij kleinere bedrijven en instellingen wordt tijdens het sollicitatiegesprek relatief vaak gevraagd naar de gezondheid van de sollicitant. 18% van de kleinere bedrijven vraagt hier (meestal) naar en 11% doet dit soms. Bij de grotere bedrijven (300+) is dat respectievelijk 11% en 14%. Middelgrote bedrijven (100-299) vragen tijdens het sollicitatiegesprek het minst naar de gezondheid van de sollicitant.

De telefonische enquête geeft geen uitsluitsel of vragen over gezondheid en ziekte (verzuim)verleden achterwege blijven omdat de wet- en regelgeving verbieden deze te stellen. De organisaties die in de verdiepende interviews zijn ondervraagd, geven spontaan aan dat zij tijdens sollicitatiegesprekken niet naar gezondheid en verzuimverleden vragen omdat dat wettelijk verboden is. De meeste ervaren het niet als een gemis dat zij niet naar gezondheid en verzuim mogen vragen. Dit wil

volgens deze organisaties niet zeggen dat gezondheid geen onderwerp van gesprek in een sollicitatiegesprek. Als een sollicitant de eigen gezondheid of het ziekteverleden zelf in het sollicitatiegesprek aan de orde stelt, of als uit het cv evident is dat er beperkende gezondheidsomstandigheden kunnen zijn (bijvoorbeeld uit een WAO-verleden), wordt hierop wel altijd ingegaan. Ook wordt er wel in algemene termen gevraagd naar omstandigheden die de geschiktheid om een bepaalde functie te vervullen beperken. Bij een dergelijke vraag is het aan de sollicitant om te bepalen of hij of zij daarbij informatie geeft over de gezondheid. Verder kunnen hobby's of sportbeoefening aanwijzingen geven voor gezondheidsrisico's. Een van de informanten merkte hierover op 'dat het zo lastig is de positieve en negatieve invloed op het gezondheidsrisico van sportbeoefening tegen elkaar af te wegen, dat je er in de praktijk weinig mee doet'. Een bespreking van gezondheidsaspecten kan weer leiden tot een voorstel om de sollicitant medisch te laten onderzoeken. Volgens de geïnterviewden komt dit laatste echter vrijwel nooit voor.

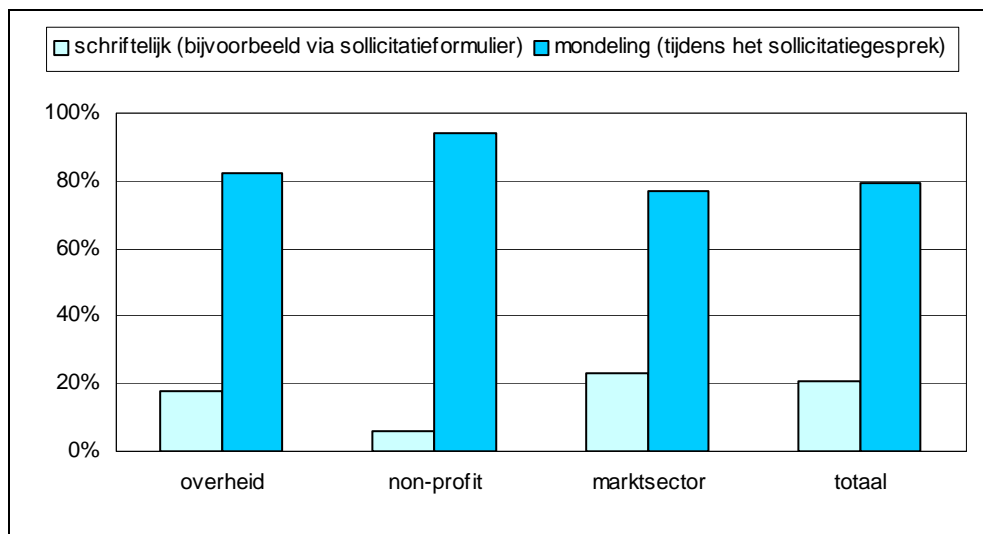
Bij de combinatie van sector en grootteklasse blijkt dat met name kleinere bedrijven (met 20 tot 99 werknemers) in de marktsector vaker dan andere bedrijven en instellingen de gezondheid en ziekte(verzuim)verleden in sollicitatieprocedures ter sprake brengen. Een mogelijke verklaring is dat kleine bedrijven de gevolgen van (langdurig) ziekteverzuim moeilijker kunnen opvangen dan grote, terwijl deze gevolgen door de geringe omvang van de organisatie vaak ingrijpender zijn zoals bijvoorbeeld blijkt uit de uitspraken van de eerder aangehaalde werkgever uit de bouw.

De vraagstelling sluit niet geheel uit dat bedrijven en instellingen ook het stellen van vragen over de gezondheid bij een medische keuring vermelden als het vragen naar de gezondheid en ziekte(verzuim)verleden tijdens de sollicitatieprocedure. Het percentage bedrijven en instellingen dat aangeeft in sollicitatieprocedures naar de gezondheid en het verzuimverleden te vragen, is echter twee keer zo hoog als het percentage dat volgens eigen opgave een medische keuring laat verrichten (namelijk 16% en 8%). Als wij de categorie 'soms wel, soms niet' bij beide vragen meetellen, dan blijft de verhouding hetzelfde (26% versus 13%). Zelfs als er sprake is van verschillende interpretaties, blijft staan dat bij sollicitatieprocedures buiten een keuring door een arts om vragen gesteld worden over de gezondheid en ziekte (verzuim)verleden. Deze bevinding spoort met de ervaringen van de klachteninstantie van de NVP²¹. Dit betekent overigens niet dat werkgevers die in de verdiepende interviews zijn ondervraagd, de wet- en regelgeving over de

21. Zie onder andere de volgende artikelen op www.nvp-plaza.nl: Ron van Gelderen, Twintigduizend afwijzingen per dag, waarin het stellen van impertinente vragen onder andere over gezondheid als één van de zes meest ingediende klachten wordt genoemd, en Sollicitaties: Niet eerlijk. Sollicitanten kunnen zich nauwelijks verweeren tegen impertinente vragen over hun gezondheid.

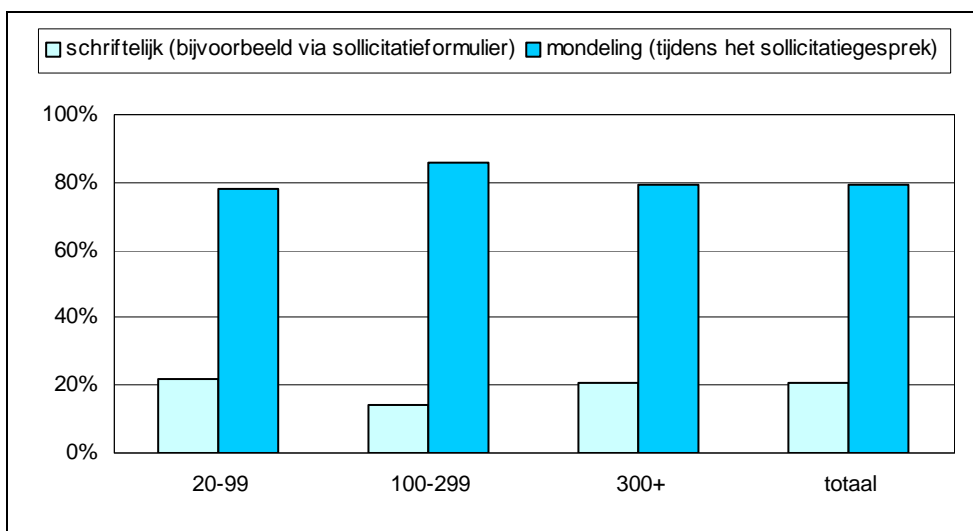
aanstellingskeuringen onduidelijk vinden en niet goed weten te bepalen wat wel en wat niet mag volgens de wet.

Als organisaties vragen stellen over de gezondheid of het ziekteverleden van een sollicitant, gebeurt dat in driekwart van de gevallen mondeling, tijdens het sollicitatiegesprek. Daarnaast gebeurt het in een enkel geval ook schriftelijk, bijvoorbeeld via het sollicitatieformulier.



Figuur 3.3a: Op welke wijze tijdens de sollicitatieprocedure aan de sollicitanten gezondheidsvragen of vragen over ziekte- en verzuimverleden gesteld naar sector .

De non-profitsector wijkt in enige mate af van de overheid en marktsector. In de non-profitsector worden eventuele vragen omtrent gezondheid vaker mondeling gesteld (door 94% van de ondervraagde organisaties) dan in de andere sectoren (circa 80%).

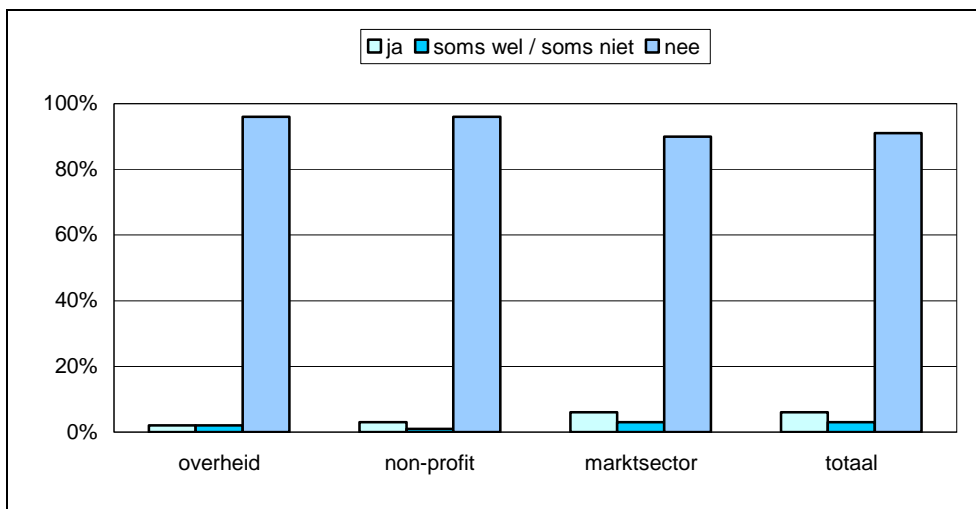


Figuur 3.3b: Op welke wijze tijdens de sollicitatieprocedure aan de sollicitanten gezondheidsvragen of vragen over ziekte- en verzuimverleden, gesteld naar bedrijfsomvang.

De mate waarin vragen over de gezondheid schriftelijk dan wel mondeling worden gesteld, verschilt niet noemenswaardig tussen organisaties van verschillende omvang.

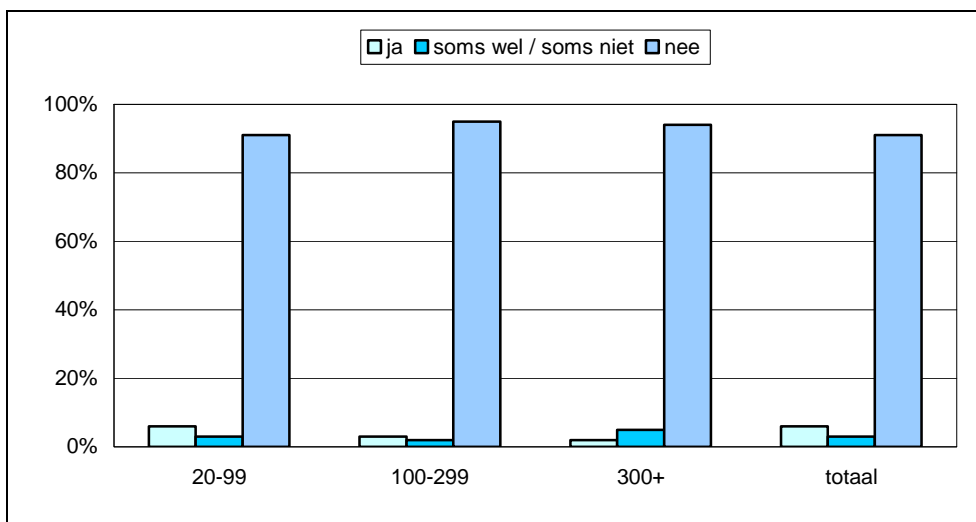
Wordt bij andere instanties navraag gedaan over de gezondheid?

91% van de organisaties wint geen informatie in omtrent de gezondheidstoestand van sollicitanten of hun ziekteverzuim in het verleden. 6% doet dit wel en 3% zegt dit soms te doen. In de marktsector winnen bedrijven deze informatie enigszins vaker in dan in de non-profitsector of de overheidssector.



Figuur 3.4a: Is er informatie ingewonnen (bijvoorbeeld bij referenten) over de gezondheidstoestand of het ziekteverzuim van sollicitanten in het verleden naar sector.

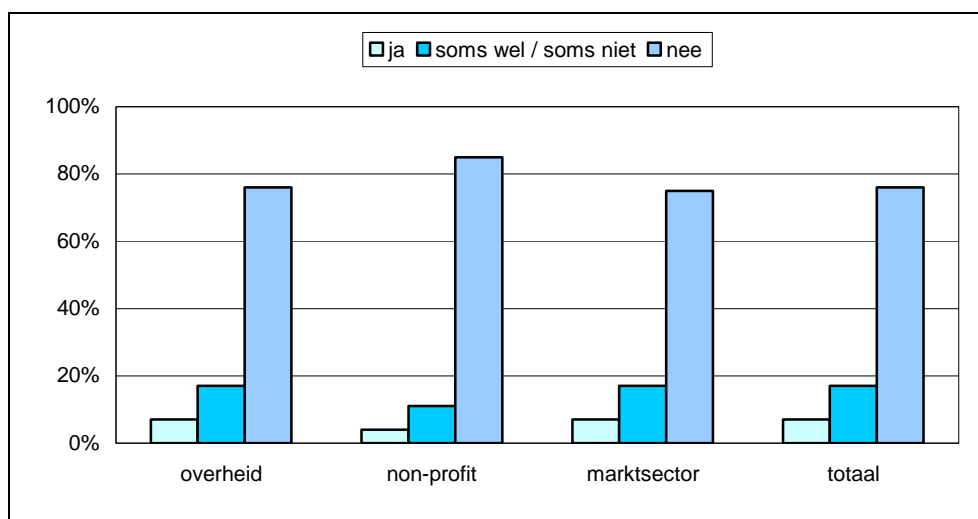
Als naar omvang van de organisatie wordt gekeken, blijkt dat er nauwelijks verschillen zijn in de mate waarin organisaties informatie inwinnen over de gezondheidstoestand en verzuimverleden.



Figuur 3.4b. Is er informatie ingewonnen (bijvoorbeeld bij referenten) over de gezondheidstoestand of ziekteverzuim van sollicitanten in het verleden, naar bedrijfsomvang.

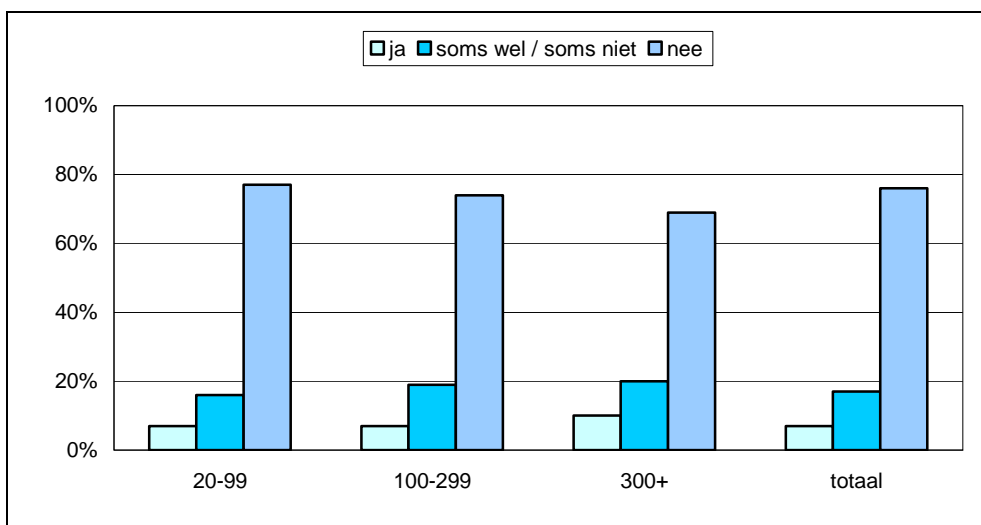
Behoefte aan aanstellingskeuringen in de nabije toekomst?

Van de organisaties zegt 7% in de huidige situatie een medische keuring voor nieuw personeel te zullen aanvragen en 17% zegt dit soms te zullen doen. De non-profitsector wijkt hier in enige mate van af. Uit die sector zijn er minder organisaties die bij het aannemen van nieuw personeel een medische keuring denken te zullen (laten) uitvoeren. Eerder hebben wij gezien dat in 2003 ook de marktsector minder gebruik maakte van een medische keuring dan de overheid.



Figuur 3.5a: Als er nu nieuw personeel wordt aangenomen, vindt er dan in het kader van de aanstelling ook weer een medische keuring plaats, naar sector.

Grotere organisaties (300+) (met name in de markt- en overheidssector) zijn meer geneigd een medische keuring voor nieuw personeel te laten plaatsvinden dan middelgrote (100-299) en kleinere organisaties (20-99). Van de 300-plus-organisaties denkt 31% voor nieuwe personeel (soms) een medische keuring te zullen aanvragen. Bij de middelgrote is dat 26% en bij de kleinere organisaties 23%. Ook in 2003 hebben relatief meer 300-plus-organisaties een medische keuring laten uitvoeren dan de overige organisaties.



Figuur 3.5b: Als er nu nieuw personeel wordt aangenomen, vindt er dan in het kader van de aanstelling ook weer een medische keuring plaats, naar bedrijfsomvang.

3.4 Aanstellingskeuringen in 1998 en 2003: vergelijking

Eind 1998, begin 1999 heeft de Arbeidsinspectie in een onderzoek onder 1.445 bedrijven en instellingen vragen gesteld over aanstellingskeuringen. In dat onderzoek werd geconcludeerd dat het aantal aanstellingskeuringen was afgenomen ten opzichte van de periode van zelfregulering. De in dat jaar uitgevoerde aanstellingskeuringen werden echter niet altijd uitgevoerd in overeenstemming met de nieuwe wet.

In deze paragraaf worden de uitkomsten van dat onderzoek van de Arbeidsinspectie vergeleken met de resultaten van het IVA-onderzoek. Voor deze vergelijking zijn uit de respons van beide onderzoeken organisaties geselecteerd met 20 of meer werknemers in de markt- en non-profitsector die in het voorgaande jaar nieuw personeel hadden aangenomen. In totaal gaat het in het onderzoek van de Arbeidsinspectie dan om 789 bedrijven en om 407 uit het IVA-onderzoek. De Arbeidsinspectie heeft op deze categorie bedrijven nieuwe analyses uitgevoerd om ervoor te zorgen dat de gegevens uit beide onderzoeken vergeleken kunnen worden²². Doordat de groep organisaties anders is samengesteld dan de groep waarover de

22. Deze analyses zijn op verzoek van en in overleg met het IVA gemaakt door Judith Hoeben, Arbeidsinspectie.

Arbeidsinspectie in 1999 heeft gerapporteerd²³, en in enkele gevallen de gegevens op een iets andere wijze zijn verwerkt, verschillen de gegevens die in deze paragraaf over de situatie in 1998 worden gepresenteerd van de gegevens die in de rapportage van de Arbeidsinspectie zijn vermeld²⁴.

Bij de interpretatie van de tabellen moet rekening worden gehouden met het feit dat de gegevens gebaseerd zijn op steekproeven uit alle bedrijven en instellingen. Als andere bedrijven zouden zijn ondervraagd, dan zouden de uitkomsten wellicht iets anders zijn uitgevallen. De percentages die in de tabellen zijn vermeld, zijn schattingen van de werkelijke percentages die marges naar boven en naar beneden hebben. Verschillen in percentages tussen de beide peiljaren hoeven daarom niet te wijzen op feitelijke veranderingen. In het commentaar op de tabellen noemen wij alleen verschillen die groter zijn dan 5%.

Tabel 3.2: *Percentage bedrijven dat standaard een aanstellingskeuring heeft verricht en/of gezondheidsvragen heeft, gesteld naar sector en grootteklasse¹.*

	1998	2003
<i>Bedrijfssector</i>		
- landbouw en industrie	30	22
- handel en horeca	27	26
- dienstverlening	21	16
<i>Grootteklasse</i>		
- 20 – 99 werknemers	27	20
- 100 – 299 werknemers	23	16
- 300 of meer werknemers	18	25
In % van totaal	26	20
Totaal aantal ²	787	407

1 Bron gegevens 1998: Arbeidsinspectie

2 Ongewogen aantallen, exclusief 'weet niet/geen antwoord' op één van deze vragen of op beide vragen.

23. H.F. de Vries en U.H.I. Sardjoe (1999), Aanstellingskeuringen. Bezien in het licht van de Wet op de medische keuringen. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/Elsevier bedrijfsinformatie.

24. In het rapport over de evaluatie van de Wet op de medische keuringen van De Vos et al. worden gegevens over de uitvoering van aanstellingskeuringen in 2001 vermeld. Deze zijn in de tweede helft van 2000 verzameld bij een steekproef van organisaties die wezenlijk anders is samengesteld dan de IVA-steekproef en de (aangepaste) steekproef van de Arbeidsinspectie. Daarom kunnen de gegevens uit dit evaluatieonderzoek niet in de vergelijking worden meegenomen.

Het percentage bedrijven dat standaard een aanstellingskeuring heeft verricht of bij de werving gezondheidsvragen heeft gesteld, is in de periode 1998-2003 afgenomen van 26% naar 20%. De daling heeft zich voorgedaan in de sectoren 'landbouw en industrie' en 'dienstverlening'. Terwijl bedrijven en instellingen met minder dan 300 werknemers minder vaak een aanstellingskeuring of gezondheidsvragen zijn gaan gebruiken, is er onder de bedrijven met 300 of meer werknemers juist sprake van een toename van de toepassing van deze instrumenten als standaardonderdeel van een wervings- of selectieprocedure.

Niet alleen als standaardonderdeel van de wervings- en selectieprocedure zijn aanstellingskeuringen volgens de meting in 2003 minder frequent toegepast dan in 1998. In vergelijking met 1998 is het percentage bedrijven en instellingen dat bij het aantrekken van personeel helemaal niet gekeurd heeft, toegenomen van 80% naar 87%. In de sector 'handel en horeca' lijken bedrijven ook minder vaak in individuele gevallen te keuren, terwijl dit in de dienstverlening in 2003 bij een even groot deel van de bedrijven en instellingen is gebeurd als in 1998. Het percentage bedrijven en instellingen dat aangeeft in 2003 geen medische keuring te hebben toegepast, is in elk van de drie onderscheiden grootteklassen gestegen.

Bij de vraag naar de reden van keuring zien wij iets opmerkelijks. Deze vraag is alleen gesteld aan bedrijven en instellingen die in het afgelopen jaar een of meer nieuwe medewerkers medisch gekeurd hebben. Dan blijkt namelijk dat van deze bedrijven een groter deel zegt dat in 2003 de keuring deel uitmaakte van de standaardprocedure dan in het onderzoek in 1998. In 2003 is volgens 49% van de keurende bedrijven een keuring standaard uitgevoerd, terwijl dat in 1998 35% was. Een mogelijke verklaring is dat het gebruik van de aanstellingskeuring steeds meer beperkt wordt tot die bedrijven waar dat op grond van de functies ook nodig en wenselijk is en de traditie van iedere nieuwe werknemer keuren, ongeacht de vraag of dat gezien de eisen van de functie nodig is, steeds meer terrein heeft verloren.

Tabel 3.3: Percentage bedrijven dat een aanstellingskeuring heeft verricht per sector en per grootteklasse (in percentages)¹.

	Keurt altijd		Keurt soms		Heeft niet gekeurd	
	1998	2003	1998	2003	1998	2003
<i>Bedrijfssector</i>						
- landbouw en industrie	19	9	3	7	79	84
- handel en horeca	11	8	5	–	84	92
- dienstverlening	15	8	7	6	78	86
<i>Grootteklasse</i>						
- 20 – 99 werknemers	15	6	3	5	83	89
- 100 – 299 werknemers	15	18	13	5	71	77
- 300 of meer werknemers	17	23	15	3	68	74
In % van totaal	15	8	5	5	80	87

1 Bron gegevens 1998: Arbeidsinspectie.

Het percentage bedrijven en instellingen dat voor een aanstellingskeuring een arts van een arbodienst inschakelt is tussen 1999 en 2003 niet veranderd (bijna 90%). Er lijkt een lichte stijging van het aantal bedrijven dat voor een keuring een andere arts inschakelt: in 1998 was dat 14%, in 2003 22%. Wij mogen niet uitsluiten dat dit hogere percentage mede veroorzaakt wordt door een andere vraagstelling. In de IVA-enquête kon meer dan één functionaris worden genoemd, terwijl in 1998 slechts één functionaris genoemd mocht worden. Wij veronderstellen dat in 1998 de meest ingeschakelde functionaris is genoemd, als een bedrijf of instelling de keuringen door verschillende functionarissen heeft laten verrichten.

In 2003 stellen minder bedrijven en instellingen vragen over de gezondheid dan in 1998. Het is niet duidelijk in hoeverre dit samenhangt met de daling van het aantal bedrijven dat keurt bij de werving en selectie dan wel het gevolg is van meer terughoudendheid bij het voeren van sollicitatiegesprekken. Wij hebben al aangegeven dat werkgevers in de verdiepende interviews zeggen alleen hierover vragen te stellen als de kandidaat zelf zijn of haar gezondheid aan de orde stelt.

Tabel 3.4: *Bedrijven en instellingen naar het stellen van gezondheidsvragen in 1998 en 2003 (in percentages)*^{1,2}.

	1998	2003
<i>Stelt gezondheidsvragen</i>		
- ja, schriftelijk	7	3
- ja, mondeling	14	6
- soms wel, soms niet	8	9
- nee	71	81
Totaal aantal ³	787	392

- 1 Bron gegevens 1998: Arbeidsinspectie.
- 2 Omdat de vraagstelling over 2003 afwijkt van de vraagstelling in 1999, zijn de gegevens voor 2003 bewerkt zodat zij vergeleken kunnen worden met de gegevens over 1998.
- 3 Exclusief 'weet niet/geen antwoord' op één van deze vragen of op beide vragen.

Hoewel het percentage bedrijven en instellingen dat met aanstellingskeuringen werkt daalt, sluit het overgrote deel van de bedrijven en instellingen het inzetten van zo'n keuring in de toekomst niet uit. In de sector 'landbouw en industrie' lijkt het percentage bedrijven en instellingen dat een aanstellingskeuring niet uitsluit zelfs iets te zijn toegenomen, zij het dat het dan vooral gaat om keuren als daarvoor een directe aanleiding is ('zou soms keuren').

De intentie om in specifieke gevallen van een aanstellingskeuring gebruik te maken lijkt bij bedrijven met minder dan 100 werknemers en bij bedrijven met 300 of meer werknemers te zijn toegenomen, waarschijnlijk deels omdat men niet meer in alle gevallen zal keuren bij de werving van personeel.

Tabel 3.5: *Percentage bedrijven dat bij aannemen personeel (wederom) zou keuren per sector en per grootteklasse*¹

	Zou altijd keuren		Zou soms keuren		Zou niet keuren	
	1998	2003	1998	2003	1998	2003
<i>Bedrijfssector</i>						
- landbouw en industrie	13	15	10	20	77	65
- handel en horeca	12	0	8	13	81	87
- dienstverlening	10	6	11	18	79	77
<i>Grootteklasse</i>						
- 20 – 99 werknemers	11	7	9	17	80	76
- 100 – 299 werknemers	13	8	12	20	75	73
- 300 of meer werknemers	14	13	16	22	70	66
In % van totaal	11	7	10	18	79	75

- 1 Bron gegevens 1998: Arbeidsinspectie.

3.5 Conclusies en beschouwing

Sinds de inwerkingtreding van de Wet op de medische keuringen daalt het aantal bedrijven dat bij de werving van personeel gebruik maakt van een aanstellingskeuring. Zo'n 13% van de bedrijven en instellingen heeft in 2003 een of meer aanstellingskeuringen laten uitvoeren; in 1998 was dat nog 20%. Als wij ook het stellen van gezondheidsvragen als standaardonderdeel van de sollicitatieprocedure meetellen, dan komt bij 20% van de bedrijven de medische gesteldheid bij werving en selectie van personeel nadrukkelijk aan de orde (in 1998 bij 26%). Aanstellingskeuringen lijken zich – zeker als standaardonderdeel van een wervings- en selectieprocedure – steeds meer te concentreren bij grote organisaties in de markt- en overheidssector. Hoogstwaarschijnlijk gaat het om werkgevers met veel personeel in functies die voldoen aan de wettelijke voorwaarde van 'specifieke eisen aan de medische gesteldheid' en die voor de overige functies geen aanstellingskeuring laten verrichten.

Hoewel het onderzoek geen harde gegevens opgeleverd heeft over de invloed van de Wet op de medische keuringen op die vermindering, zijn er wel indicaties dat dit het geval is. In de verdiepende interviews is verschillende keren opgemerkt dat 'keuren niet meer mag'. Voor zover aanstellingskeuringen een standaardonderdeel van de wervingsprocedure zijn, blijkt dit standaardkarakter toch vaak afhankelijk van de functie: voor bepaalde functies wordt altijd een aanstellingskeuring verricht, voor de overige functies niet. Zo bleek bij navraag dat de aanstellingskeuringen in de subsector 'openbaar bestuur' onder andere personeel van de brandweer en penitentiaire inrichtingswerkers te betreffen.

Werkgevers lijken in het algemeen weinig problemen te hebben met de beperkingen die de Wet op de medische keuringen aan het keuren van aan te trekken personeel stelt. Mede doordat de keuringen weinig waren afgestemd op de functie-eisen bestonden er al twijfels over de toegevoegde waarde van deze keuringen, zeker als deze bij alle nieuwe personeelsleden werden uitgevoerd. Bij kleine organisaties ligt de zaak wellicht wat anders. Daar legt één geval van langdurig ziekteverzuim al snel beslag op een onevenredig groot deel van de productiecapaciteit en van de financiële draagkracht. De behoefte om bij het aantrekken van nieuw personeel bedrijfsrisico's te beperken kan zich dan uiten in gedrag dat op gespannen voet staat met andere elementen van het beleid ten aanzien van gelijke behandeling, bijvoorbeeld op het gebied van leeftijd

Aanstellingskeuringen worden uitgevoerd door een arts, hetzij van een externe arbodienst waarbij de organisatie is aangesloten, hetzij van de interne 'eigen' arbodienst. Bij een bespreking van gezondheidsaspecten in een sollicitatiegesprek zal in de regel echter geen arts aanwezig zijn. Bij één op zes bedrijven en instellingen

komt de gezondheid in de regel in een sollicitatiegesprek aan de orde en bij één op de tien gebeurt dit soms.

Uit de verdiepende interviews ontstaat de indruk dat de werkgevers de regelgeving rond de aanstellingskeuringen zelf voldoende duidelijk vinden. Gelet op hun uitspraken rijst toch de vraag of zij voldoende op de hoogte zijn van die regelgeving om die op de goede manier toe te passen. Denk bijvoorbeeld aan de verschillende manieren waarop zij in voorkomende gevallen hun sollicitanten informeren over een aanstellingskeuring en de kordate uitspraak 'dat een aanstellingskeuring niet mag'. Ook kwamen wij bij de toelichting op de antwoorden in de brede telefonische enquête de opmerking tegen dat een keuring plaatsvond als 'nulmeting' (van het gehoor).

Er lijkt een grijs gebied te ontstaan rond vragen over gezondheid en ziekte (verzuim)verleden. De Wet op de medische keuringen verbiedt werkgevers in sollicitatiegesprekken gezondheidsvragen te stellen. Als sollicitanten in het gesprek echter zaken naar voren brengen die twijfels oproepen over de gezondheidstoestand of –risico's, dan zal geen enkele ondervraagde werkgever deze onbesproken laten. Vragen van de werkgever naar hobby's of naar belemmeringen die de sollicitant eventueel ziet voor een goede vervulling van de vacante functie kunnen hierbij fungeren als 'triggers'. De werkgevers sluiten niet uit dat dit kan leiden tot een medische keuring van de kandidaat. Dit wil overigens niet zeggen dat werkgevers met dergelijke vragen de Wet op de medische keuringen proberen te omzeilen. In 1998 en 2003 is de medische keuring door een heel klein deel van de werkgevers ingezet omdat er twijfels bestaan over de gezondheidstoestand van de kandidaat-werknemer.

Een klein deel van de werkgevers ziet de medische keuring als een instrument dat ook in de toekomst in specifieke situaties bij werving en selectie van nieuw personeel moet kunnen worden ingezet.

4 Het gebruik van voorkeursbeleid bij werving en selectie

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaat het om het gebruik van voorkeursbeleid als middel bij 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 overheidsfuncties'²⁵. 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

25. 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 van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties: zes jaar Algemene wet gelijke behandeling, Den Haag 2002.

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.

Op dit moment zijn er een aantal redenen om het huidige voorkeursbeleid te heroverwegen. Die hebben te maken met de toegenomen participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en met Europese wetgeving op het gebied van gelijke behandeling. Door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt een nieuwe notitie Voorkeursbeleid voorbereid.

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.

4.2 Onderzoeksvragen

De centrale vraag in dit onderzoeksdeel is een representatief beeld te schetsen van het 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?

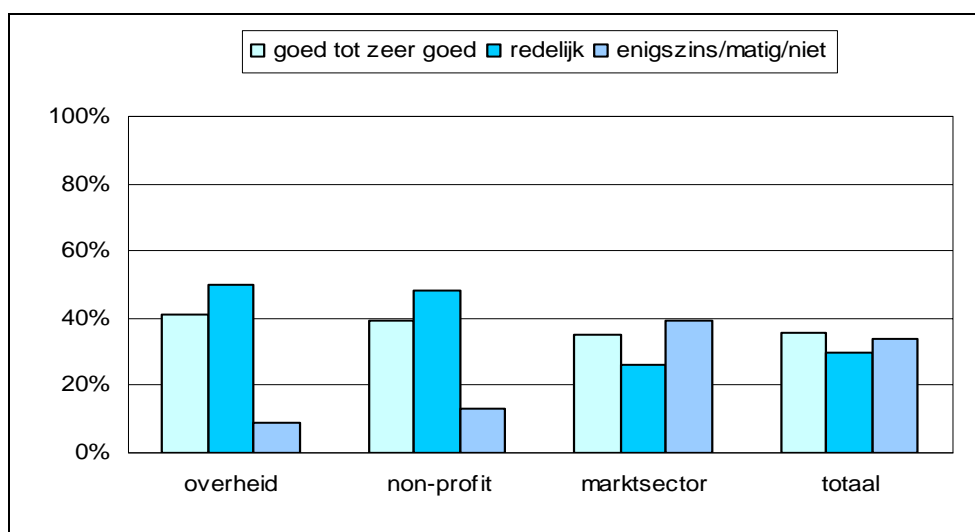
- Wat is het effect van voorkeursbeleid op de instroom van vrouwen, allochtonen en gehandicapten of chronisch zieken in arbeidsorganisaties?

Onderzoeksaanpak

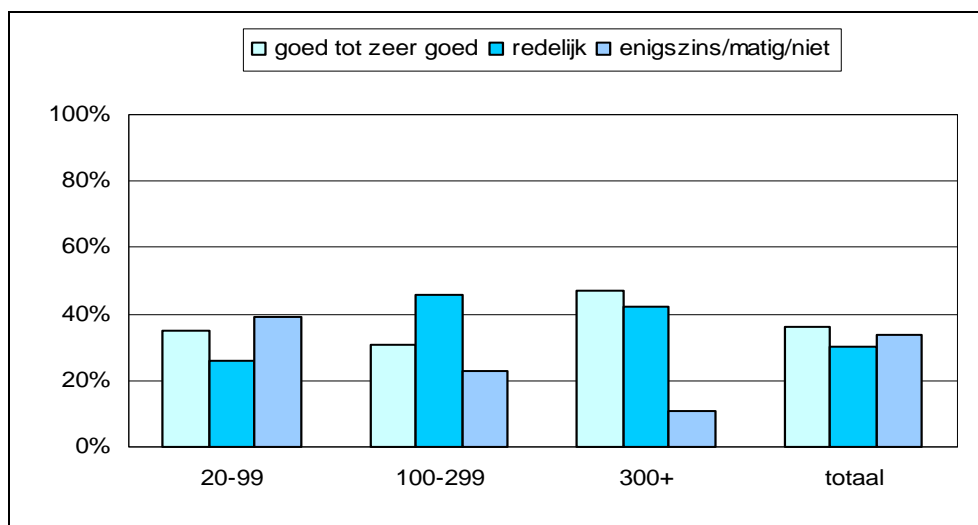
De in dit hoofdstuk gepresenteerde informatie heeft betrekking op de gewogen gegevens van een enquêteonderzoek onder 271 bedrijven en instellingen. De hierbij gevolgde aanpak is beschreven in hoofdstuk 1 van dit rapport.

4.3 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 4.1a: Percentage werkgevers die bekend zijn met de regels van de overheid ten aanzien van voorkeursbeleid, naar sector.

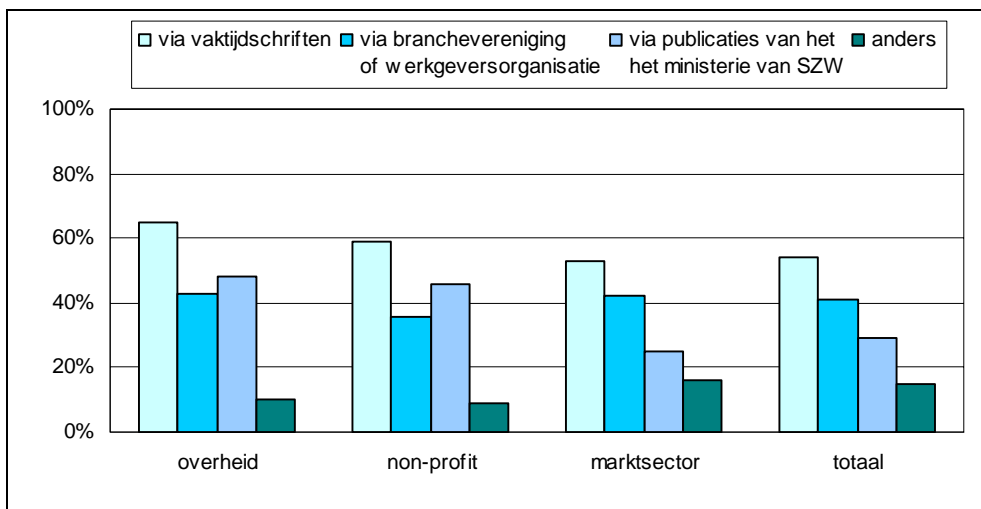


Figuur 4.1b: Percentage werkgevers die bekend zijn met de regels van de overheid ten aanzien van voorkeursbeleid naar bedrijfsomvang.

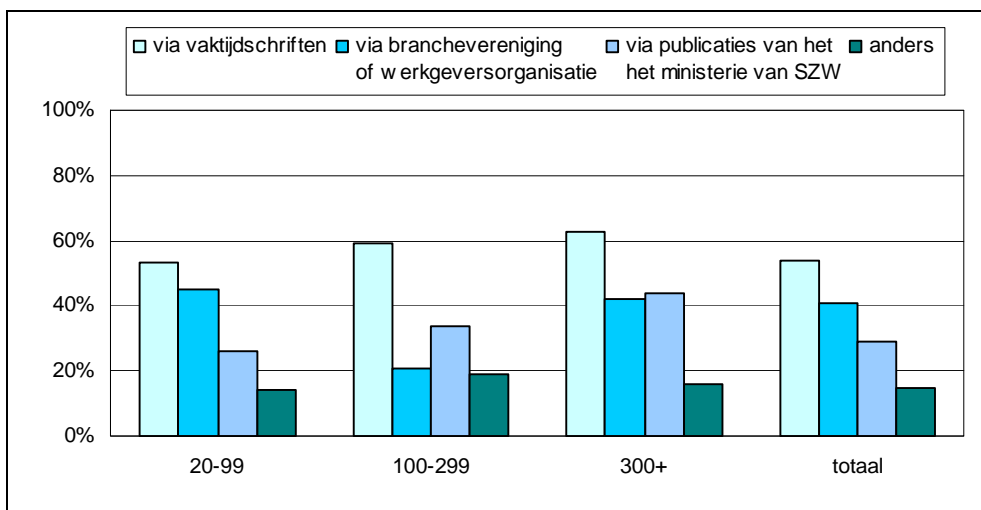
Meeste werkgevers zijn via vaktijdschriften geïnformeerd

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 Sociale Zaken en Werkgelegenheid 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 Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Werkgevers met 300 of meer werknemers zijn vaker via publicaties van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geïnformeerd. Middelgrote bedrijven (met 100-299 werknemers) minder vaak door de branchevereniging of werkgeversorganisatie.



Figuur 4.2a: Wijze waarop werkgevers geïnformeerd zijn over het beleid van de overheid, naar sector²⁶.



Figuur 4.2b: Wijze waarop werkgevers geïnformeerd zijn over het beleid van de overheid, naar bedrijfsomvang²⁷.

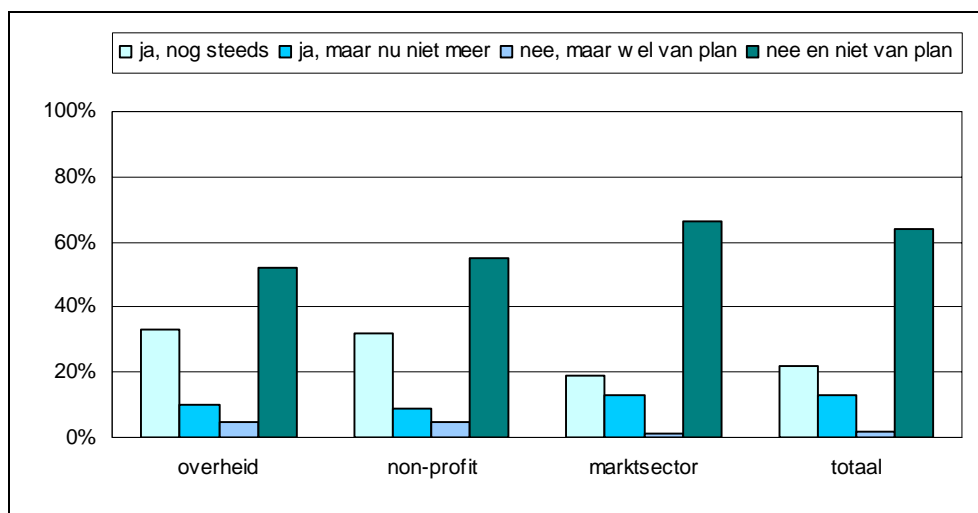
26. Werkgevers hebben meerdere antwoordcategorieën genoemd; dit heeft tot gevolg dat totaalpercentages niet uitkomen op 100%.

27. Idem

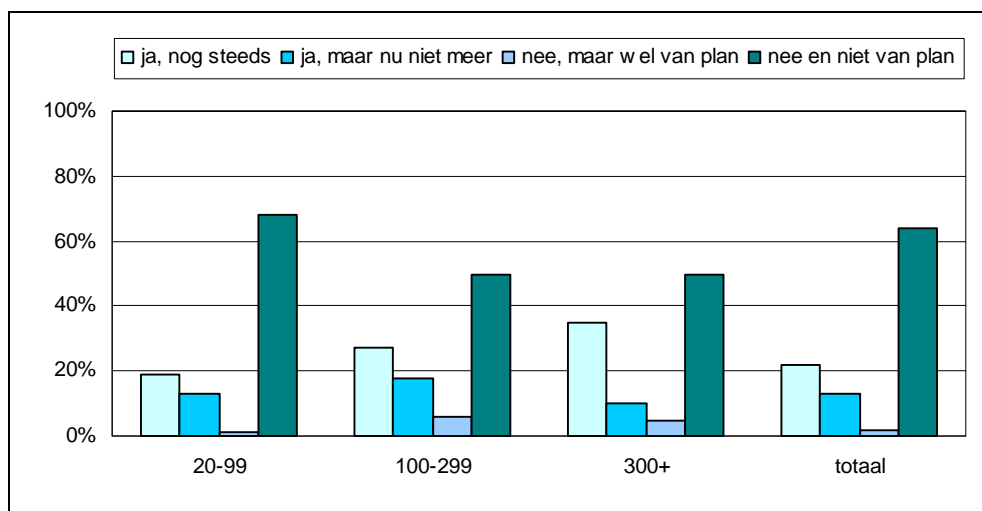
4.4 Werving en selectie van vrouwen, allochtonen, chronisch zieken en gehandicapten

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 toe 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 4.3a: Werkgevers die actief werknemers uit bepaalde groepen werven naar sector.



Figuur 4.3b: 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 seksexamenstelling en de verwachte personele ontwikkelingen (krimp, stabilisatie of groei). Wel lijkt er enige samenhang te bestaan met de aanwezigheid van een ondernemingsraad 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 ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. 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.

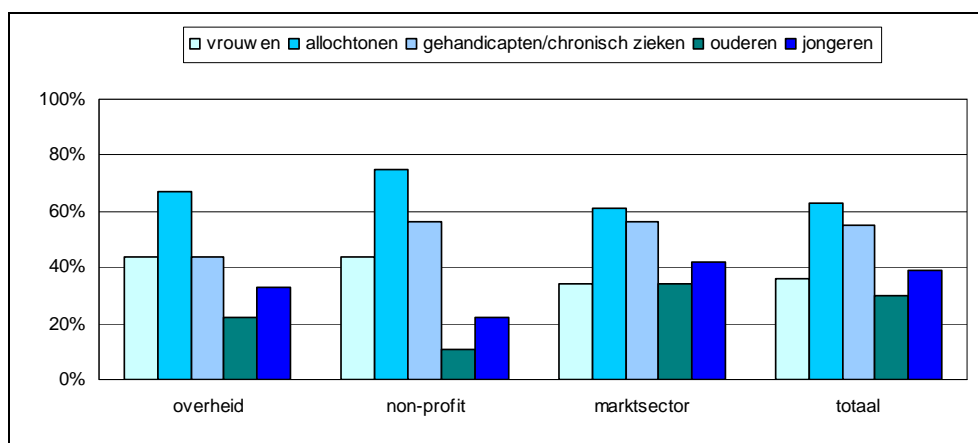
Van de werkgevers die nooit een voorkeursbeleid gevoerd hebben, heeft 11% dit wel ooit in overweging genomen. Aan de werkgevers die het wel ooit hebben overwogen (11%) is gevraagd waarom er dan geen maatregelen zijn ingevoerd.

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

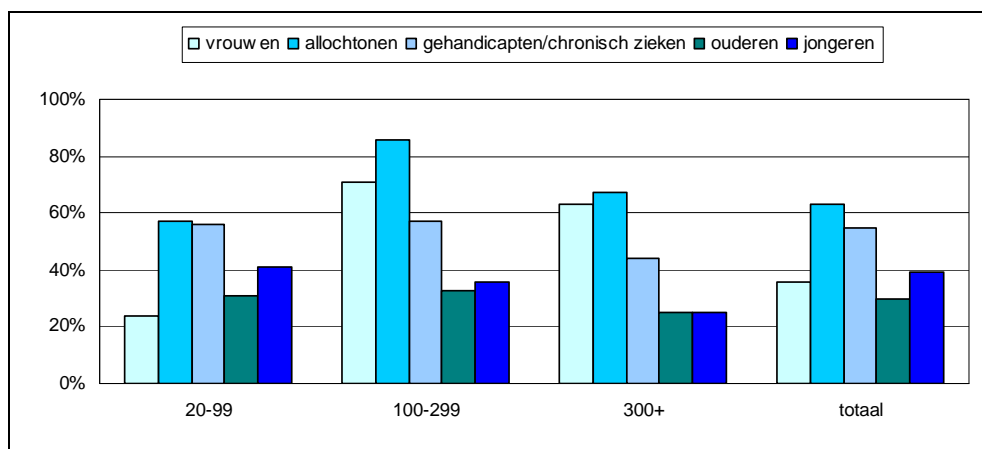
Allochtonen worden door werkgevers het meest vaak genoemd als groep waarop ze zich actief op richten (of op hebben gericht) in het kader van het voorkeursbeleid (63 procent). Daarnaast geeft circa de helft van de werkgevers die actief werven of geworven hebben aan dit te doen onder gehandicapten en chronisch 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 op gehandicapten en chronisch zieken. Ook in de non-profit sector wordt in vergelijking met de marktsector vaker actief geworven onder vrouwen; daarnaast is er in vergelijking met de beide andere sectoren een grotere aandacht voor werving van 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 4.4a: Percentage werkgevers die actief bepaalde groepen werven of hebben geworven naar bedrijfsgrootte²⁸.

28. Werkgevers hebben meerdere groepen kunnen noemen.

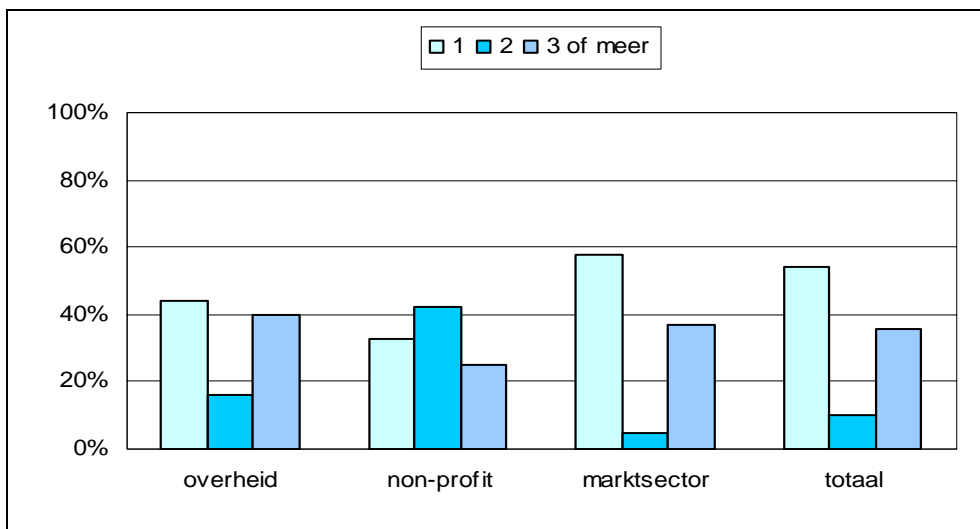


Figuur 4.4b: Percentage werkgevers die actief bepaalde groepen werven of hebben geworven naar bedrijfsomvang²⁹.

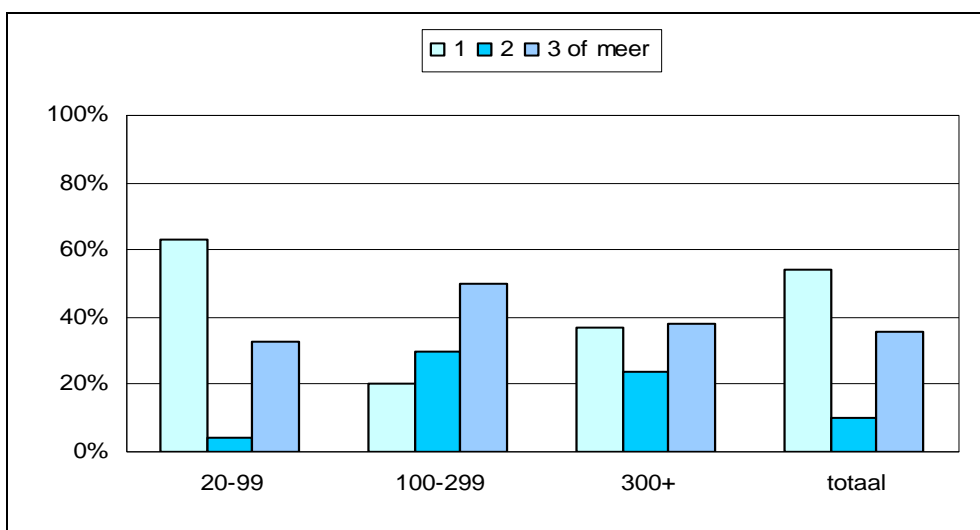
Werkgevers die besluiten tot het hanteren van een voorkeursbeleid kunnen zich daarbij op één, twee of nog meer doelgroepen richten. Figuur 4.5a laat zien dat meer dan de helft van de organisaties met een voorkeursbeleid zich richt op één groep (54%). Eveneens een aanzienlijke groep bedrijven of instellingen 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 uit organisaties in de non-profit sector te bestaan, 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 en 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 (respectievelijk 72% en 74%).

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



Figuur 4.5a: Aantal doelgroepen waarop werkgevers het voorkeursbeleid richten, naar sector.



Figuur 4.5b: 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, doet 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. 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 nog een tamelijk belangrijk motief voor het voeren van voorkeursbeleid. Dit geldt vooral de middelgrote en grote bedrijven en instellingen.

Tabel 4.1a: Redenen om personeel onder bepaalde groepen te werven, naar sector (in percentages)¹.

	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

1 Bedrijven en instellingen hebben meerdere antwoorden kunnen geven: de totaalpercentages komen hierdoor hoger uit dan 100%.

Tabel 4.1b: Redenen om personeel onder bepaalde groepen te werven, naar bedrijfsomvang (in percentages)¹.

	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

1 Bedrijven en instellingen hebben meerdere antwoorden kunnen geven: de totaalpercentages komen hierdoor hoger uit dan 100%.

Bedrijven en instellingen 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 4.2 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. Bedrijven en instellingen 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 4.2: Redenen om allochtonen en gehandicapten of chronisch zieken te werven (in percentages).

	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

Organisaties 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. Bedrijven en instellingen 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 kleine bedrijven en instellingen (20-99) nodigen minder vaak specifieke groepen uit in sollicitaties dan grotere bedrijven en instellingen. Middelgrote bedrijven en instellingen (100-299) plaatsen vaker wervingsadvertenties in bladen die door bepaalde groepen worden gelezen. De grote bedrijven en instellingen (300 of meer) schakelen vaker het CWI of uitzendbureaus in om kandidaten uit de voorkeursgroepen te werven dan kleinere bedrijven en instellingen.

Tabel 4.3a: *Maatregelen in het kader van voorkeursbeleid naar sector (in percentages).*

	Over- heid	Non- profit	Markt- sector	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 4.3b: *Maatregelen in het kader van voorkeursbeleid naar bedrijfsomvang (in percentages).*

	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 óf op allochtonen óf 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 4.4: Activiteiten in het kader van voorkeursbeleid voor allochtonen en gehandicapten of chronisch zieken (in percentages).

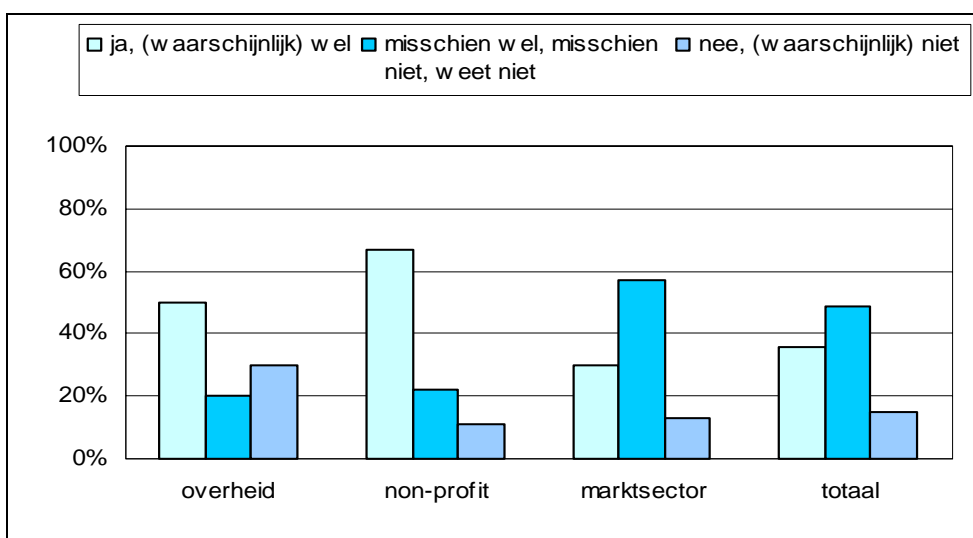
	Allochtonen	Gehandicapten/ chronisch zieken
- in advertenties bepaalde groepen uitnodigen om te solliciteren	10	4
- inschakelen bij de werving van organisaties die goede contacten hebben met bepaalde groepen	50	35
- aan CWI en uitzendbureaus vragen om sollicitanten uit bepaalde groepen	6	6
- wervingsadvertenties 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

4.5 Effecten van voorkeursbeleid

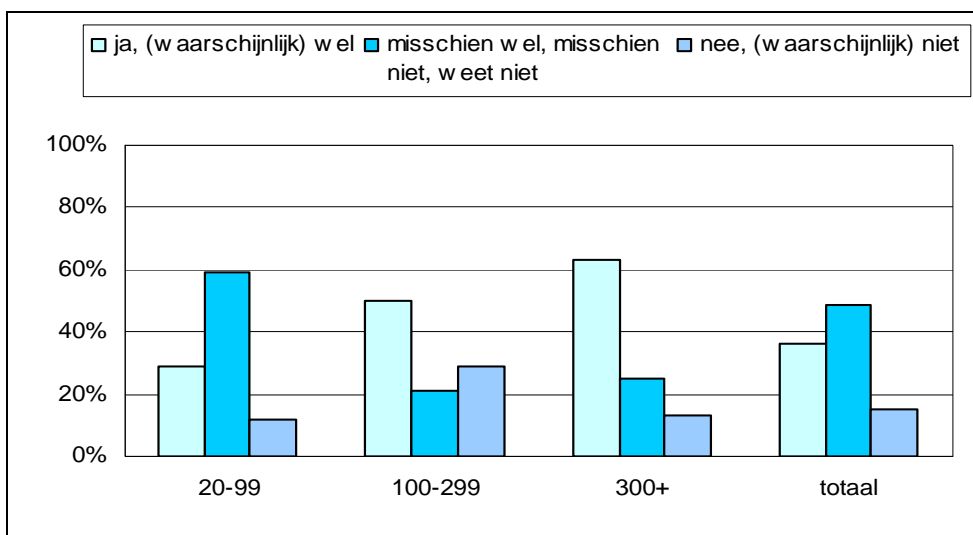
In het kader van voorkeursbeleid genomen maatregelen maken, volgens circa een derde deel van de werkgevers (die uit bepaalde groepen werven of geworven hebben), hun bedrijf aantrekkelijker voor die groepen.

Van de bedrijven en instellingen 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 bedrijven en instellingen (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 bedrijven en instellingen.

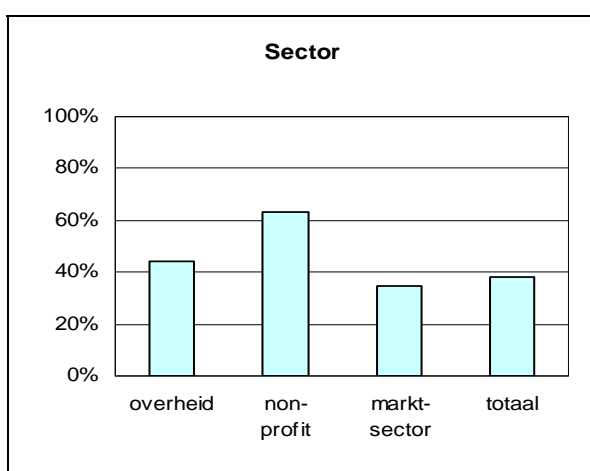


Figuur 4.6a: Bedrijven en instellingen die van mening zijn dat genoemde maatregelen het bedrijf aantrekkelijker maken als werkgever voor bepaalde groepen naar sector.

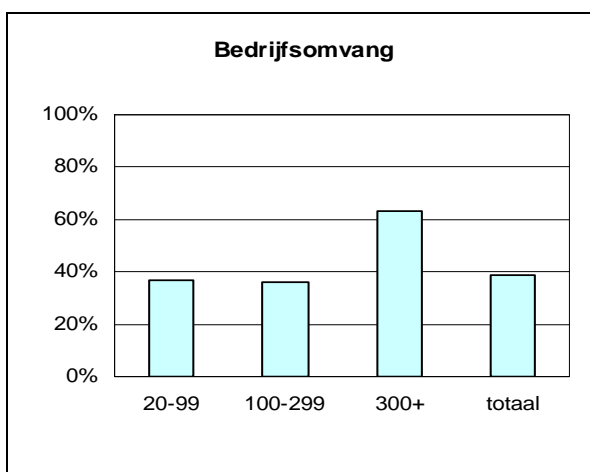


Figuur 4.6b: Bedrijven en instellingen die van mening zijn dat genoemde maatregelen het bedrijf aantrekkelijker maken als werkgever voor bepaalde groepen naar bedrijfsomvang

De mate waarin geïnterviewden veronderstellen dat het voorkeursbeleid de aantrekkelijkheid van hun organisatie heeft vergroot, verschilt ook per doelgroep. Vergelijken we weer de bedrijven en instellingen die zich óf op allochtonen óf 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 organisaties die zich op allochtonen richt, veronderstelt dat haar activiteiten het imago van het bedrijf of de instelling onder deze groep positief beïnvloed heeft, tegen slechts 8% van de groep die zich op gehandicapten/chronisch zieken richt of heeft gericht.



Figuur 4.7a: Bedrijven en instellingen waarbij maatregelen hebben geleid tot de instroom van meer werknemers uit die groepen naar sector.



Figuur 4.7b: Bedrijven en instellingen waarbij maatregelen hebben geleid tot de instroom van meer werknemers uit die groepen naar bedrijfsomvang.

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

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

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

Van de bedrijven en instellingen 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 en instellingen 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 is hiervoor het belangrijkste motief (29%). Op de tweede plaats wordt als reden genoemd dat de nieuwe werknemers niet goed functioneren (24%).

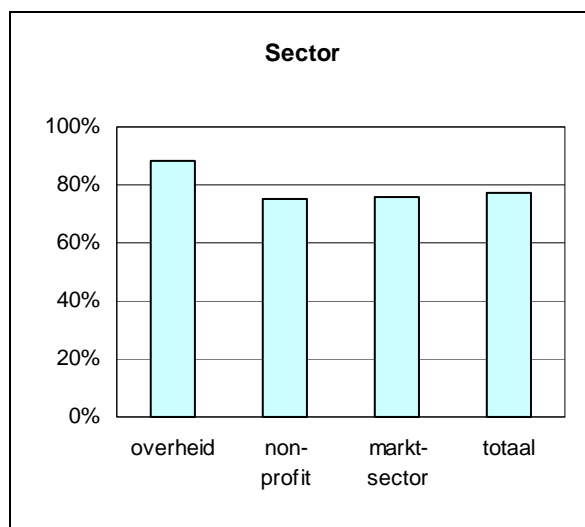
Tabel 4.7: Redenen waarom werkgevers gestopt zijn met het werven van personeel uit bepaalde groepen.

	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 redenen	18

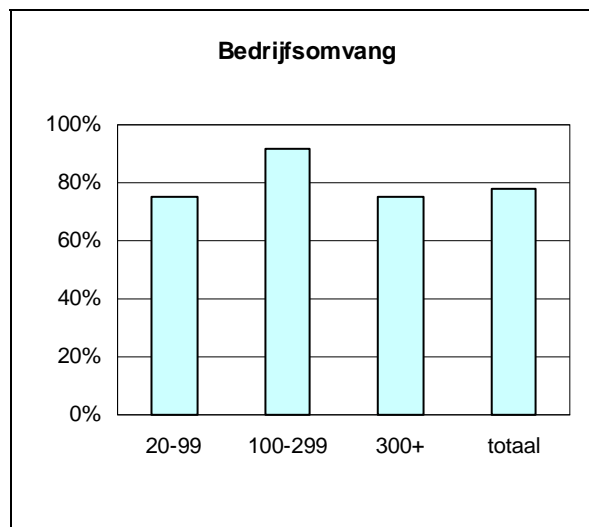
4.6 Betrokkenheid van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bij het voorkeursbeleid

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

Bij 77% van de werkgevers (die werven of geworven hebben), is de ondernemingsraad 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 ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging betrokken geweest bij het voorkeursbeleid, dan bij de grote en de kleine bedrijven. Van de werkgevers (die werven of geworven hebben) staat bij 84% de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (zeer) positief tegenover het voorkeursbeleid



Figuur 4.8a: Percentage organisaties waarin de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging betrokken is geweest bij het beleid naar sector.



Figuur 4.8b: Percentage organisaties waarin de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging betrokken is geweest bij het beleid naar bedrijfsomvang.

4.7 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. Onderzocht is of arbeidsorganisaties gebruik maken van de mogelijkheid van voorkeursbeleid en wat het oordeel is over het effect van zo'n beleid op de instroom van de genoemde groepen.

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.

5 Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd

5.1 Achtergrond en onderzoeksvragen

In dit hoofdstuk staat de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid centraal. Nagegaan wordt wat de bekendheid bij werkgevers is met deze wet en welke verwachtingen zij hebben over de inpassing van de wet in het personeelsbeleid van hun onderneming. Daarnaast beschrijft dit hoofdstuk de huidige praktijken van werkgevers op het gebied van leeftijdsbeleid.

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bestrijkt het gehele terrein van de arbeid en is na een lange periode van voorbereiding op 1 mei 2004 van kracht geworden. Het doel van de wet is leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan en gelijkwaardige participatie van personen van alle leeftijden te bevorderen. De wet is een reactie op de praktijk in arbeidsorganisaties dat mensen niet worden aangenomen omdat ze te oud (of te jong) zijn, of dat leeftijd meetelt bij het mogen volgen van een opleiding of het in aanmerking komen van promoties. Mensen worden hierdoor gehinderd in hun mogelijkheden en hun ambities. De nieuwe wet maakt het mogelijk om tegen alle vormen van leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid op te treden.

Het CWI heeft het stellen van leeftijdseisen al enige jaren bijgehouden. Daaruit blijkt dat leeftijd in de formele vacature-eisen het afgelopen decennium al een steeds kleinere rol is gaan spelen. Werden in 1999 nog in 25% van het totaal aantal vacatures in personeelsadvertenties leeftijdsgrenzen genoemd, anno 2003 is dit percentage teruggelopen naar 11%.³⁰ Deze daling hoeft geenszins te duiden op een feitelijke afname van leeftijdsdiscriminatie. Het CWI constateert in zijn onderzoek naar het wervings- en selectiegedrag van ondernemingen dat in 2003 slechts 14%

30. Hoe werven bedrijven, 2003, Afdeling Arbeidsmarktkennis en Advies van het Centrum voor Werk en Inkomen.

van de aangenomen personen 40 jaar of ouder is, terwijl het aanbod van bij het CWI ingeschreven niet-werkende werkzoekenden voor meer dan de helft bestaat uit personen ouder dan 40 jaar.

Het stellen van leeftijdsgrenzen is vanaf 1 mei 2004 alleen nog toegestaan als daar een objectieve rechtvaardiging voor is. Deze objectieve rechtvaardiging is er volgens de wet in ieder geval bij ontslag vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en bij beleid van de overheid dat wettelijk vastgelegd is en gericht is op de bevordering van de arbeidsdeelname van bepaalde leeftijdscategorieën. Voor de objectieve rechtvaardiging van andere leeftijdsgrenzen moet aan drie voorwaarden voldaan zijn. Het doel moet *legitiem* zijn. Dat betekent dat het moet gaan om een werkelijke behoefte van de organisatie. Ook moet duidelijk zijn dat het stellen van een leeftijdsgrens een *passend en geschikt* middel is om het gestelde doel te bereiken. En tot slot moet het middel *noodzakelijk* zijn, hetgeen wil zeggen dat aantoonbaar moet zijn dat het doel niet bereikt kan worden met een ander middel, waarbij geen of minder sprake is van leeftijdsonderscheid.

Bij de behandeling van het wetsvoorstel in de Tweede Kamer is besproken of deze drie uitzonderingsgronden de burgers, instellingen en bedrijven voldoende houvast bieden voor een juiste interpretatie van de wet. Ook is gevraagd wat de concrete streefdoelen zijn die de regering met de wet beoogt te bereiken.

Tegen die achtergrond is besloten tot het laten uitvoeren van een onderzoek bij de inwerkingtreding van de wet. Zo'n verkenning van de beginsituatie is gewenst om later effecten van de wet vast te kunnen stellen. De meting moet betrekking hebben op de mate waarin bedrijven bekend zijn met de inhoud van de wet alsook op de mate waarin arbeidsorganisaties nu reeds activiteiten ontplooien om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan, bijvoorbeeld door middel van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Ook wordt van de meting een beeld verwacht van de consequenties van de nieuwe wet voor bedrijven en instellingen en van de problemen die men verwacht bij implementatie van de wet. Deze informatie is nodig voor een goede begeleiding van de maatschappelijke inbedding van de wet. De meting dient in meer verdiepende zin verrijkt te worden met sectorspecifieke informatie.

Probleemstelling

Tegen bovenstaande achtergrond zijn de volgende onderzoeksvragen voor dit onderzoeksdeel geformuleerd:

- Zijn werkgevers op de hoogte van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd, hoe zijn ze daarover geïnformeerd en wat is hun attitude ten aanzien van deze wet?
- Wat zijn de verwachtingen ten aanzien van de invloed van de nieuwe wet op het huidige personeelsbeleid van organisaties, beschikken werkgevers over

kennis en mogelijkheden *om uitwerking te geven aan de wet en is er behoefte aan aanvullende informatie?*

- *Bestaat binnen ondernemingen beleid dat is gericht op leeftijdsgroepen en uit welke praktijken – activiteiten en maatregelen – bestaat dit beleid?*

Onderzoeksaanpak

In hoofdstuk 1 van dit rapport is de aanpak van het onderzoek beschreven. Deze aanpak is ook gevolgd bij dit onderdeel. Behalve de telefonische enquête zijn aanvullend bij tien bedrijven en instellingen verdiepende telefonische gesprekken gevoerd. Tijdens deze gesprekken is dieper ingegaan op de vragen in de enquête. Meer in het bijzonder betrof dit:

- consequenties van de wet voor het personeelsbeleid in de onderneming en de eventuele planning van concrete activiteiten en acties;
- mate waarin aanpassingen van beleid worden overwogen (overleg met vakbonden, ondernemingsraad, maar ook kritische bezinning op werving en selectie-procedures) of reeds plaatsvinden;
- mate van duidelijkheid over het begrip objectieve rechtvaardiging en in de wet genoemde uitzonderingsgronden. Zijn er terreinen waarop verwacht wordt dat de wet knelt met de gewenste bedrijfsvoering?

5.2 Kennen werkgevers de wet en wat vinden ze ervan?

Ruim zestig procent van de werkgevers is op de hoogte van de inwerking-treding van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd.

In de enquête is op twee manieren gevraagd naar de bekendheid bij werkgevers met de nieuwe wet: is men 1) op de hoogte van de inwerkingtreding en 2) bekend met de inhoud van de wet.

Van alle werkgevers in het onderzoek geeft 63% aan te geïnformeerd te zijn over de inwerkingtreding van de wet. Opvallend is dat dit het minst het geval is bij werkgevers in de overheidssector. Maar liefst 55% van de geïnterviewden in deze sector zegt niet op de hoogte te zijn, tegen 36% over de hele onderzoeksgroep. De bedrijfsgrootte is hier nauwelijks op van invloed. Organisaties met 20-100 werknemers lijken iets minder op de hoogte te zijn dan de grotere bedrijven. Dat neemt niet weg dat toch 61% van de bedrijven in deze categorie bekend is met de inwerkingtreding van de wet.

Tabel 5.1: Bent u op de hoogte van de inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (in percentages)?

	Sector			Omvang			Totaal
	over- heid	non- profit	markt sector	20-99	100-299	300+	
- ja, op de hoogte	44	79	63	61	71	70	63

Geïnformeerd zijn over de inwerkingtreding van de wet wil nog niet zeggen dat men ook de inhoud van de wet kent. Nog geen kwart van de geïnterviewden die van de inwerkingtreding op de hoogte is, zegt ook goed bekend te zijn met de inhoud. De meerderheid (53%) is enigszins op de hoogte en ongeveer een kwart (24%) geeft aan de inhoud van de wet helemaal niet te kennen.

In de meting blijken de vertegenwoordigers van de organisaties met 300 werknemers of meer het best bekend te zijn met de inhoud van de wet. Ruim 40% van de ondernemingen met meer dan 300 werknemers geeft aan goed bekend te zijn met de inhoud van de wet, tegen 23% van de ondernemingen met 20-100 werknemers en 18% van de groep met 100-300 werknemers.

Tabel 5.2: Bent u bekend met de inhoud van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (in percentages)?

	Sector			Omvang			Totaal
	over- heid	non- profit	markt- sector	20-99	100-299	300+	
- goed op de hoogte	36	35	21	23	18	41	24
- enigszins op de hoogte	41	48	54	51	63	46	52
- niet op de hoogte	23	17	25	26	19	13	24
- totaal	100	100	100	100	100	100	100

Vergelijken we de drie sectoren dan valt op dat de marktsector gemiddeld minder goed op de hoogte is van de wet dan de overheid- en de non-profitsector.

Ongeveer dertig procent van de bedrijven in het onderzoek is op de hoogte van uitzonderingsgronden in de wet

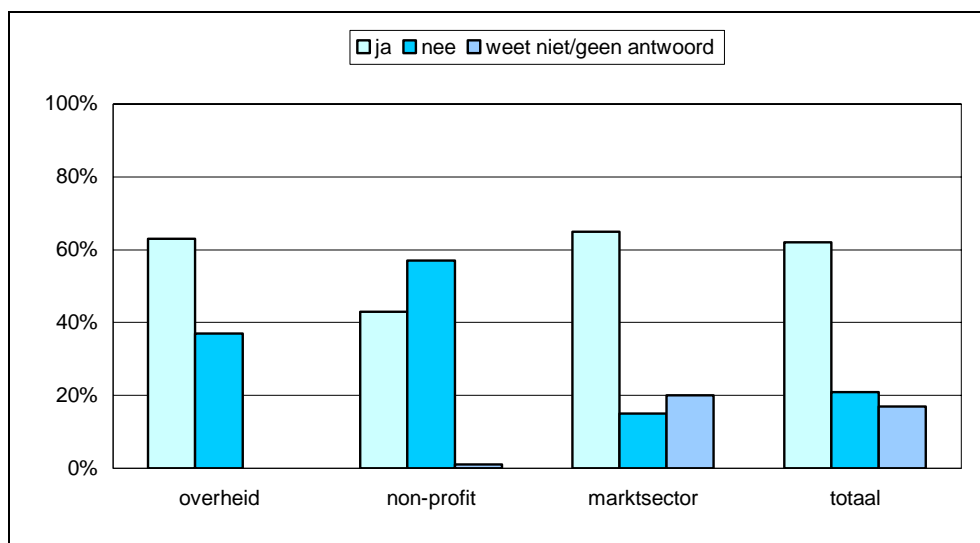
Ook na de inwerkingtreding van de wet blijft het mogelijk om onderscheid naar leeftijd te maken. Dit is echter alleen toegestaan als er sprake is van een objectieve rechtvaardiging voor het stellen van een leeftijdsgrens. Om de kennis van de wet te peilen is geïnterviewden gevraagd of er naar hun weten uitzonderingen zijn toege-

staan op het algemene verbod van leeftijdsdiscriminatie in de wet. Deze vraag is alleen voorgelegd aan de organisaties die hadden aangegeven 'goed' of 'enigszins' bekend te zijn met de inhoud van de nieuwe wet.

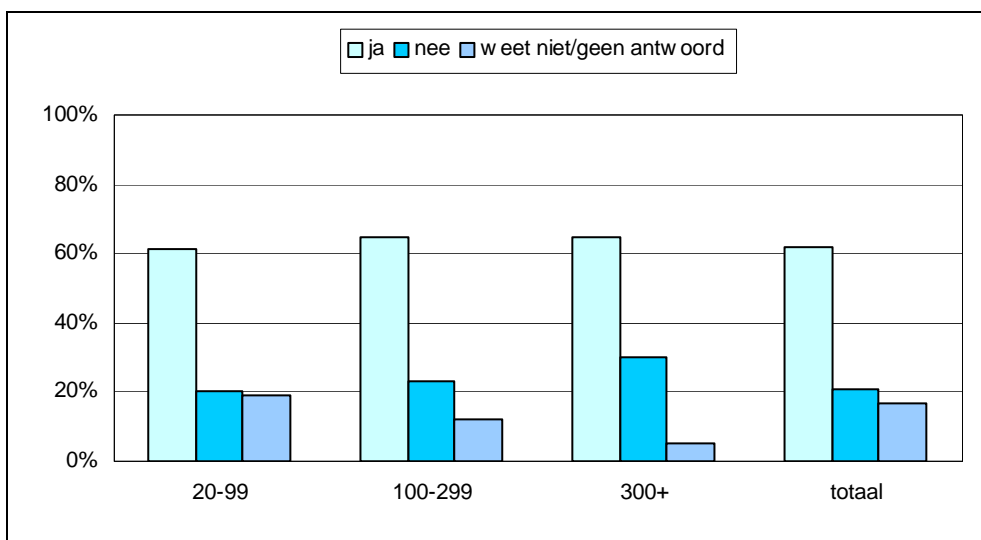
Iets meer dan 20% van de geïnterviewden meent dat de wet geen uitzonderingsgronden kent en 17% moet het antwoord op de vraag schuldig blijven. Opgeteld betekent dit dat een kleine 40% van de werkgevers die wel op de hoogte zijn van het bestaan van de wet, niet goed geïnformeerd zijn over één van de belangrijkste basisregels van de wet. Over de hele onderzoeksgroep van 270 bedrijven gerekend is 70 procent dus niet van dit basisprincipe op de hoogte.

Vergelijken we de sectoren op dit punt dan blijkt dat de non-profit sector het slechtst geïnformeerd is (56% meent dat uitzonderingen niet mogelijk zijn), maar ook van de overheidsinstellingen in het onderzoek is 37% ervan overtuigd dat de wet geen uitzonderingen toestaat. In de marktsector twijfelen de bedrijven vaker, maar is de groep die meent dat uitzonderingen niet mogelijk zijn relatief klein (15%).

Wanneer we de respons vergelijken naar bedrijfsgrootte, dan zien we dat de grote bedrijven vaker menen dat van uitzonderingen geen sprake kan zijn dan de kleinere bedrijven in het onderzoek die vaker twijfelen of geen antwoord weten op de vraag.



Figuur 5.1a: Zijn er volgens u uitzonderingen op de algemene regel dat de wet bedrijven verbiedt bij vacatures of in het werk onderscheid te maken naar leeftijd, naar sector.



Figuur 5.1b: Zijn er volgens u uitzonderingen op de algemene regel dat de wet bedrijven verbiedt bij vacatures of in het werk onderscheid te maken naar leeftijd, naar bedrijfsomvang?

Vaktijdschriften zijn naast de eigen branche- of werkgeversorganisaties de belangrijkste informatiebronnen over de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd.

Voor alle drie de sectoren geldt dat vaktijdschriften naast de branche- en werkgeversorganisaties de meest gebruikte informatiebronnen zijn. Ook publicaties van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid worden veelvuldig gebruikt. Deze laatste lijken vooral benut te worden door overheidsinstellingen en in mindere mate door bedrijven in de marktsector en instellingen in de non-profit sector.

Tabel 5.3: Via welk kanaal bent u over de wet geïnformeerd (in percentages)?³¹

	Sector			Omvang			Totaal
	over- heid	non- profit	markt- sector	20-99	100-299	300+	
- via eigen branche- of werkgevers- organisatie	48	47	51	55	28	50	51
- via publicaties van het Ministerie van SZW	54	33	35	34	36	50	36
- via vaktijdschrif- ten	56	51	49	44	69	57	49
- anders	3	16	13	2	62	23	13

Vergelijken we de informatiebronnen naar bedrijfsgrootte dan zien we een vergelijkbaar patroon als bij de sectoren, waarbij nog extra opvalt dat:

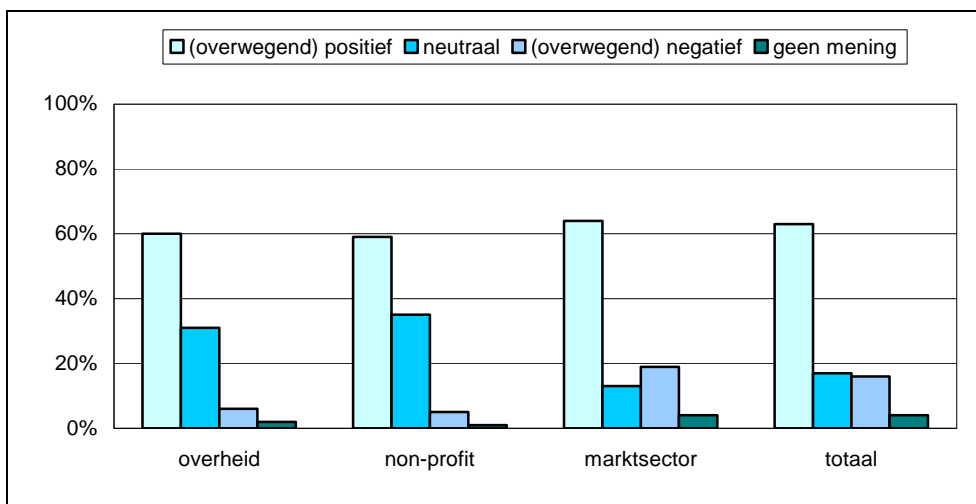
- organisaties met 200-300 ondernemers relatief minder vaak gebruik maken van de eigen branche- of werkgeversorganisatie als bron van informatie;
- organisaties met meer dan 300 werknemers verhoudingsgewijs veel gebruik maken van publicaties van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Ook benutten de grote bedrijven vaker de categorie 'anders', hetgeen in de praktijk vooral informatie van eigen beleids- en stafafdelingen is, zoals uit de open antwoorden blijkt.

Ruim zestig procent van de organisaties die de inhoud van de wet kennen staat positief tegenover de nieuwe Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd

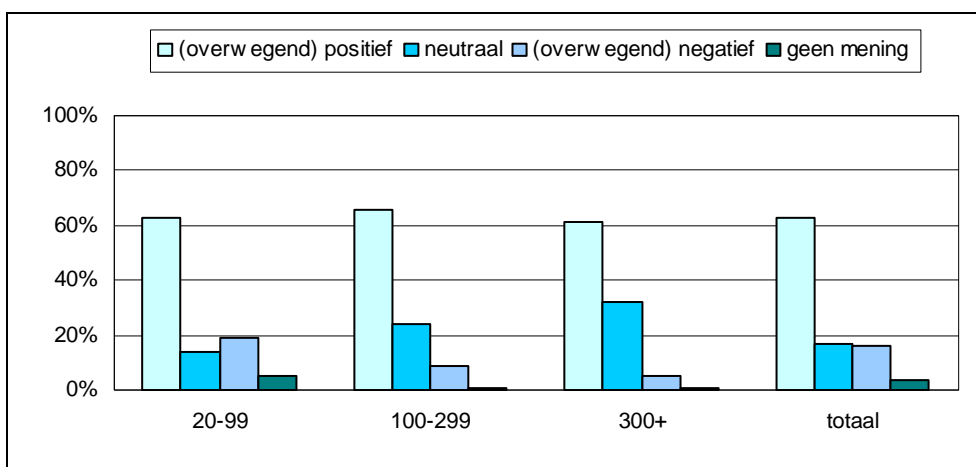
Een ruime meerderheid van de geënquêteerde ondernemingen staat positief tegenover een wet waarin het verbod op leeftijdsdiscriminatie wordt geregeld (63%). Deze vraag is alleen voorgelegd aan de groep ondernemingen die op de hoogte is van de inwerkingtreding van de wet (63% van de totale onderzoeksgroep). Zeventien procent van de organisaties is negatief over zo'n wet en de rest is neutraal of heeft geen mening (20%). Onder de groep met een negatieve houding bevinden zich relatief meer bedrijven in de marktsector en bedrijven met 20-99 werknemers. Organisaties staan echter niet onverdeeld positief tegenover de komst van de nieuwe wet. Eerder lijkt er sprake van ambivalentie. Bijna de helft van de werkgevers in het onderzoek vindt dat de overheid zich met wetten als deze teveel met de interne bedrijfsorganisatie bemoeit (48%). En een bijna even grote groep vindt een bezwaar van dit type wetgeving dat te eenzijdig rekening wordt gehouden met de belangen van werknemers en sollicitanten (47%). Tegenover deze kritische

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

opvattingen staat de opvatting van ruim driekwart van de werkgevers dat een grotere arbeidsparticipatie van ouderen van algemeen economisch belang is.



Figuur 5.2a: Staat uw eigen bedrijf positief of negatief tegenover de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd, naar sector.



Figuur 5.2b: Staat uw eigen bedrijf positief of negatief tegenover de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd, naar bedrijfsgrootte.

Een positieve houding ten aanzien van de wet kan ook het gevolg zijn van het debat dan binnen organisaties op gang gebracht wordt naar aanleiding van de inwerkingtreding van de wet.

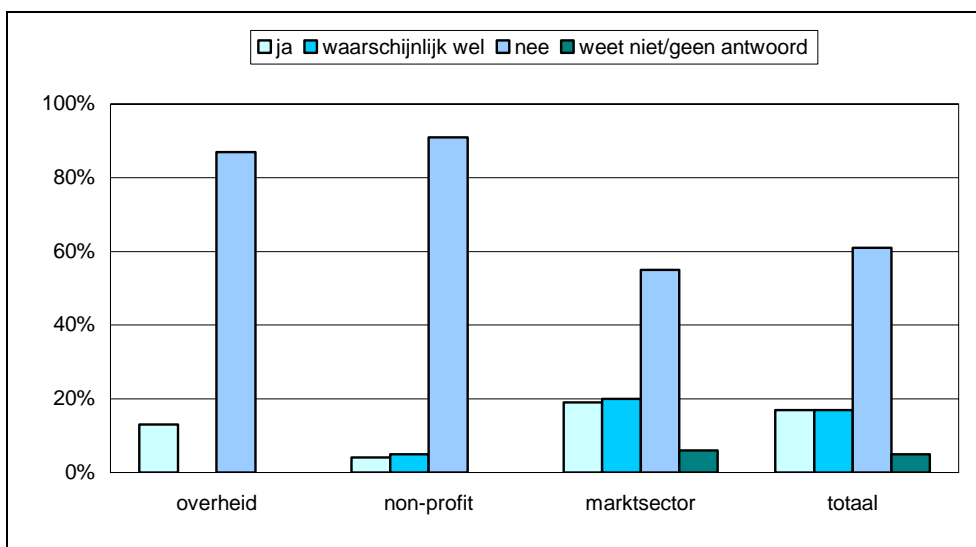
Hoofd p&o van een middelgrote gemeente

'De wet heeft ons aan het denken gezet over allerlei vooroordelen in ons personeelsbeleid. Zo is ons ouderenbeleid betrekkelijk globaal en generiek. De ondernemingsraad heeft nu de vraag gesteld hoe we dit beleid ombuigen naar een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid. Er moeten meer individuele maatwerkoplossingen komen die recht doen aan de mogelijkheden en beperkingen van personen in de verschillende fases van hun loopbaan. Dit is bij een gemeente nog niet zo eenvoudig. Je hebt te maken met uiteenlopende functies en beroepen, van stratenmakers tot en met de burgemeester.'

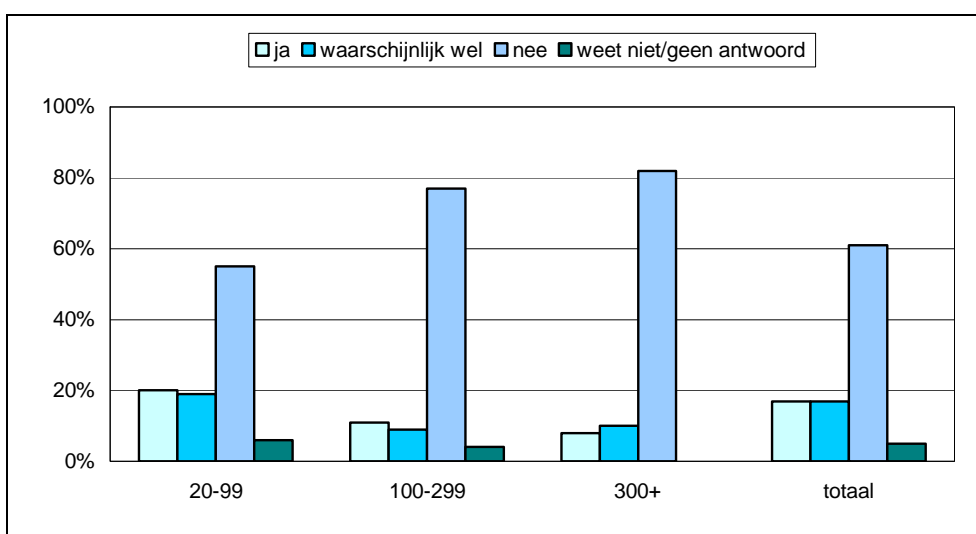
5.3 Maakt de wet aanpassingen nodig in het bedrijfsbeleid?

Nog geen vijfendertig procent van de organisaties die bekend is met de inhoud van de wet verwacht aanpassingen te doen in het personeelsbeleid

Aan ondernemingen die goed dan wel enigszins bekend zijn met de inhoud van de wet, is gevraagd of de inwerkingtreding van de wet leidt tot aanpassingen in het bedrijfsbeleid. Een meerderheid van de geënquêteerde arbeidsorganisaties (60%) verwacht niet dat dit het geval zal zijn. Iets minder dan 35 procent verwacht wel aanpassingen te moeten verrichten of acht die kans erg waarschijnlijk. Een kleine groep van 5% heeft nog geen verwachtingen hierover. Feitelijk zijn het –uitgaande van de gewogen gegevens– vrijwel alleen bedrijven met 20-100 werknemers en bedrijven in de marktsector zijn die verwachten dat de nieuwe wet hun aanzet tot veranderingen in het huidige personeelsbeleid. Dit is nog zo'n 15% van de totale onderzoeksgroep van 270 bedrijven.



Figuur 5.3a: Verwacht u dat u het personeelsbeleid op onderdelen moet aanpassen als gevolg van deze wet naar sector.



Figuur 5.3b: Verwacht u dat u het personeelsbeleid op onderdelen moet aanpassen als gevolg van deze wet naar bedrijfsomvang.

Vanwege de ongelijke verdeling rapporteren we alleen over bedrijven met 20-99 werknemers en bedrijven in de marktsector.

Tabel 5.4: Welke aanpassingen verwachten bedrijven met 20-99 werknemers en bedrijven in de marktsector (in percentages).

	20-99	Marktsector
- werving van personeel (b.v. advertentieteksten)	65	61
- opleidingsvoorzieningen	--	2
- regelingen voor ontslag en pensionering	19	21
- arbeidsvoorwaarden	20	20
- anders	17	18

Uit tabel 5.4 spreekt dat bedrijven en instellingen het meest verwachten dat er aanpassingen nodig zijn op het gebied van de werving van personeel. Uit de toelichtingen in de open antwoorden blijkt het dan vooral te gaan om aanpassing van vacatureteksten, dat wil zeggen om het schrappen van leeftijdsgrenzen en de benoeming van functievereisten waarin specifiekere dan voorheen wordt omschreven wat voor type kandidaten men zoekt. Daarnaast blijkt dat bedrijven zich ervan bewust zijn dat de huidige beleid en regelingen voor senioren op gespannen voet kunnen staan met de eisen van de wet. Ook zijn er enkele respondenten die menen dat het niet kunnen stellen van leeftijdsgrenzen grotere bedrijfsrisico's met zich meebrengt en daarom willen overgaan tot meer tijdelijke aanstellingen of het uitvoeren van gezondheidskeuringen.

Hoofd p&o van een grote overheidsinstelling

'Vooruitlopend op de inwerkingtreding van de wet is tijdens het overleg over de CAO begin dit jaar met de vakbonden gesproken over het schrappen van leeftijdsbepalingen in de verlofregelingen in de CAO. Een basisverlof voor iedereen zou dan de plaats innemen van het leeftijd gerelateerd verlof. Uiteindelijk bleek hierover toch te weinig consensus tussen partijen en is het overleg opgeschort tot de volgende CAO-ronde.'

Bedrijven die geen aanpassingen verwachten van hun personeelsbeleid menen al conform de uitgangspunten van de wet te handelen

De grote groep bedrijven die verwacht dat de nieuwe wet *niet* tot aanpassingen leidt in het personeelsbeleid, beargumenteert dit in meerderheid dat ook al voor de inwerkingtreding van de wet leeftijd niet gebruikt werd als keuze- of selectie criterium. Uit de meeste antwoorden op de open vraag waarom de wet geen gevolgen heeft voor het eigen personeelsbeleid, wordt gemeld dat men al conform de wet handelt, er al nooit onderscheid werd gemaakt, er alleen gelet wordt op kwaliteit en competenties en leeftijd geen rol speelt of dat men blij is met iedere kandidaat die zich meldt. De eerste twee argumenten domineren de reacties.

Hoofd p&o van een bankfiliaal:

'Het stellen van leeftijdsgrenzen bij werving en selectie van personeel komt al geruime tijd niet meer voor. Ook in het sociaal beleid van het bedrijf zijn leeftijdscategorieën nagenoeg verdwenen. Hetzelfde geldt voor het arbeidsvoorwaardenbeleid, dat met de eigen CAO begin dit jaar sterk, sterk geïndividualiseerd is. Generiek beleid wordt zoveel mogelijk geweerd. Medewerkers worden zoveel mogelijk aangesproken op hun individuele inzet en prestaties. Op individueel niveau bekijkt de bank samen met de medewerkers welke ondersteuning en begeleiding daarvoor nodig is.'

Maar ook zonder het stellen van expliciete leeftijdsgrenzen in vacatures slagen bedrijven er in voldoende mate in om de leeftijdscategorie aan te trekken die men voor bepaalde functies en werkzaamheden op oog heeft. De wet wordt daarin niet als knellend ervaren.

Filiaalhouder van een detailhandelsconcern:

'Veertigjarigen zijn gemiddeld genomen voor het werk in onze sector te duur. Toch betekent dit niet dat we op leeftijd selecteren. Het is gewoon een zaak van zelfselectie. Als we in onze advertenties aangeven een fulltime medewerker met een beetje ervaring te zoeken, dan krijgen we nauwelijks reacties van oudere kandidaten. Dit heeft te maken met de aard van het werk en het salarisoniveau in deze sector. De meeste instroom van nieuwe medewerkers komt bovendien uit onze pool van de invalkrachten; er vindt weinig formele werving via advertenties plaats.'

Bedrijven verwachten voorsnog niet dat het doorvoeren van de vereiste aanpassingen in het personeelsbeleid tot problemen zal leiden of op hindernissen zal stuiten, bijvoorbeeld omdat het ze ontbreekt aan voldoende deskundigheid of aan tijd. Ruim 50% van de bedrijven verwacht geen obstakels en 30% zegt nog nauwelijks nagedacht te hebben over de implicaties van de wet voor het eigen personeelsbeleid.

Of de implementatie van de wet inderdaad zo gemakkelijk is als bedrijven zich het in de meting lijken voor te stellen, valt nog te bezien. Op het moment dat men serieus bereid is het eigen wervings- en selectiegedrag te toetsen aan de wet, blijkt toch een aantal vragen te rijzen, zoals blijkt uit het onderstaande citaat uit een van de verdiepende interviews:

Hoofd p&o van een bankfiliaal:

'De intentie van de wet is duidelijk, maar de criteria voor de uitzonderingsgronden niet. Is er sprake van leeftijdsdiscriminatie wanneer een team van twintig- tot dertigjarige medewerkers de voorkeur geeft aan een sollicitant van achtentwintig jaar en een van vijfenvijftig afwijst? Mag in die situatie leeftijd worden gebruikt als indicator voor de passendheid van een persoon bij de teamcultuur?'

Ook bestaat er desgevraagd toch behoefte aan nadere informatie over de wet evenals aan ondersteuning bij de invoering. Daarbij gaat de belangstelling vooral uit naar toegankelijke informatie over de wet en duidelijke voorbeelden van situaties waaruit blijkt wat wel en wat geen goede redenen zijn voor het maken van leeftijdsonderscheid. De percentages in de onderstaande tabel geven de groep aan die informatie of ondersteuning zeer wenselijk of nuttig vindt.

Geselecteerd naar bedrijfsomvang en sector blijken er geen grote verschillen te bestaan in de aard van de behoeften. Wel is er enig verschil in intensiteit. In de marktsector en bij de groep kleinste bedrijven is de behoefte aan informatie over de wet het minst sterk.

Tabel 5.5: Behoeftte aan informatie en ondersteuning rond implementatie van de wet naar bedrijfsomvang en sector (in percentages)¹.

Omvang	20-99	100-299	300+	Totaal
- toegankelijke informatie over de wet	70	81	77	72
- voorzieningen om eigen beleid te toetsen aan de wet	41	62	50	43
- voorbeelden van goede redenen voor onderscheid	64	80	71	67
- overzicht van instanties voor advies en ondersteuning	48	48	47	48

Sector	Overheid	Non-profit	Marktsector	Totaal
- toegankelijke informatie over de wet	72	75	72	72
- voorzieningen om eigen beleid te toetsen aan de wet	58	50	42	43
- voorbeelden van goede redenen voor onderscheid	78	77	65	67
- overzicht van instanties voor advies en ondersteuning	52	49	47	48

1 Percentage duidt op de groep ondernemingen die aan ondersteuning en informatie zeer veel behoefte heeft of nuttig vindt voor een soepele invoering van de wet in het bedrijf.

Hoofd p&o van een groothandel:

'We weten dat het voor de vervoersfuncties in ons bedrijf niet verstandig is om ouderen en vrouwen aan te trekken. Dat werk is simpelweg te zwaar. De wet kan onmogelijk voor alle beroepen en functies de eventuele uitzonderingsgronden specificeren. Dat dwingt werkgevers om indirect te handelen. Er zijn zoveel criteria om op te selecteren dat achteraf nooit duidelijk vast te stellen is of de leeftijd van een kandidaat het belangrijkste selectiecriteria is geweest. Zeker met deze ruime arbeidsmarkt zijn er ruime mogelijkheden om te schiften.'

De bedrijven en instellingen in het onderzoek geven aan de informatie en ondersteuning over de nieuwe wet het liefst te ontvangen via de eigen branche-organisatie. Op de tweede plaats zien zij een rol voor de eigen werkgeversorganisatie en op de derde plaats denken zij als het gaat om informatieverstrekking over de wet aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

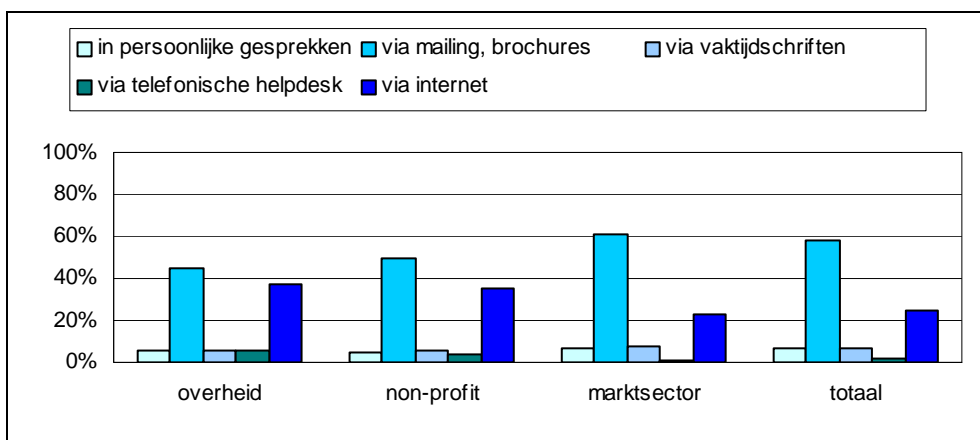
Wel zijn er verschillen naar sector en bedrijfsgrootte. In de marktsector en bij de groep mkb-bedrijven in het onderzoek is sprake van een sterkere oriëntatie op de eigen branche-organisatie dan bij de grotere bedrijven en bij de overheid- en non-profitsector die met name ook het ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid van belang achten voor de vervulling van hun behoeften aan informatie en ondersteuning rond de nieuwe wet. Dit zijn ook de kanalen die nu ook al zijn gebruikt om informatie over de wet te verwerven, zoals blijkt uit tabel

Tabel 5.6: Van wie wensen organisaties informatie en ondersteuning te ontvangen, naar sector en bedrijfsomvang (in percentages)?

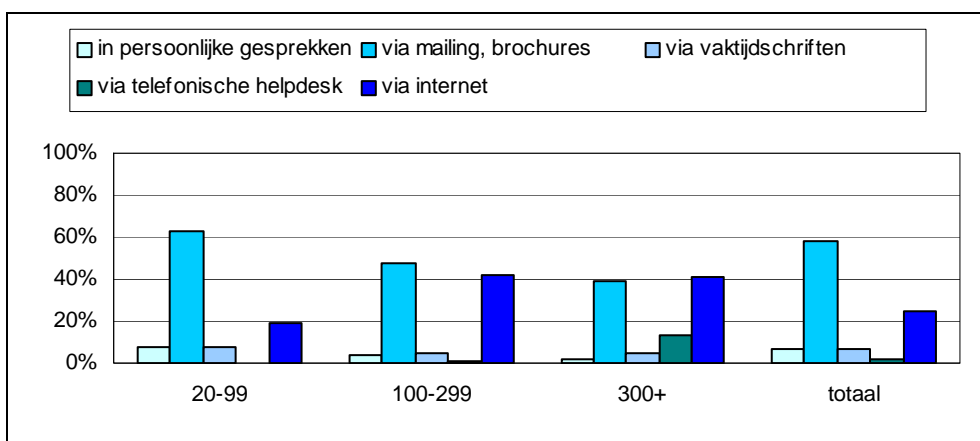
Sector	Overheid	Non-profit	Marktsector	Totaal
- van het ministerie van SZW	46	45	31	33
- van uw brancheorganisatie	79	59	70	69
- van werkgeversorganisatie	25	24	38	36
- van eigen administratiekantoor	3	9	22	20
- van bedrijfsadviseur scholings- of opleidingsfonds	11	9	16	15
- anders	6	4	30	26

Omvang	20-99	100-299	300+	totaal
- van het ministerie van SZW	28	47	55	33
- van uw eigen brancheorganisatie	73	55	61	69
- van uw werkgeversorganisatie	38	28	33	36
- van uw eigen administratiekantoor	23	15	1	20
- van uw bedrijfsadviseur scholings- of opleidingsfonds	16	11	9	15
- anders	29	21	7	26

Bedrijven en instellingen hebben een duidelijke voorkeur om informatie over de wet te ontvangen via de mailings en brochures (55%). Daarnaast denken ze ook aan internet als geschikte informatiebron. Geselecteerd naar bedrijfsgrootte en sector zijn er wel verschillen in voorkeur. Zo hebben met name de organisaties in de marktsector en de kleine organisaties een sterkere voorkeur voor schriftelijke vormen van informatieverschaffing dan de grotere organisaties in de marktsector en de organisaties in de overheids- en de non-profitsector, die een wat sterkere voorkeur hebben voor informatieverstrekking via internet.



Figuur 5.4a: Op welke wijze zou u deze/die ondersteuning bij voorkeur willen ontvangen naar sector.



Figuur 5.4b: Op welke wijze zou u deze/die ondersteuning bij voorkeur willen ontvangen naar bedrijfsomvang.

5.4 Wat doen bedrijven om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan?

Ruim de helft van alle ondernemingen heeft beleid of maatregelen gericht op het goed en gezond functioneren van specifieke leeftijdsgroepen

De helft van de ondervraagde werkgevers zegt beleid te hebben dat is gericht op het goed en gezond functioneren van medewerkers in de verschillende leeftijdsgroepen. Overheidsorganisaties en de grotere ondernemingen hebben zo'n beleid vaker dan organisaties in de marktsector en de categorie bedrijven en instellingen met 20-100 medewerkers.

Tabel 5.7: *Beleid gericht op leeftijdsgroepen (in percentages).*

Sector	Over- heid	Non- profit	Markt- sector	Totaal
- organisatie heeft beleid gericht op goed en gezond functioneren van leeftijdsgroepen	74	62	46	49
Omvang	20-99	100-299	300+	Totaal
- organisatie heeft beleid gericht op goed en gezond functioneren van leeftijdsgroepen	45	66	66	49

Bedrijven en instellingen hebben uiteenlopende motieven voor leeftijdsgerichte maatregelen en beleid. De meeste organisaties richten hun activiteiten op oudere werknemers. Daarbij gaat het dan vooral om maatregelen die zijn gericht op voorkoming van uitval door ziekte of arbeidsongeschiktheid. Van alle organisaties met activiteiten op het gebied van leeftijdsbeleid zegt 85% op dit terrein activiteiten te ontwikkelen. Een bijna even zo grote groep organisaties is actief op het gebied van maatregelen voor jongeren. Daarbij gaat het dan vooral om het creëren van loopbaan- en carrièremogelijkheden voor jongeren.

Hoewel de inspanningen die sectoren verrichten op het gebied van leeftijdsbeleid niet sterk uiteenlopen zijn er toch een paar opmerkelijke verschillen. Veel meer dan de andere sectoren richt de marktsector zich met haar leeftijdsbeleid op jongeren. Daarbij gaat het dan zowel om ontziend als om activerend beleid. De non-profit sector onderscheidt zich van de andere met beleid dat is gericht op behoud van kennis en ervaring van de oudere medewerker.

Tabel 5.8: *Motieven om rekening te houden met de leeftijd van het personeel naar sector en bedrijfsomvang (in percentages).*

Sector	Overheid	Non-profit	Marktsector	Totaal
- voorkomen dat ouderen ziek of arbeidsongeschikt raken (bijvoorbeeld door te hoge werkdruk of belasting op het werk)	80	80	87	86
- voorkomen dat jonge medewerkers met beperkte ervaring te snel te zwaar belast raken	57	48	72	68
- voorkomen dat oudere medewerkers vastlopen in het werk of niet meer mee kunnen met veranderingen	72	81	71	72
- behoud van kennis en ervaring van ouderen (voorkomen van voortijdige uitstroom)	58	82	64	65
- verjonging van het bedrijf, door afvloeiing van ouderen	43	42	32	35
- ontwikkeling van talentvolle jongeren voor de hogere functies in ons bedrijf	58	48	90	82
- goede balans tussen privé en werk voor medewerkers met kinderen	66	81	70	70
- anders	7	6	13	11

Omvang	20-99	100-299	300+	Totaal
- voorkomen dat ouderen ziek of arbeidsongeschikt raken (bijvoorbeeld door te hoge werkdruk of belasting op het werk)	85	90	86	86
- voorkomen dat jonge medewerkers met beperkte ervaring te snel te zwaar belast raken	72	52	61	68
- voorkomen dat oudere medewerkers vastlopen in het werk of niet meer mee kunnen met veranderingen	71	77	76	72
- behoud van kennis en ervaring van ouderen (voorkomen van voortijdige uitstroom)	62	75	70	65
- verjonging van het bedrijf, door afvloeiing van ouderen	31	44	42	35
- ontwikkeling van talentvolle jongeren voor de hogere functies in ons bedrijf	84	81	65	82
- goede balans tussen privé en werk voor medewerkers met kinderen	71	73	64	70
- anders	14	5	5	11

Ook uit de open antwoorden bij de categorie 'anders' blijkt dat het merendeel van de organisaties zich met het leeftijdsbeleid richten op de groep oudere medewerkers. Voorbeelden van maatregelen zijn aanpassing van werktijden (flexibele werktijden, ontheffing nachtarbeid), maar ook organisatorische aanpassingen, zoals spreiding van ervaren en onervaren medewerkers over teams.

5.5 Conclusies

In deze paragraaf kijken we terug op de onderzoeksvragen en vatten we de belangrijkste bevindingen van dit deelonderzoek samen.

Zijn werkgevers op de hoogte van de inwerkingtreding van de nieuwe wet gelijke behandeling op grond van leeftijd en wat is hun attitude ten aanzien van deze wet?

Uit de meting blijkt dat ruim zestig procent van de werkgevers op de hoogte is van de inwerkingtreding van de nieuwe wet. Nog geen kwart van deze groep meent ook goed geïnformeerd te zijn over de inhoud ervan. Deze geringe bekendheid wordt bevestigd door het feit dat een op de vijf werkgevers denkt dat de nieuwe wet geen uitzonderingsgronden toestaat op het algemene verbod op leeftijdsdiscriminatie en dat een ongeveer even grote groep daarover twijfelt. Dat betekent dat men niet op de hoogte is van de belangrijkste basisregel van de wet.

Dat men wel bekend is met de wet maar slecht geïnformeerd is over de inhoud kan, zoals bleek uit de verdiepende interviews, samenhangen met de functie en positie van de informant. Bedrijven en instellingen die deel uit maken van een grotere organisatie en gebruik maken van centrale personeelsafdelingen, wachten vaak, zeker als het gaat om nieuwe wet- en regelgeving de informatie en instructies af van de centrale diensten.

De meerderheid van de organisaties (63%) staat positief tegenover een wet die beoogt leeftijdsdiscriminatie in het werk tegen te gaan. Men erkent het algemeen en economisch belang ervan. Maar er is ook ambivalentie. Bijna de helft van de werkgevers in de meting vindt dat de overheid zich met de wet te veel bemoeit met de interne bedrijfsvoering van ondernemingen en ook dat er in de wet sprake is van een te eenzijdige gerichtheid zijn op de belangen van werknemers en sollicitanten. Enerzijds wordt het algemeen belang erkend, anderzijds wil men maximale handelingsvrijheid en zo min mogelijk bemoeienis met het eigen beleid.

In de praktijk lijkt dit niet op problemen te stuiten. In de verdiepende interviews zeggen bedrijven en instellingen de wet vooral als richtinggevend te zien. Verplichtingen die voortvloeien uit de wet lijken vooralsnog niet als een keurslijf te worden ervaren.

Organisaties hebben informatie over de wet langs verschillende kanalen ontvangen. Vaktijdschriften en de eigen brancheorganisaties zijn de belangrijkste informatieverstreckers.

Wat is de verwachte invloed van de wet op het personeelsbeleid van bedrijven en beschikken werkgevers over de kennis en mogelijkheden om uitwerking te geven aan de wet?

Zestig procent van de werkgevers verwacht niet dat de nieuwe wet -zoals ze die nu kennen- aanpassingen vereist in hun huidige personeelsbeleid. De argumentatie hiervoor is dat al voor de inwerkingtreding van de wet geen gebruik gemaakt werd van leeftijdsriteria bij de werving en selectie van personeel. Of dit ook werkelijk het geval is, kunnen wij in dit onderzoek niet vast stellen. Het is heel goed mogelijk dat de werkgevers in ons onderzoek in officiële vacatures minder vaak leeftijdsgrenzen noemen, zoals ook het CWI in zijn onderzoeken vaststelt. Maar dit impliceert geenszins dat leeftijd geen rol meer speelt bij werving en aannahme van personeel, zoals ook bleek uit de verdiepende gesprekken. We veronderstellen dat sociaal wenselijke beantwoording hier een sterke rol heeft gespeeld.

Opvallend blijft wel dat werkgevers de wet vooral van toepassing achten op de werving van nieuw personeel. Dit geldt ook voor de werkgevers die wel aanpassingen verwachten -en dat zijn voor het belangrijkste deel de kleinste organisaties en de organisaties in de marktsector-. Ook deze groep meent dat als ze aanpassingen zullen doen deze grotendeels betrekking zullen hebben op vacatureteksten en de omschrijving van de functievereisten. De relatief grote onbekendheid met de inhoud van de wet zoals we in het begin zagen, kan hiervoor een reden zijn

Het aanpassen van het huidige personeelsbeleid aan de vereisten van de wet wordt door de organisaties die dit betreft, niet moeilijk geacht. Men denkt hiervoor ook geen hulp van buitenaf nodig te hebben.

Hoewel organisaties erg gemakkelijk doen over de introductie van de wet in de eigen organisatie, lijkt er toch een ruime behoefte te bestaan aan meer informatie over de wet. Daarbij gaat het dan vooral over eenvoudige en toegankelijke informatie en over de uitzonderingsgronden. Een van de werkgevers in de verdiepende interviews verwoordt deze behoefte als volgt: de intentie van de wet is duidelijk maar de criteria voor de uitzonderingen niet. Werkgevers lijken deze informatie het liefst te ontvangen via de eigen brancheorganisatie.

Voeren ondernemingen beleid om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan en uit welke praktijken bestaat dit beleid?

Ongeveer de helft van alle werkgevers voert een beleid dat is gericht op het goed en gezond functioneren van de verschillende leeftijdsgroepen in de organisatie. In de marktsector en bij de organisaties met 20-100 werknemers komt dit het minst voor. Doelgroep van het leeftijdsbeleid zijn het vaakst de oudere werknemers en de maatregelen die getroffen worden zijn veelal gericht op voorkoming van ziekte of arbeidsongeschiktheid. Een tweede belangrijke doelgroep van beleid zijn jongeren;

de maatregelen die voor deze groep getroffen worden liggen in de regel op het gebied van loopbaan en mobiliteit. Sectoren verschillen enigszins qua organisatie en oriëntatie van hun beleid.

6 Gelijke behandeling bij handicap of chronische ziekte

6.1 Inleiding

Gehandicapten en chronisch zieken ondervinden diverse problemen bij het verkrijgen en behouden van werk. Vaak hebben ze te maken met vooroordelen van collega's of leidinggevenden met betrekking tot de belastbaarheid, het ziekteverzuim of de representativiteit. Ook blijven de noodzakelijke aanpassingen soms achterwege of zijn deze niet tijdig beschikbaar. Daarnaast vinden bedrijven het lastig dat in organisatorisch opzicht rekening gehouden moet worden met gehandicapten en chronisch zieken omdat aan deze mensen niet altijd de gangbare eisen gesteld kunnen worden. Het betreft dan punten als het niet kunnen opbrengen van de van andere werknemers verlangde prestatie, behoefte hebben aan deeltijdwerk of het niet kunnen bieden van flexibiliteit wat betreft werktijd, werkplaats en arbeidsduur³².

Volgens Hendriks³³ bieden zowel de beperkte inzetbaarheid van gehandicapten als de met tewerkstelling van gehandicapten gemoeide kosten onvoldoende verklaring voor de beperkte arbeidsdeelname van gehandicapten. Hij wijst met name op de beeldvorming. Die betreft zowel veronderstelde financiële risico's als het feit dat werkgevers een gehandicapte werknemer niet ziet als een representatieve vertegenwoordiger van de organisatie. Onderzoek van Petersen e.a.³⁴ bevestigt de belang-

32. Asscher-Vonk et al.: *Gelijk aan het werk. Voorwaarden voor arbeidsdeelname van gehandicapten en chronisch zieken*. KUN, 2002.

33. A.C. Hendriks: *Gelijke toegang tot de arbeid voor gehandicapten*, diss. Amsterdam 2000

34. *Onbekend maakt onbemind. Attitude onderzoek naar de positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt*. A. van Petersen, M. Vonk en J. Bouwmeester. Research voor beleid bv, Leiden, 2004.

rijke rol van beeldvorming. Uit dat onderzoek blijkt dat bijna tweederde van de leidinggevendenden van mening is dat een sollicitant met een handicap in vergelijking met een gelijk geschikte sollicitant zonder handicap veel minder kans heeft om aangenomen te worden. Volgens de ondervraagde leidinggevendenden zijn arbeidsgehandicapten minder productief en vaker ziek dan 'gezonde' werknemers. Hierdoor denken werkgevers ook grotere financiële risico's te lopen wanneer ze arbeidsgehandicapten in dienst nemen. De regelingen die in het leven zijn geroepen om deze onzekerheden weg te nemen, blijken niet altijd even goed bekend te zijn.

Om het volwaardig functioneren in de samenleving van gehandicapten en chronisch zieken te bevorderen, is op 1 december 2003 de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte ingevoerd. Deze wet verbiedt werkgevers om op grond van handicap of chronische ziekte onderscheid te maken tussen personen bij werving en selectie, bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst, bij ontslag, bij arbeidsbemiddeling, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden, bij bevordering en bij scholing. Bij werving en selectie betekent dit dat het verboden is om de aanwezigheid van een handicap of chronische ziekte mee te laten wegen bij de keuze tussen personen die gelijk geschikt zijn voor een functie, ook als voor het realiseren van die gelijke geschiktheid een doeltreffende aanpassing nodig is. De wet legt tevens vast dat gehandicapten en chronisch zieken recht op die doeltreffende aanpassingen hebben.

De totstandkoming van de wet symboliseert de toegenomen belangstelling voor de rechten van mensen met een handicap of chronische ziekte. In navolging van andere landen is in Nederland de laatste jaren een zogenaamd tweesporenbeleid ontstaan: naast een algemeen participatie bevorderend beleid kwam er ook beleid gericht op het verbeteren van de individuele rechtsbescherming. De totstandkoming van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte is een uitvloeisel van het tweede beleidsspoor.³⁵

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek naar de kennis, toepassing en effecten van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte in Nederlandse arbeidsorganisaties weergegeven. Het onderzoek betreft een nulmeting, aangezien de meting vrij snel na de invoering van de wet heeft plaatsgevonden.³⁶ De hier gepresenteerde informatie heeft betrekking op de gewogen gegevens van de uitgevoerde effectmeting onder 271 bedrijven, organisaties en instellingen. Indien relevant worden de gegevens uitgesplitst naar sector (overheid, non-profit, markt) en naar bedrijfsomvang (klein (<100), middelgroot (100-299), groot

35. Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, ps-special 4, 2003. Door mr. dr. A.C. Hendriks. Kluwer, Deventer

36. De wet is op 1 december 2003 ingevoerd en de meting heeft in april 2004 plaatsgevonden.

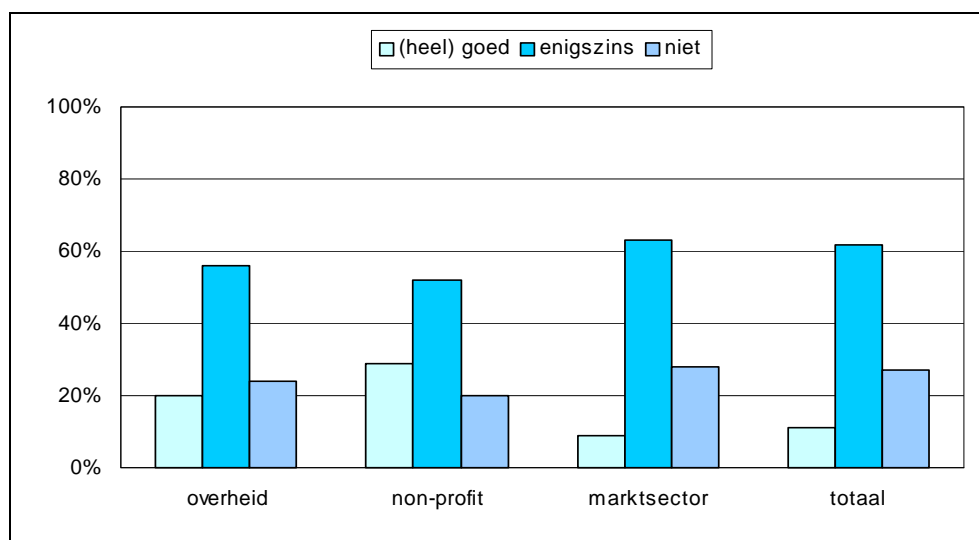
(>300)). Daarnaast wordt waar nuttig en mogelijk informatie uit de aanvullende interviews gebruikt ter illustratie van het cijfermateriaal.

De resultaten worden in vier paragrafen beschreven. Iedere paragraaf probeert antwoord te geven op een onderzoeksvraag:

- 6.2 In hoeverre zijn de bedrijven bekend met de nieuwe wet en passen ze de wet toe?
- 6.3 Wat zijn de huidige ervaringen van bedrijven met het aannemen van gehandicapten en/of chronisch zieken en het aanbrengen van aanpassingen?
- 6.4 Wat zijn de consequenties van de wet voor de bedrijven?
- 6.5 Hoe is de houding en attitude van de bedrijven ten aanzien van de doelen en voorschriften van de wet?

6.2 Bekendheid met en toepassing van de wet

Van de ondervraagde bedrijven en instellingen is driekwart enigszins tot goed op de hoogte van het bestaan van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Eén op de tien organisaties geeft te kennen goed tot zeer goed op de hoogte te zijn van de wet. Een vergelijking naar sectoren en naar bedrijfsomvang laat zien dat organisaties in de marktsector en uit kleine bedrijven of instellingen minder op de hoogte zijn dan werkgevers uit de overheids- en non-profit sector en (middel-) grote bedrijven en instellingen.



Figuur 6.1: Bent u op de hoogte van de inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte?

Informatie over de wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte wordt vaak verkregen via de eigen branche- of werkgeversorganisatie (62%). Dit zijn vooral belangrijke informatiebronnen voor werkgevers in de non-profit sector. Op de tweede plaats verwijzen organisaties naar vaktijdschriften als informatiebron (49%). Publicaties van het Ministerie van SZW worden door een kwart van de werkgevers genoemd. In vergelijking met de overheid en de non-profit sector zijn de eigen brancheorganisatie of werkgeversorganisatie voor organisaties in de marktsector erg belangrijk als informatiekanaal omdat zij minder vaak langs andere kanalen zijn geïnformeerd. Hetzelfde geldt voor kleine bedrijven en instellingen.

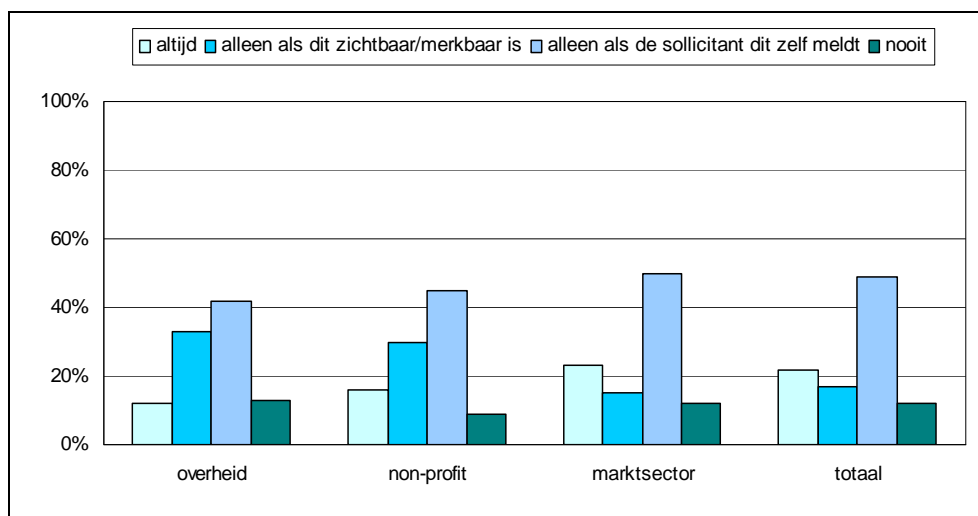
Tabel 6.1: Via welk kanaal bent u over de wet geïnformeerd (in percentages)?³⁷

	Sector			Bedrijfsomvang			Totaal
	over- heid	non- profit	markt- sector	20-99	100-299	300+	
- via eigen branche- of werkgevers- organisatie	60	77	61	63	63	51	62
- via publicaties van het Ministerie van SZW	42	45	21	19	39	52	25
- via vaktijdschriften	54	54	48	45	62	58	49

Werving en selectie

Aan de respondenten is gevraagd of ze tijdens een sollicitatiegesprek een eventuele handicap of chronische ziekte ter sprake brengen. Een op de vijf zou een eventuele handicap of chronische ziekte altijd ter sprake brengen tijdens een sollicitatieprocedure. 17% van de organisaties zou dit onderwerp alleen ter sprake brengen als een handicap of chronische ziekte zichtbaar of merkbaar is. De helft zou een handicap of chronische ziekte alleen ter sprake brengen als de sollicitant dit zelf meldt. Het aandeel organisaties dat een eventuele handicap of chronische ziekte altijd ter sprake zou brengen is in de marktsector groter dan in de overheid- en de non-profitsector.

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



Figuur 6.2: Zou uw bedrijf/instelling een eventuele handicap of chronische ziekte tijdens een sollicitatieprocedure ter sprake brengen?

Uit de aanvullende interviews blijkt dat ethische overwegingen of het wettelijk verbod de belangrijkste redenen zijn om niet naar de aanwezigheid van een handicap of chronische ziekte te vragen: 'Daar vraag je uit principe niet naar', 'Het is verboden om daar naar te vragen'. Tegelijkertijd verwachten organisaties wel dat de sollicitant een handicap of chronische ziekte zelf meldt: 'We vinden dat mensen daar zelf mee moeten komen'.

Aan de organisaties waar een eventuele handicap of chronische ziekte tijdens een sollicitatieprocedure wel ter sprake wordt gebracht (door de organisatie of door de sollicitant zelf) is een aantal redenen voorgelegd om dit soort onderwerpen te bespreken bij een sollicitatie. Voor alle redenen geldt dat ze door organisaties in de marktsector en kleine bedrijven of instellingen vaker worden genoemd als reden om de aanwezigheid van een handicap of chronische ziekte tijdens de sollicitatie te bespreken dan door organisaties in de overheids en non-profit sector en door (middel)grote bedrijven of instellingen.

Tabel 6.2: Om welke reden bespreekt uw bedrijf/instelling een handicap of chronische ziekte tijdens een sollicitatiegesprek (in percentages)?³⁸

	Sector			Bedrijfsomvang			Totaal
	over- heid	non- profit	markt- sector	20-99	100-299	300+	
- vanwege mogelijke negatieve reacties personeel	2	5	17	17	4	7	15
- vanwege mogelijke negatieve reacties klanten of opdrachtgevers	6	19	26	26	15	14	24
- vanwege mogelijkheid hoger ziekteverzuim	26	34	57	56	39	32	52
- vanwege risico beperktere inzetbaarheid of belastbaarheid	54	54	70	69	57	61	67
- vanwege risico werkplekaanpassing	35	39	46	47	36	38	45
- vanwege mogelijke behoefte aan extra begeleiding	25	32	54	54	29	27	50

De antwoorden van de werkgevers sporen met de resultaten van de eerder in dit hoofdstuk aangehaalde onderzoeken. De belangrijkste reden om een handicap of chronische ziekte tijdens een sollicitatie te bespreken, is het risico van beperkte inzetbaarheid/belastbaarheid van de sollicitant. Vooral werkgevers uit de marktsector noemen deze reden.

38. Percentage dat aangeeft dat genoemde reden een argument is om de handicap of chronische ziekte tijdens het sollicitatiegesprek aan de orde te stellen. Werkgevers hebben meerdere antwoordcategorieën genoemd; dit heeft tot gevolg dat totaalpercentages niet uitkomen op 100%.

Marktsector, klein (beveiligingsorganisatie)

'Wij bespreken een mogelijke handicap altijd tijdens de sollicitatie omdat de uitvoering van de werkzaamheden bepaalde fysieke capaciteiten met zich meebrengt. Een beperkt zichtvermogen kan een belemmering zijn voor het uitvoeren van surveillances in het donker; is iemand slecht ter been dan levert dat risico's op bij een mogelijke achtervolging; als iemand niet lange tijd kan zitten, dan is hij niet geschikt voor een object-beveiliging. Door goed zicht te krijgen op mogelijke beperkingen kunnen wij de meest geschikte functie voor de persoon vaststellen.'

Marktsector, groot (installatiebedrijf)

'Wij vragen altijd naar een mogelijke beperking omdat 80% van onze mensen op een bouwwerk moet werken en dat kan bij bepaalde beperkingen levensgevaarlijk zijn, zowel voor de persoon zelf als voor anderen.'

De helft van de werkgevers is van mening van het risico van (hoger) ziekteverzuim of het risico dat een werknemer extra begeleiding nodig heeft een reden is om een eventuele handicap of chronische ziekte tijdens een sollicitatieprocedure ter sprake te brengen.

Overheid, klein

'Wij voeren een minderhedenbeleid en willen een afspiegeling zijn van de maatschappij. Maar, onder gelijke geschiktheid valt ook de afweging of iemand zelfstandig kan werken of dat het een belasting is voor andere medewerkers, bijvoorbeeld omdat er fulltime begeleiding bij ingezet moet worden. Als dat bij iemand anders niet hoeft, dan is die persoon dus geschikter.'

Overheid, middelgroot

'Het is belangrijk om te kijken of iemand in het team past. Als het team onder enorme tijdsdruk staat en je neemt iemand die minder aan kan, dan leidt dat wellicht tot problemen. Dus je moet goed kijken of het team open staat voor eventuele extra begeleiding.'

Het risico van aanpassing van de werkplek of van de werkzaamheden is voor 45% van de bedrijven en instellingen een reden om een eventuele handicap of chronische ziekte tijdens een sollicitatieprocedure te bespreken.

De vrees voor eventuele negatieve reacties van het personeel en/of klanten is een niet te verwaarlozen overweging om de aanwezigheid van een handicap of chronische ziekte aan de orde te stellen. Voor 15% van de organisaties zijn mogelijke negatieve reacties van het personeel een reden om een eventuele handicap of chronische ziekte tijdens een sollicitatieprocedure ter sprake te brengen. Voor bijna een kwart zijn mogelijke negatieve reacties van klanten een reden om een even-

tuele handicap of chronische ziekte ter sprake te brengen tijdens een sollicitatie-procedure.

Non-profit, groot (thuiszorgorganisatie):

'Wij brengen een eventuele handicap of chronische ziekte altijd ter sprake. Dit doen we om goed in beeld te brengen wat de subsidie en/of reïntegratiemogelijkheden zijn en welke mogelijke aanpassingen nodig zijn. Dat is zowel in het belang van de werkgever als van de werknemer. Daarnaast zijn we extra kritisch omdat we te maken hebben met klanten die betalen voor de dienstverlening en die soms geen gehandicapte willen.'

6.3 Huidige ervaringen met het aannemen van gehandicapten

Van de ondervraagde organisaties heeft 43% in de afgelopen twee jaar één of meer gehandicapte of chronisch zieke werknemers in dienst genomen. Vooral organisaties in de non-profit sector (60%) en grote bedrijven of instellingen (66%) dragen in positieve zin bij aan dit percentage.

Op de vraag of bedrijven of instellingen op dit moment één of meer gehandicapte of chronische zieke medewerkers in dienst hebben of in de afgelopen jaren in dienst hebben gehad, antwoordt 64% bevestigend. Organisaties in de overheids- (80%) en non-profit sector (75%) hebben vaker één of meer gehandicapte of chronische zieke werknemers in dienst dan organisaties in de marktsector (57%). Ook de organisatieomvang lijkt van invloed te zijn op het wel of niet in dienst nemen gehandicapte of chronisch zieke werknemers. (Middel)grote bedrijven of instellingen hebben vaker gehandicapte of chronisch zieke werknemers dan kleine bedrijven of instellingen.

Tabel 6.3: Heeft uw bedrijf of instelling op dit moment een of meer gehandicapte of chronisch zieke werknemers in dienst of de afgelopen twee jaar in dienst gehad (in percentages)?³⁹

	Sector			Omvang			Totaal
	over- heid	non- profit	markt- sector	20-99	100-299	300+	
- ja, op dit moment in dienst	77	73	57	55	75	86	60
- ja, in dienst gehad	5	17	2	2	12	9	4
- nee	14	8	41	43	14	1	36

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

Aanpassingen om het werk beter met de handicap of ziekte te combineren

Ruim de helft van de werkgevers geeft aan in de afgelopen twee jaar een verzoek van een werknemer om een aanpassing te hebben gekregen waardoor hij of zij het werk beter met de handicap of ziekte zou kunnen combineren. Bij bedrijven in de overheids- en de non-profit sector en bij middelgrote bedrijven ligt dit percentage rond de 75%. Bij grote bedrijven (300+) geeft 86% van de werkgevers aan in de afgelopen 2 jaar een dergelijk verzoek te hebben ontvangen. Werkgevers in de marktsector en kleine bedrijven worden minder vaak met een dergelijk verzoek geconfronteerd. Tweederde van de laatst ingediende aanvragen is voor 1 december 2003 - dus voor het in werking treden van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte - ingediend. In 96% van de laatst ingediende aanvragen tot aanpassing betrof het een medewerker die al in dienst was. Tegen de achtergrond dat 43% van de ondervraagde werkgevers de afgelopen twee jaar een of meer gehandicapte of chronisch zieke werknemers in dienst heeft genomen, betekent dit dat die indienstneming in weinig gevallen (tot een aanvraag) tot aanpassingen heeft geleid.

De werkgevers die in de afgelopen twee jaar een verzoek tot aanpassing hebben ontvangen, is gevraagd waaruit de laatste gevraagde aanpassing bestond. De meest genoemde aanpassing is een aanpassing van de werkplek (84%), gevolgd door een aanpassing van werktijden, werkroosters en dergelijke (36%) en een aanpassing van de inhoud van de functie (27%).

Tabel 6.4: Wat was de belangrijkste reden om de aanpassing te honoreren (in percentages)?⁴⁰

	Totaal
- medewerker behouden	60
- medewerker in dienst kunnen nemen	2
- zelfstandigheid medewerker vergroten	11
- productiviteit medewerker vergroten	7
- financiële risico WAO-instroom voorkomen	7

Aan de respondenten is gevraagd naar de redenen om de gevraagde aanpassing te honoreren.

Het behouden van de medewerker vanwege zijn kennis en ervaring wordt door 60% van de werkgevers als belangrijkste reden genoemd om de gevraagde aanpassing te honoreren. Daarnaast wordt vooral in de overheids- en de non-profitsector het vergroten van de zelfstandigheid van de betreffende werknemer als belangrijkste reden genoemd. Door grote bedrijven en door bedrijven uit de non-profit

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

sector wordt relatief vaker het voorkomen van het financiële risico van WAO-instream als belangrijkste reden genoemd. Uit de aanvullende interviews blijkt dat dit met name speelt bij het zittende personeel dat dreigt in de WAO te komen. De gegeven antwoorden bevestigen de veronderstelling dat het in dienst nemen van een medewerker zelden aanleiding is voor het treffen van een aanpassing. Uit de aanvullende interviews komen hier wel voorbeelden van naar voren.

Overheid, klein

'Tijdens het sollicitatiegesprek vragen wij niet naar een mogelijke handicap. Als de persoon is aangenomen wordt tijdens het arbeidsvoorwaardengesprek aan de hand van een in te vullen formulier wel gekeken of eventuele aanpassingen nodig zijn. Er kan dan werkplekonderzoek worden aangevraagd of bij een grote beperking wordt de arbocoördinator ingeschakeld.'

Marktsector, groot (installatietechniek)

'We hebben een monteur met rugklachten aangenomen en die kon bij ons met enige aanpassingen als engineer aan de slag. Ook hebben we iemand uit de bouw met een nekhernia aangenomen voor een binnenfunctie als servicecoördinator. Voor die persoon hebben we aangepast meubilair aangeschaft.'

6.4 Consequenties van de wet voor het organisatiebeleid

Eigen beleid inzake de wet gelijke behandeling

Vooralsnog is er in het organisatiebeleid weinig specifieke aandacht voor beleid inzake gehandicapte of chronisch zieke werknemers. Driekwart van de werkgevers heeft geen eigen regels of afspraken om te stimuleren dat sollicitanten en werknemers met een handicap of chronische ziekte gelijk behandeld worden. Aan de werkgevers die op het terrein van gelijke behandeling van gehandicapten en chronisch zieken wel eigen regels of afspraken hebben, is een aantal voorbeelden van regels voorgelegd en gevraagd of de betreffende regel binnen het bedrijf van kracht is.

Door de helft van die werkgevers worden regels genoemd die betrekking hebben op zowel nieuw als zittend personeel: mensen met een handicap of chronische ziekte krijgen dezelfde ontwikkelingskansen als andere medewerkers, er is een vertrouwenspersoon voor gehandicapten of leidinggevenden moeten voorkomen dat mensen met een handicap of chronische ziekte achtergesteld worden. Regels over gelijke behandeling bij werving en selectie worden ook door de helft van de werkgevers genoemd. Er zijn minder vaak regels die specifiek zijn bedoeld voor gehandicapte sollicitanten, zoals het geven van voorlichting over mogelijke faciliteiten en het bieden van een zorgvuldige introductie en begeleiding.

Tabel 6.5: *Wat voor soort regels hanteert uw bedrijf om gelijke behandeling bij handicap of chronische ziekte te stimuleren (in percentages)?⁴¹*

	Totaal
- er zijn procedures afgesproken waarin regels over gelijke behandeling bij werving en selectie en op de werkplek zijn beschreven	48
- afspraak met leidinggevenden dat zij moeten voorkomen dat mensen met een handicap of chronische ziekte achtergesteld worden	47
- afspraak over voorlichting aan gehandicapte of chronisch zieken over de faciliteiten die wij hun kunnen bieden om goed te kunnen functioneren	26
- het personeelsbeleid is erop gericht om mensen met een handicap of chronische ziekte dezelfde ontwikkelingskansen te geven als andere medewerkers	54
- er is binnen het bedrijf een vertrouwenspersoon voor deze groep	48
- afspraken over een zorgvuldige introductie en begeleiding van een (nieuwe) werknemer met een handicap of ziekte bij de directe collega's	38

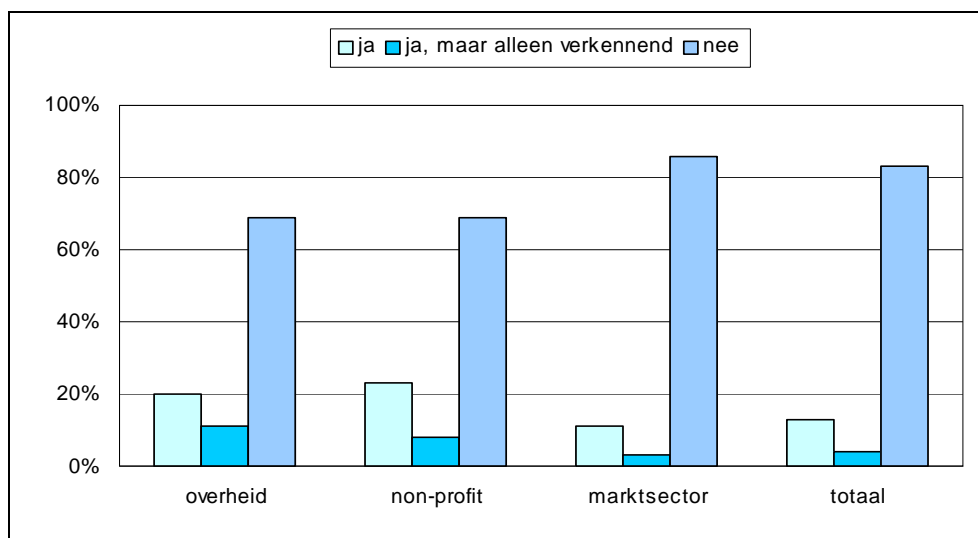
Effecten van de wet op het eigen beleid

Een overgrote meerderheid van de bedrijven en instellingen (83%) heeft nog geen stappen gezet om te toetsen of hun personeelsbeleid op onderdelen strijdig is met de nieuwe wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. In de overheid en de non-profit sector heeft ruim tweederde van de werkgevers nog geen stappen gezet om haar personeelsbeleid te toetsen aan de nieuwe wet.

Eveneens een overgrote meerderheid van de werkgevers (83%) verwacht niet dat de wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte leidt tot veranderingen in afspraken of regels over de manier waarop in het bedrijf wordt omgegaan met mensen met een handicap of chronische ziekte. Slechts 4% van alle werkgevers heeft behoefte aan ondersteuning om uitvoering te kunnen geven aan de wet.

Uit de aanvullende interviews blijkt dat vooral binnen de overheid geen veranderingen van het beleid na de komst van de wet zijn gesignaleerd. Dit komt vooral doordat men reeds voor de invoering van de wet een doelgroepenbeleid hanteerde. De interviews met bedrijven in de marktsector en de non-profit sector geven een gemengd beeld van 'We deden het gewoon al' tot 'Door de wet hebben we meer aandacht voor nieuwe mensen uit de WAO' en 'De wet stimuleert het aannemen van mensen met een handicap omdat je voor aanpassingen en extra ondersteuning bij het UWV terecht kunt'.

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



Figuur 6.3: Heeft uw bedrijf al stappen gezet om te toetsen of haar personeelsbeleid op onderdelen strijdig is met de nieuwe wet Gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte?

6.5 Attitude ten opzichte van de doelen en voorschriften van de wet

Op de vraag of het bedrijf of de instelling positief of negatief staat tegenover een wet die de gelijke behandeling van werknemers met een handicap of chronische ziekte stimuleert, antwoordt 71% van de ondervraagde organisaties overwegend positief. Uitsplitsingen naar sector en bedrijfsomvang laten geen verschillen zien.

Om de attitude van de werkgevers ten aanzien van de wet te meten, zijn aan de werkgevers zes stellingen voorgelegd met het verzoek om aan te geven in hoeverre zij het eens of oneens zijn met een stelling.

Tabel 6.6: *Bent u het eens met de volgende stellingen (in percentages)?⁴²*

	Totaal
- de wet bevordert de toegankelijkheid van mijn bedrijf voor gehandicapten/chronisch zieken	53
- vergroting van de arbeidsparticipatie van gehandicapten/chronisch zieken is van algemeen economisch belang	82
- het grote aantal wetten maakt het voor mijn bedrijf onduidelijk wat wel en wat niet mag	58
- de overheid bemoeit zich met dit soort wetten teveel met de interne bedrijfsvoering	32
- dit soort wetten houdt te eenzijdig rekening met de belangen van werknemers en sollicitanten	45
- de wet stimuleert organisaties om de stereotyperingen over gehandicapten/chronisch zieken te herzien	71

Een overgrote meerderheid van de werkgevers (82%) is het eens met de stelling dat vergroting van de arbeidsparticipatie van gehandicapten en chronisch zieken van algemeen economisch belang is. Werkgevers in de marktsector en kleine bedrijven of instellingen zijn het vaker oneens met deze stelling.

Werkgevers onderkennen een positieve invloed van de wet op de toetredingsmogelijkheden van gehandicapten en chronisch zieken. Ruim de helft van de werkgevers is van mening dat de wet bevordert dat het bedrijf zich toegankelijker opstelt voor werknemers met een handicap of chronische ziekte naar sector. Vooral kleine bedrijven of instellingen zijn het met de genoemde stelling eens. Met de stelling dat de wet organisaties stimuleert hun stereotype beeld over werknemers met een handicap of chronische ziekte te herzien is 70% van de werkgevers het eens.

Kritische kanttekeningen worden er bij de wet geplaatst als het bedrijfsbeleid of -belang in het geding is. Over de stelling 'Ik vind dat de overheid zich met wetten als deze teveel met de interne bedrijfsvoering van organisaties bemoeit' zijn de meningen sterk verdeeld: 32% van de werkgevers is het eens met de stelling, 44% is het oneens en 17% is het niet eens en niet oneens. Van de werkgevers is 45% het eens met de stelling dat een groot bezwaar van wetten als deze is dat ze te eenzijdig rekening houden met de belangen van werknemers en sollicitanten.

Met de stelling dat het te grote aantal wetten het moeilijk maakt om precies te weten wat wel en wat niet mag is 58% van de werkgevers is het eens, 33% van de werkgevers het hier niet mee eens.

42. Percentage bedrijven/instellingen dat het eens is met de stelling. Werkgevers hebben meerdere antwoordcategorieën genoemd; dit heeft tot gevolg dat totaalpercentages niet uitkomen op 100%.

In de aanvullende interviews is ook gevraagd of er binnen de organisatie sprake is van vooroordelen ten aanzien van het aannemen van gehandicapten en chronisch zieken. Bij drie organisaties is 'geen sprake' van een negatieve houding ten opzichte van gehandicapten of chronisch zieken. Wel geeft een geïnterviewde aan dat je open moet communiceren over de aanpassingen of mogelijke 'vrijstellingen' die een persoon krijgt, om negatieve reacties te voorkomen. Een andere geïnterviewde stelt dat de vooroordelen meer bij de leidinggevenden dan bij de collega's aanwezig zijn.

Overheid, groot

'We zijn een heel sociaal bedrijf en over nieuwe collega's met een handicap krijgen we geen negatieve reacties bij collega's. Wel hebben we recent een visueel gehandicapte met een zware handicap aangenomen en dan zie je dat dat wel afschrikt bij de managers. Zij zien gauw beren op de weg en het is dan de taak voor p&o om de beren 'weg te masseren.'

Een drietal andere organisaties geeft aan dat er zeker vooroordelen bij collega's aanwezig zijn.

Non-profit sector, klein

'Wij werken veel met ID-banen en mensen uit de sociale werkplaats. Er zijn wel veel vooroordelen bij collega's over het plaatsen van mensen met een handicap, dat merken we wel. Niet alle afdelingen kunnen een gehandicapte hebben. Het kost vaak extra tijd, vooral de begeleiding van mensen uit de sociale werkplaats. Bij het aannemen van deze mensen moet je steeds weer kijken of het wel haalbaar is.'

6.6 Conclusies en beschouwing

In deze paragraaf wordt gekeken in hoeverre de onderzoeksvragen uit de inleiding op basis van de resultaten uit het hoofdstuk beantwoord kunnen worden.

In hoeverre zijn de bedrijven bekend met de nieuwe wet?

Uit de resultaten van de meting blijkt dat de meeste organisaties op de hoogte zijn van de wet. Of ze er echter ook naar handelen blijft onduidelijk. Zo blijkt dat één op de vijf organisaties in sollicitatiegesprekken vraagt of de sollicitant een handicap of chronische ziekte heeft. Als belangrijkste reden hiervoor wordt de mogelijk beperktere inzetbaarheid of belastbaarheid genoemd; daarnaast wordt gewezen op de mogelijkheid van hoger ziekteverzuim en de mogelijke behoefte aan extra

begeleiding. Deze resultaten bevestigen het bestaan van vooroordelen zoals ook in andere onderzoeken naar voren komt (zie inleiding).

Ook blijken er verschillen te bestaan in hoe organisaties het concept 'gelijke geschiktheid' interpreteren en toepassen. In dit kader is het interessant om te bekijken in hoeverre de volgende interpretatie van een geïnterviewde overheidsinstelling in strijd is met de wet: "Onder gelijke geschiktheid valt ook de afweging of iemand zelfstandig kan werken of dat het een belasting is voor andere medewerkers, bijvoorbeeld omdat er veel begeleiding bij ingezet moet worden. Als dat bij iemand anders niet hoeft, dan is die persoon dus geschikter."

Wat zijn de huidige ervaringen van bedrijven met het aannemen van gehandicapten en/of chronisch zieken en het aanbrengen van aanpassingen?

Van de ondervraagden heeft 43% de afgelopen twee jaar (de periode 2002/2003) een of meer gehandicapte of chronisch zieke werknemers in dienst genomen. De meeste van deze werknemers zijn aangenomen door organisaties in de non-profit sector en bij grote bedrijven (> 300 werknemers). Ruim de helft van de bedrijven en instellingen heeft in de afgelopen twee jaar een verzoek om aanpassing gekregen. Tweederde van deze aanvragen vond plaats voor dat de wet in werking is getreden. Dit is op zich niet verwonderlijk gezien de korte tijd tussen de invoering van de wet en het uitvoeren van de meting. Opvallend is wel dat bijna alle aanvragen betrekking hadden op medewerkers die reeds in dienst waren. Het in dienst kunnen nemen van iemand wordt niet of nauwelijks als reden genoemd om een aanpassing te honoreren, maar veel meer het kunnen behouden van de medewerker of het voorkomen van het financiële risico van WAO-instroom. In enkele aanvullende interviews komt wat explicieter naar voren dat werkgevers zich vooral inspannen om WAO-instroom van het zittend personeel te voorkomen en minder bezig zijn met het aannemen van gehandicapte of chronisch zieke medewerkers.

Wat zijn de consequenties van de wet voor de bedrijven?

Uit de resultaten van de meting blijkt dat driekwart van de ondervraagde werkgevers geen eigen regels of afspraken heeft om te stimuleren dat sollicitanten en werknemers met een handicap of chronische ziekte gelijk behandeld worden. Daar waar wel sprake is van eigen regels, hebben deze meer betrekking op het zittende personeel en minder op de omgang met sollicitanten en nieuwe medewerkers.

Zowel uit de meting als uit de aanvullende interviews blijkt dat de overgrote meerderheid van de ondervraagde werkgevers geen grote veranderingen ziet door de komst van de wet. Voor overheidsorganisaties komt dit met name doordat het voeren van doelgroepenbeleid (of positieve discriminatie) reeds geruime tijd staand beleid was. Ook andere organisaties geven aan weinig verandering in regels of afspraken te zien, omdat ze altijd al een gelijke behandeling nastreefden. Een aantal organisaties uit de marktsector geeft in de aanvullende interviews aan dat ze door de wet meer aandacht hebben voor mensen uit de WAO en dat de wet door het ver-

lenen van vergoedingen voor aanpassingen het aannemen van mensen met een handicap stimuleert. Voor al deze antwoorden geldt dat het gevaar van sociaal wenselijke antwoorden groot is.

Hoe is de houding en attitude van de bedrijven ten aanzien van de doelen en voorschriften van de wet?

Driekwart van de ondervraagde organisaties staat positief tegenover een wet die de gelijke behandeling van gehandicapten en chronisch zieken stimuleert. Een even grote groep vindt dat de wet organisaties stimuleert om de stereotyperingen over gehandicapten en chronisch zieken te herzien en is van mening dat vergroting van de arbeidsparticipatie van gehandicapten en chronisch zieken van algemeen economisch belang is. Naast sociaal wenselijkheid spelen morele en economische motieven een rol bij de reacties van de werkgevers op deze stellingen. Als gericht wordt gevraagd naar de invloed van de wet op de eigen organisatie, dan is men minder eensgezind: de helft van de werkgevers vindt dat de wet de toegankelijkheid van de eigen organisatie voor gehandicapten vergroot, maar ook dat het grote aantal wetten leidt tot onduidelijkheid over wat wel en niet mag en dat dit soort wetten te eenzijdig rekening houdt met de belangen van werknemers en sollicitanten.

Mede gezien de antwoorden op de vorige drie onderzoeksvragen kan voorzichtig geconcludeerd worden dat er nog een kloof te overbruggen is tussen wat de wet in theorie beoogt en hoe de bedrijven er in praktijk tegenaan kijken en mee omgaan. De citaten uit de aanvullende interviews over de vooroordelen van collega's en leidinggevenden ten aanzien van gehandicapte en chronisch zieke medewerkers illustreren deze conclusie en sluiten aan bij de resultaten uit de eerdere onderzoeken waarvan in de inleiding melding is gemaakt. Het gedrag van werkgevers druist in een aantal gevallen ook in tegen de Wet op de medische keuringen die onterechte risicoselectie tracht te verhinderen door werkgevers te verbieden tijdens de selectie sollicitanten vragen te stellen over hun gezondheid of hun gezondheidsverleden. Zowel de houding ten aanzien van de wet als tekort aan kennis over de wet en over de mogelijkheden voor juiste implementatie, lijken daarin naar onze mening een rol te spelen. Met kent onvoldoende de regels van de wetten maar hecht er voorts ook onvoldoende belang aan om er zich in te verdiepen en vervolgens het eigen personeelsbeleid daar op aan te passen.

7 Gelijke behandeling op grond van seksuele gerichtheid

7.1 Achtergrond en onderzoeksvragen

Dit hoofdstuk handelt over onderscheid in de arbeidssituatie op grond van seksuele gerichtheid. Volgens de wet mag de seksuele gerichtheid van een persoon geen reden zijn voor verschil in behandeling. Expliciet voor het terrein van de arbeid is dit verbod geregeld in de Algemene wet gelijke behandeling. Het verbod op onderscheid houdt in deze wet mede een verbod op intimidatie in. Hiermee worden al die situaties en gedragingen bedoeld die leiden tot aantasting van de waardigheid van een persoon en tot een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving.

Het huidige homo-emancipatiebeleid van de Nederlandse overheid is ingebed in het zogenaamde diversiteitsbeleid⁴³. Voor wat betreft het domein van de arbeid ligt de uitvoering daarvan bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit ministerie draagt zorg voor de bevordering van gelijke behandeling en verdraagzaamheid op de werkvloer en de verankering daarvan in beleid en maatregelen. Dit zijn ook in het kader van het homo-emancipatiebeleid belangrijke beleidsdoelen. Sinds de inwerkingtreding van de Arbowet in 1994 dienen werkgevers een actief beleid te voeren dat is gericht op het voorkomen van seksuele intimidatie, geweld, agressie en pesten op het werk (artikel 4, lid 2). Sociale veiligheid in het werk is ook steeds meer een onderwerp van overleg tussen de sociale partners hetgeen zich steeds meer vertaalt in CAO-afspraken inzake preventie van seksuele intimidatie, vertrouwenspersonen, klachtencommissies of gedragscodes. Zo ook worden de arbo-convenanten door werkgevers- en werk-

43. Zie hiervoor de nota homo-emancipatiebeleid 2001 en Voortgangsrapportage homo-emancipatiebeleid 2004, waarin beleid en activiteiten van de Nederlandse overheid in het kader van het nationale homobeleid worden uiteen gezet.

nemersvertegenwoordigers benut om afspraken in sectoren vast te leggen over de bevordering van een veilig werkklimaat.

Over de wijze waarop in de praktijk van alledag op de werkvloer wordt omgegaan met het verbod op ongelijke behandeling en intimidatie van homoseksuele en lesbische medewerkers is niet veel bekend. In een uit 1992 daterend onderzoek onder vertrouwenspersonen werd geconcludeerd dat homoseksualiteit met regelmaat aanleiding gaf tot conflicten en spanningen op het werk. Maar deze waren volgens de geïnterviewden niet direct het gevolg van een systematisch onderscheid of van discriminatie⁴⁴. Gemeend werd dat de conflicten een sterk incidenteel karakter hadden en vooral veroorzaakt werden door specifieke situatie- of persoonsgebonden factoren.

Deze bevindingen stemmen niet helemaal overeen met ervaringen van homoseksuele en lesbische medewerkers zelf. In meer recente onderzoeken bij ziekenhuizen en bij lagere overheden bleek dat homoseksuele medewerkers⁴⁵ in vergelijking tot hun heteroseksuele collega's relatief meer last hebben van werkstress en dat ze minder gemakkelijk zichzelf kunnen zijn in het werk. Ook hebben ze vaker dan hun heteroseksuele collega's het gevoel er niet bij te horen, menen ze minder steun te krijgen van hun chef en voelen ze zich minder betrokken bij collega's⁴⁶. De tolerantie ten aanzien van homoseksualiteit verschilt per sector. Zo zou homo-discriminatie vaker voorkomen in organisaties met een sterke heterocultuur en in organisaties waarin mannelijkheid lange tijd de norm was of nog steeds is⁴⁷.

Onderzoeksvragen

Om de kennis over de positie van homoseksuelen in werksituaties te actualiseren is besloten om in het bedrijvenonderzoek 'Gelijke behandeling en werving en selectie' het thema gelijke behandeling op grond van seksuele gerichtheid mee te nemen.

Van het onderzoek wordt een antwoord verwacht op de vraag of (het vermoeden van) homoseksualiteit een rol speelt in het selectieproces van nieuwe werknemers. Komt tijdens een sollicitatiegesprek de seksuele gerichtheid van een persoon (wel

44. Derksen, H. (1992). *Vertrouwenspersonen en homoseksualiteit in arbeidssituaties*. Den Haag: Vuga.

45. Waar in de tekst gesproken wordt over homoseksuele medewerkers, wordt ook steeds bedoeld op medewerkers met een lesbische gerichtheid. Omwille van de leesbaarheid is dit niet steeds vermeld. Transseksualiteit en biseksualiteit zijn in de bevraging van de werkgevers in het onderzoek niet aan de orde gesteld. Daarbij is de inschatting gemaakt dat deze vormen van seksuele voorkeur relatief minder vaak voorkomen en dat derhalve het rendement van bevraging, mede in relatie tot de schaarse bevragingsruimte voor elk onderdeel, niet hoog werd geacht.

46. Bos, H en Sandfort, Th. (1998). *Seksuele voorkeur en werk: een vergelijking tussen homo- en heteroseksuele personen*. Zoetermeer: ABVAKABO en Bos, H en Sandfort, Th. (1999). *De prijs die ik betaal*. Zoetermeer: ABVAKABO

47. Nota homo-emancipatiebeleid, Standpunt van het kabinet, 2001.

eens) ter sprake en kan dat in voorkomende situaties een grond van afwijzing zijn? De overweging bij die vraag is dat ervaringen met spanningen en conflicten rond homoseksuele medewerkers werkgevers mogelijk terughoudend maken in de aanname van homoseksuele medewerkers. In dat licht dient het onderzoek ook een beeld te geven van de aard en omvang van spanningen en problemen in werksituaties die samenhangen met de seksuele gerichtheid van medewerkers.

Tegen deze achtergrond formuleren we voor dit deel van het onderzoek de volgende onderzoeksvragen:

- Wat is de houding van werkgevers ten aanzien van gelijke behandeling op grond van seksuele gerichtheid en wat is op dit punt hun gedrag bij selectie van nieuwe medewerkers?
- Zijn werkgevers bekend met conflicten die samenhangen met homoseksualiteit, wat is de aard en omvang ervan en wat zijn de consequenties van deze conflicten in termen van ziekteverzuim, loopbaanmogelijkheden e.d.?
- In welke mate voorzien werkgevers in maatregelen en beleid ter bevordering van een veilig werkklimaat voor homoseksuele medewerkers?

Onderzoeksaanpak

In hoofdstuk 1 van dit rapport is de aanpak van het onderzoek beschreven. Deze aanpak is ook gevolgd bij dit onderdeel met betrekking tot gelijke behandeling op grond van seksuele gerichtheid. Het risico van sociaal wenselijke antwoorden werd juist voor dit deel van het onderzoek zeer groot geacht. We verwachtten dat ondanks de verzekerde anonimiteit van de verstrekte gegevens werkgevers huiverig zouden zijn om interne problemen en conflicten naar buiten te brengen. Daarom is bij dit deel van de telefonische enquête nogmaals gewezen op de anonieme verwerking van de gegevens en het belang van open en oprechte antwoorden.

Aan de respondenten (directeuren, medewerkers of leidinggevenden van p&o afdelingen) zijn voor dit deel van het onderzoek vijf typen vragen voorgelegd, namelijk:

- de (vermoede) aanwezigheid van homoseksuele medewerkers in het bedrijf of in de instelling;
- de attitude ten aanzien van de gelijke behandeling van homoseksuele medewerkers;
- de mate van probleembewustzijn, onder meer blijkend uit gedrag tijdens selectie- en aannameprocedures;
- het feitelijk voorkomen van met de seksuele gerichtheid van medewerkers samenhangende conflicten en spanningen en de gevolgen daarvoor voor de loopbaan;
- de aanwezigheid van maatregelen en beleid om ongewenst gedrag in de organisatie te voorkomen.

Naast de telefonische enquête zijn aanvullend bij bedrijven en instellingen verdiepende telefonische gesprekken gevoerd. Hiervoor zijn acht bedrijven geselecteerd die blijkens de telefonische enquête in de afgelopen twee jaar te maken hebben gehad met spanningen of conflicten die gerelateerd waren aan de seksuele gerichtheid van een medewerker. Bij de keuze van bedrijven en instellingen hebben we tevens gelet op de aard van het werk en de samenstelling van het personeelsbestand. Met name ging het ons daarbij om werksoorten waarin sprake is van vele contactfuncties (de zorg en het onderwijs) en organisaties waarin overwegend mannen werkzaam zijn (techniek).

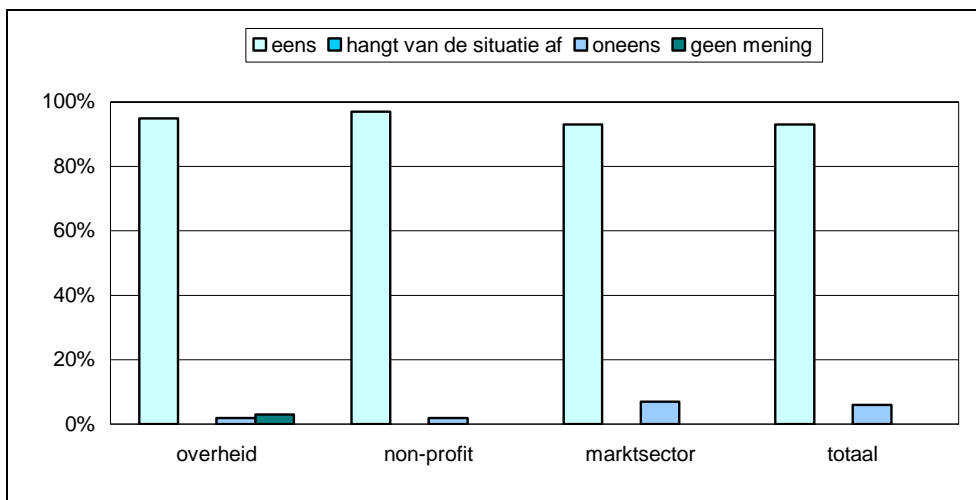
In deze gesprekken is doorgevraagd op de achtergronden en het ontstaan van het probleem, de gevolgen ervan voor de homoseksuele medewerker, de manier waarop gestreefd is naar een oplossing en wie daarbij betrokken zijn geweest.

Naast deze gesprekken met vertegenwoordigers van bedrijven en instellingen, zijn ook nog twee gesprekken gevoerd met arbo-artsen. Hiermee wilden we een beeld krijgen van de mogelijke relatie tussen de werkbeleving van de homoseksuele medewerker, ziekteverzuim en/of arbeidsongeschiktheid.

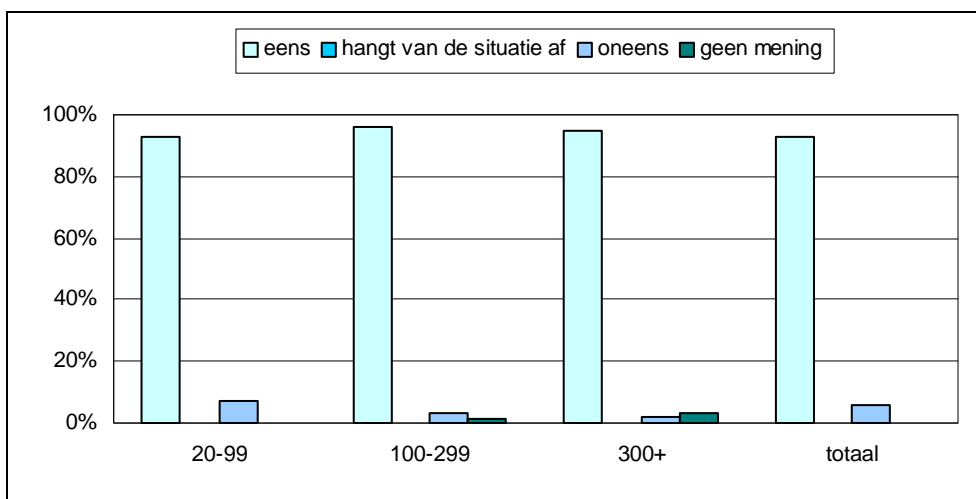
7.2 Houding ten aanzien van homoseksualiteit in werksituaties en probleembewustzijn

Discriminatie en pesten van homoseksuele medewerkers worden vrijwel door alle werkgevers, ongeacht sector en bedrijfsgrootte, als onaanvaardbaar afgewezen. Dit betreft ook de werving en selectie van nieuwe medewerkers. Vrijwel unaniem wordt gesteld dat homoseksualiteit geen reden kan en mag zijn om medewerkers voor een functie af te wijzen. Het risico van spanningen of conflicten met bijvoorbeeld collega's, klanten, patiënten of leerlingen, is volgens de overgrote meerderheid van de geënquêteerden geen valide bedrijfsmatige of -economische argument om homoseksuele kandidaten niet aan te nemen. Eveneens voelen werkgevers zich verplicht om homoseksuele medewerkers een veilig werkklimaat te bieden en schaaft men zich unaniem -op enkele kleine verschillen tussen sectoren na- achter de stelling dat pesterijen op grond van seksuele gerichtheid niet getolereerd worden⁴⁸.

48. Deze houding is in lijn met de in de Arbowet geformuleerde zorgplicht van werkgevers, die inhoudt dat een werkgever erop moet toezien dat ook degenen waarover gezag wordt uitgeoefend zich van discriminatie onthouden.



Figuur 7.1a: Het pesten van een homoseksuele collega wordt in ons bedrijf niet getolereerd, naar sector.



Figuur 7.1b. Het pesten van een homoseksuele collega wordt in ons bedrijf niet getolereerd, naar bedrijfsgrootte.

Een deel van de werkgevers lijkt zich daarbij te realiseren dat deze principiële stellingname in de dagelijkse nog geen gemeengoed is. Zo meent een kleine tien procent van de organisaties dat pesterijen het beste te vermijden zijn door niet openlijk uit te komen voor de eigen homoseksuele gerichtheid. Dat openheid over de seksuele gerichtheid kan leiden tot pestgedrag, blijkt onder meer uit het eerder aangehaalde onderzoek van de AbvaKabo onder 174 homoseksuele en lesbische leden. Ook het onderstaande citaat dat is ontleend aan de telefonische interviews

laat zien dat homoseksualiteit in arbeidsorganisaties nog niet algemeen geaccepteerd is in de sociale werkverhoudingen.

Hoofd p&o van een zorginstelling

'Het is onvermijdelijk dat over homoseksuele collega's wordt gesproken. Sommige medewerkers komen er openlijk voor uit en incasseren met het grootste gemak allerlei grappen; anderen hebben het daar moeilijk mee en komen ook sneller in de problemen. De acceptatie van de eigen seksuele gerichtheid en het incasseringsvermogen van een medewerker spelen daarbij een belangrijke rol. Het besluit al dan niet openlijk uit te komen voor de eigen seksuele gerichtheid moet daarom vooral een individuele afweging zijn. Het gaat daarbij om de eigen kwetsbaarheid en inschattingen van de bedrijfscultuur waarin gewerkt wordt.'

Ook andere geïnterviewden wijzen erop dat een goede taxatie van wat binnen de bedrijfscultuur geaccepteerd wordt, de te verwachten reacties van collega's en klanten en de manier waarop je daarmee denkt om te kunnen gaan, belangrijk is bij een beslissing om al dan niet voor je homoseksuele gerichtheid uit te komen.

Beleidsmedewerker in een instelling voor gehandicaptenzorg

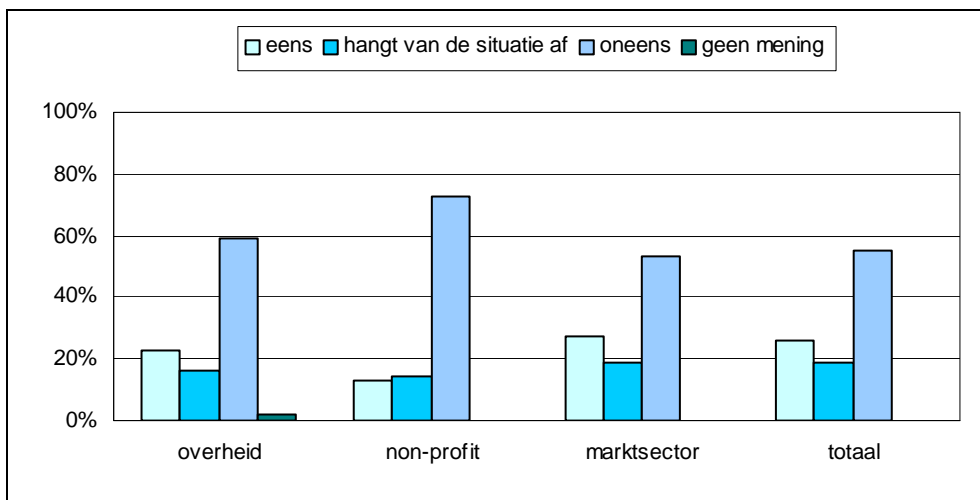
'Het probleem ontstond toen de homoseksuele medewerker zijn collega's vertelde over zijn privé-leven. Hij had niet goed getaxeerd wat hij wel en wat hij niet kon vertellen. Zijn verhalen stuitte op onbegrip en er ontstond een lacherige sfeer die door de medewerker werd geïnterpreteerd als pesterij. Hij begon vermijdingsgedrag te vertonen en werd vaker ziek. Toen dit tijdens het jaargesprek naar boven kwam is door de leidinggevende onmiddellijk actie ondernomen en zijn gesprekken gevoerd met alle betrokkenen.'

Twijfels over de mate van tolerantie in de eigen bedrijfsorganisatie of bedrijfsomgeving verschillen wel per sector. Bedrijven in de marktsector en overheidsinstellingen menen vaker dan de non-profitinstellingen dat het openlijk uitkomen voor homoseksualiteit de kans op pesten vergroot. Ook is er samenhang met de seksesamenstelling van het personeelsbestand. Met de stelling dat om pesten te vermijden het openlijk uitkomen voor het feit dat je homoseksueel bent, het best kan worden vermeden, is een kleine 25% van de respondenten in de zogenaamde mannenbedrijven het eens, gedeeltelijk eens of heeft daarover geen mening. In organisaties waar overwegend vrouwen werken of met een gelijke man-vrouw verhouding liggen deze percentages op respectievelijk 3% en 2%.

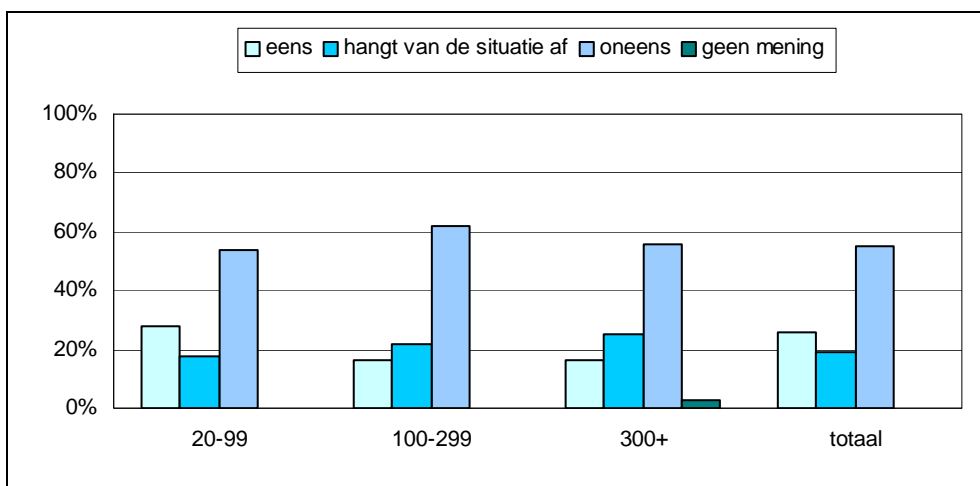
P&o-medewerker in een elektrotechnisch bedrijf

'De medewerker werkte al in het bedrijf toen hij zich van zijn homoseksualiteit bewust werd. Dat leverde problemen op, vooral voor hemzelf. Hij wilde er bij zijn collega's voor uitkomen maar durfde niet goed. Uiteindelijk heeft hij dat in kleine kring toch gedaan. De afdeling personeelszaken was van te voren op de hoogte. In het begin waren er veel rotopmerkingen, in de sfeer van 'als hij maar niet aan me zit'. De medewerker vond dat moeilijk en was om die reden vaak ziek. P&o-medewerkers hebben in die tijd veel met hem en naaste collega's gesproken. Nu, ongeveer zes jaar later waarderen collega's hem als collega en als vakman. Over zijn privé-leven praat hij niet in het bedrijf. Wel houdt de leidinggevende bij het maken van de roosters en de planning nog steeds rekening met welke collega hij ingedeeld wordt.'

De gedachte dat homoseksualiteit van medewerkers een groter risico van spanningen of conflicten met zich meebrengt, spreekt ook uit de reactie op de stelling: *'Als je weet dat een van je medewerkers homoseksueel is, dien je als leidinggevende extra attent te zijn op mogelijke conflicten'*. Een kwart van de werkgevers is het eens met deze stelling en nog eens negentien procent meent dat er in de organisatie zeker situaties kunnen zijn waar de stelling op van toepassing is. Wel zijn er verschillen tussen de sectoren. Verwachtingen over de mogelijkheid van conflicten - al dan niet afhankelijk van de situatie - zijn het sterkst in de marktsector, waar bijna de helft van de bedrijven alertheid op conflicten bij leidinggevendens nuttig acht. Ook werkgevers in de overheidssector vinden een alerte houding van leidinggevendens van belang. Een kleine veertig procent van de geënquêteerde overheidsinstellingen meent dat de leidinggevende altijd of in bepaalde situaties attent dient te zijn op spanningen die te maken hebben met de homoseksuele gerichtheid van een medewerker. Vermoedelijk heeft dit te maken met het feit dat de overheidssector een aantal sectoren omvat waarvan bekend is dat de acceptatie en integratie van homoseksuelen verbetering behoeft. Dit betreft niet alleen de typische mannenorganisaties zoals de politie en de krijgsmacht, maar ook delen van het onderwijs. De indruk uit de aanvullende interviews is, is dat extra alertheid vooral voorkomt bij bedrijven en instellingen met een algemeen anti-pestbeleid. Deze extra alertheid strekt zich dan ook uit tot homoseksuele medewerkers.



Figuur 7.2a: Als je weet dat een van je medewerkers homoseksueel is, dien je als leidinggevende extra attent te zijn op mogelijke conflicten, naar sector.



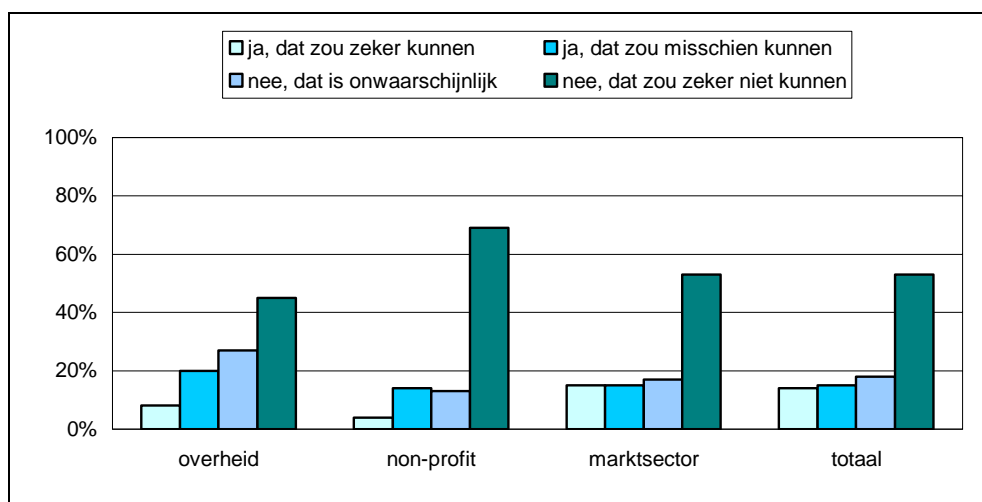
Figuur 7.2b: Als je weet dat een van je medewerkers homoseksueel is, dien je als leidinggevende extra attent te zijn op mogelijke conflicten, naar bedrijfsomvang.

7.3 Rol homoseksualiteit in selectieprocedures

Aan de bedrijven en instellingen is de vraag voorgelegd of tijdens sollicitatie-gesprekken vermoedens van homoseksualiteit met een sollicitant besproken worden. Respondenten reageren tamelijk verdeeld op deze vraag. Hoewel ruim de helft

zegt dat dat zeker niet zou kunnen en nog eens achttien procent aangeeft dat zeer onwaarschijnlijk te achten, meent een kleine dertig procent dat dat zeker of misschien wel tot de mogelijkheden behoort. In de marktsector menen organisaties het vaakst dat wanneer signalen van homoseksualiteit opgevangen worden men dit zeker ook in het sollicitatiegesprek ter sprake zal brengen. In de overheids- en non-profitsector reageert men wat terughoudender. Het aan de orde stellen van homoseksualiteit wordt wel mogelijk geacht, maar alleen in specifieke gevallen.

Ook uit de verdiepende interviews komt het beeld naar voren dat in principe niet gesproken wordt over de seksuele gerichtheid van een sollicitant, tenzij daar bijzondere redenen voor zijn. Zo meldde een vertegenwoordiger van een vmbo-school dat de school bij bepaalde opleidingen met een groot aandeel allochtone leerlingen tijdens sollicitatieprocedures hierop wat alerter is dan bij opleidingen met een overwegend autochtone leerlingenpopulatie.



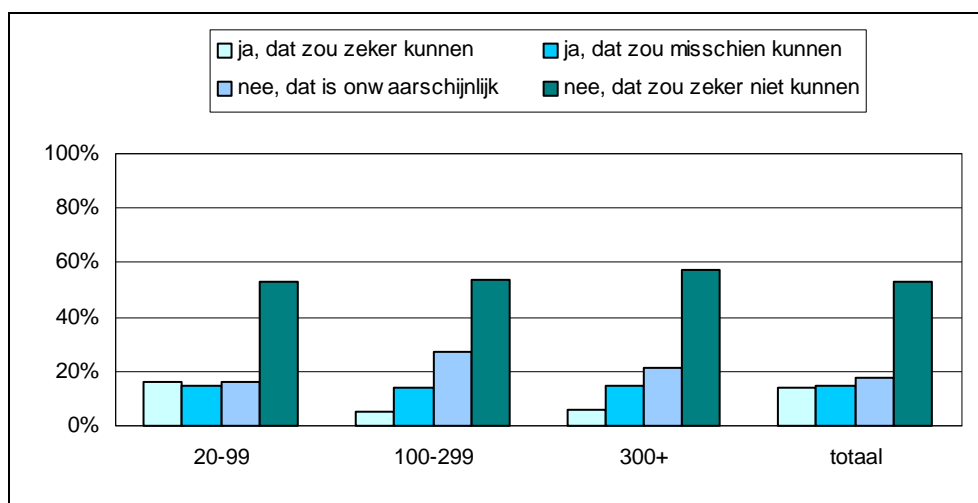
Figuur 7.3a. Als er bij een sollicitant het vermoeden zou zijn van homoseksualiteit, zou dat dan in uw bedrijf het tijdens het sollicitatiegesprek aan de orde worden gesteld, naar sector.

p&o-medewerker in een tbs-kliniek

'Geleidelijk aan zijn we gaan inzien dat de kans op psychische klachten en ziekteverzuim nauw verband houdt met de emotionele weerbaarheid van een medewerker. Hierop letten we nu ook beter bij de selectie van nieuwe medewerkers. Als iemand problemen heeft met de eigen seksuele gerichtheid dan maakt dat een persoon ook onzekerder en kwetsbaarder. In die zin kan homoseksualiteit indirect wel aan de orde komen in een sollicitatieprocedure.'

Over het algemeen overheerst de mening in de verdiepende interviews dat de seksuele gerichtheid van een kandidaat geen onderwerp is dat tijdens sollicitatiegesprekken aan de orde kan of mag worden gesteld. Daarvoor zijn verschillende argumenten, gegeven. Selectie op homoseksualiteit wordt niet passend geacht als men 'respect voor het individu' ziet als een belangrijk uitgangspunt voor de collegiale werkverhoudingen en de interne bedrijfscultuur. Een ander argument is dat homoseksualiteit hoort bij de Nederlandse samenleving en daarmee ook bij de samenwerkingsrelaties tussen collega's in bedrijven en instellingen. Een grote bankorganisatie gaat daarin nog een stap verder en heeft in het kader van haar diversiteitsbeleid de oprichting van een intern netwerk homoseksuelen gestimuleerd⁴⁹. Zij wil daarmee tot uitdrukking brengen dat ze er naar streeft de organisatie en de samenstelling van het personeelsbestand een afspiegeling te laten zijn van de samenleving. Een derde motief is dat de seksuele gerichtheid van medewerkers in het merendeel van de gevallen geen problemen geeft en dat het vanuit organisatiebelang ook niet nodig is om daar bij de selectie alert op te zijn.

De kans dat het vermoeden van homoseksualiteit aan de orde wordt gesteld tijdens sollicitatiegesprekken, is iets groter in de kleinere organisaties dan in de grote en middelgrote bedrijven en instellingen.



Figuur 7.3b: Als er bij een sollicitant het vermoeden zou zijn van homoseksualiteit, zou dat dan in uw bedrijf het tijdens het sollicitatiegesprek aan de orde worden gesteld, naar bedrijfsomvang.

49. Ook bij Shell en MacDonalds bestaan dergelijke netwerken: Bron PW, juni 2003

7.4 Ervaringen met spanningen en conflicten

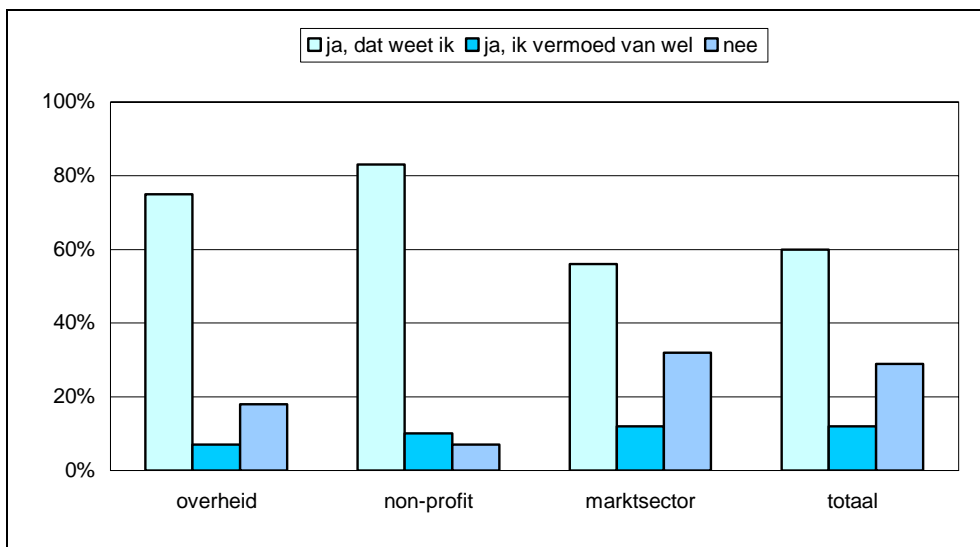
Bekendheid met homoseksualiteit in de eigen organisatie blijkt echter niet overal even groot. Hoewel een ruime meerderheid van de in het onderzoek bevroegde werkgevers weet of vermoedt dat er in de organisatie homoseksuele medewerkers werkzaam zijn (60%), weet bijna een kwart van de hele groep zeker dat dit niet het geval is. Een vergelijking van de sectoren laat zien dat de bedrijven in de marktsector relatief het vaakst menen geen homoseksuele medewerkers in dienst te hebben. Uit de onderzoeksgegevens blijkt dat in organisaties waar overwegend vrouwen werken (bijvoorbeeld in de zorg) of waar ongeveer evenveel mannen als vrouwen werken, gemiddeld 75% van de geënquêteerden meent dat in het bedrijf homoseksuele medewerkers werkzaam zijn, terwijl in organisaties waar overwegend mannen werken (politiekorpsen, technische bedrijven) 46% van de geënquêteerden meent of vermoedt homoseksuele medewerkers in dienst te hebben.

Ook de grootte van een bedrijf of instelling is van invloed op vermeende aanwezigheid van homoseksualiteit in de organisatie. Van bedrijven en instellingen met minder dan 100 werknemers in de steekproef geeft 48% aan geen homoseksuele medewerkers in dienst te hebben of daar niet van op de hoogte te zijn. Voor de anderen liggen deze percentages op respectievelijk 12% en 15%.

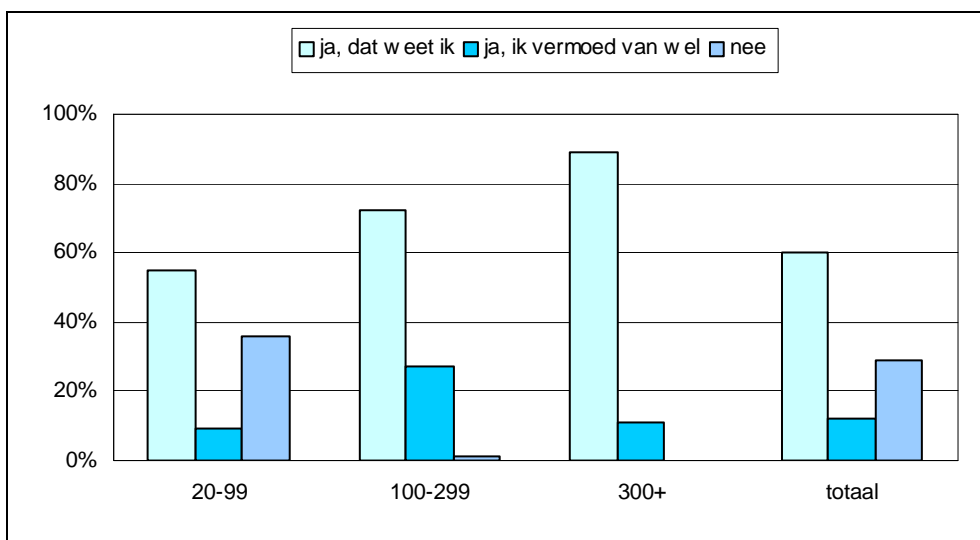
Deze verschillen geven aanleiding tot vragen. Zijn bedrijven in de marktsector en de kleinere bedrijven moeilijker toegankelijk voor homoseksuele personen of zijn er obstakels in de bedrijfscultuur die het voor homoseksuele medewerkers moeilijker maken uit te komen voor hun gerichtheid? Ook kan er sprake zijn van zelfselectie in de zin dat homoseksuelen een grotere voorkeur hebben voor bepaalde werksoorten of werk bij grotere bedrijven en bij de overheid of in de non-profit sector.

Hoofd p&o van een zorginstelling

'De aard van het werk brengt met zich mee dat de zorg relatief veel homoseksuele medewerkers telt. Hetzelfde zie je in de luchtvaart. Homoseksualiteit hoort bij de zorg en is een gegeven waar je gewoon mee moet werken.'



Figuur 7.4a: Werken er in uw organisatie homoseksuele of lesbische medewerkers, naar sector.



Figuur 7.4b: Werken er in uw organisatie homoseksuele of lesbische medewerkers, naar bedrijfsomvang.

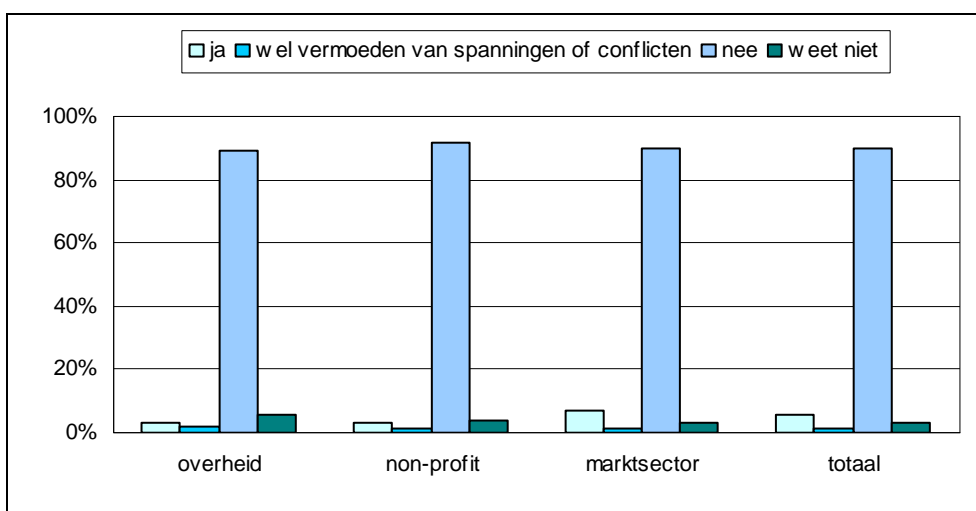
Zo'n 7% van de bedrijven en instellingen (19 van de 271) heeft in de afgelopen paar jaar ervaring gehad met conflicten of spanningen die direct te maken hadden met de homoseksualiteit van een medewerker. Op basis van dit aantal is het niet mogelijk uitspraken te doen naar sector of bedrijfsgrootte. Bij zestien bedrijven, dat wil zeggen bij zes procent van de totale responsgroep, was er daadwerkelijk sprake

van een openlijk conflict. Deze conflicten of spanningen uitten zich verreweg het vaakst in de vorm van pesterijen. De gevolgen hiervan betreffen zowel de betrokken medewerker als de collega's in de omgeving. Alle bedrijven waar zich problemen hebben voorgedaan melden een rotsfeer op de afdeling. Bijna de helft van deze bedrijven en instellingen zegt dat er als direct gevolg van het conflict sprake was van ziekteverzuim. Ook vertrek op eigen initiatief van de betrokken persoon komt regelmatig voor (40%).

De conflicten of spanningen doen zich niet allemaal voor in de werkrelatie tussen de homoseksuele medewerker en de collega's of leidinggevenden. In een aantal gevallen betreft het de relatie met patiënten, leerlingen of klanten. Dit is ook het beeld dat uit de telefonische interviews naar voren komt. Vooral in situaties waarin sprake is van intensieve en ook langdurige klantrelaties, zoals bijvoorbeeld in het onderwijs of delen van de zorg, is er een grotere kans op problemen met klanten.

p&o-medewerker van een tbs-kliniek

'Homoseksuele medewerkers zijn extra kwetsbaar in een TBS-kliniek. Veel delicten waarvoor patiënten in behandeling zijn hebben een seksuele achtergrond. Daar wordt tussen medewerkers en patiënten zeer intensief en frequent over gesproken. Daar komt bij dat een groot deel van de patiënten zich ten doel stelt het leven van de medewerkers zo zuur mogelijk te maken. Die combinatie van zeer intensieve contacten en een grove treitercultuur maakt dat medewerkers het op momenten erg moeilijk hebben, wat zich uit in een hoog ziekteverzuim en een hoog verloop. Homoseksuele medewerkers zijn daarin extra kwetsbaar omdat ze nog wat gemakkelijker dan anderen ten prooi vallen aan treiterpartijen.'



Figuur 7.5a: Hebben zich de afgelopen paar jaar wel eens spanningen of conflicten voorgedaan die te maken hadden met de (homo-)seksuele voorkeur van een medewerker, naar sector.

Als organisaties te maken hebben gehad met conflicten rond homoseksualiteit van medewerkers is de frequentie ervan niet hoog. Het merendeel van de bedrijven in het onderzoek heeft ervaring met slechts één conflict. Alleen in de non-profitsector geven de instellingen aan in de afgelopen periode meerdere malen te maken hebben gehad met spanningen of conflicten.

Dit beeld komt overeen met de informatie uit de telefonische interviews. Alleen in een zorginstelling spreekt men over gemiddeld twee à drie conflicten per jaar. In alle andere organisaties heeft men het over één incident.

Over het ontstaan en over de achtergrond van de conflicten zijn de geïnterviewden vrij eensgezind van mening dat het veelal gaat om een samenloop van persoons- en situatiegebonden factoren. Een voorbeeld daarvan is het conflict in een zorginstelling waar een patiënt met zware gedragsproblemen zich systematisch negatief uitliet over een homoseksuele verpleger. Dat het conflict uit de hand liep hing volgens de geïnterviewde samen met het feit dat de verpleger zelf problemen had met zijn gerichtheid. Toen bleek dat collega's hem nauwelijks ondersteunden met correctief optreden, voelde de medewerker zich in de steek gelaten en werd ziek. Een soortgelijk voorbeeld troffen we in het onderwijs waar een homoseksuele docent systematisch werd gepest door een groepje leerlingen. Hij zocht hulp en steun bij zijn leidinggevende en collega's. Toen deze steun niet kwam, de leiding geen maatregelen trof tegen de leerlingen en er zich nog een paar vervelende voorvallen voordeden, ontstond er een probleem en werd de docent ziek.

Het beeld dat uit de interviews naar voren komt is dat het ontstaan van een conflict rond homoseksualiteit het resultaat is van een samenloop van omstandigheden waarin zowel de specifieke kenmerken van de organisatie als de individuele weerbaarheid van de homoseksuele medewerker een rol speelt. Het merendeel van de geïnterviewden meent dat homoseksualiteit op zich zelf geen probleem is. Belangrijker is hoe de persoon zelf, de collega's en de organisatie daarmee omgaan in het werk.

Dit is ook de analyse van een arbo-arts die in zijn zevenjarige praktijkervaring drie maal te maken heeft gehad met situaties van ziekteverzuim waarin de seksuele gerichtheid van een persoon een rol speelde. Naar zijn mening was de seksuele gerichtheid van de betrokkene in alle drie de gevallen niet de oorzaak van het probleem. Steeds waren er ook andere omstandigheden, zoals persoonlijke problemen, disfunctioneren of organisatieproblemen die doorslaggevend waren geweest in de escalatie van het conflict. Hij illustreert dit met het voorbeeld van een oudere homoseksuele docent die zich zo belaagd voelde door een groepje leerlingen dat hij niet meer alleen over het schoolplein durfde te lopen. De kwetsbaarheid van de docent had echter niet alleen te maken met zijn homoseksualiteit maar ook met zijn positie op de school. De veranderingen in het onderwijs waren zeer tegen zijn zin. Hij ervoer dat als een ondermijning van zijn rol en positie op de school. Zijn boosheid en onzekerheid hierover maakte hem kwetsbaar voor pesterijen. Zijn

homoseksualiteit deed hier nog een schepje bovenop. Dat het conflict zo uit de hand liep had volgens de arts ook te maken met het grote aantal allochtone leerlingen op de school. Door godsdienst en cultuur hebben zij gemiddeld genomen een minder tolerante houding ten aanzien van homoseksualiteit dan Nederlandse jongeren.

7.5 Bescherming tegen ongewenst gedrag

Het merendeel van de bedrijven en instellingen meent dat er voor homoseksuele medewerkers die te maken hebben met ongewenst gedrag op de werkplek voldoende kanalen zijn om klachten en problemen te melden of te bespreken. Driekwart van de bevraagde organisaties zegt te beschikken over een vertrouwenspersoon. Uit de toelichting blijkt dat de rol van vertrouwenspersoon vervuld wordt door uiteenlopende functionarissen. Behalve naar in de organisatie aangewezen vertrouwenspersonen, wijzen werkgevers veelvuldig naar de arbo-arts. Ook de bedrijfsmaatschappelijk werker of de leidinggevenden worden vaak genoemd als personen tot wie homoseksuele medewerkers zich in geval van problemen kunnen richten. 65% van de organisaties zegt te beschikken over een gedragscode ongewenst gedrag. De formalisering van zo'n code loopt echter zeer uiteen. Organisaties hanteren een zeer ruime interpretatie van hetgeen onder zo'n code wordt verstaan. Vele menen dat de open bedrijfscultuur in de eigen organisatie voldoende borg staat voor een snelle signalering van ongewenst gedrag en eventueel correctief optreden. Daarnaast verwijst men naar afspraken tussen het management en leidinggevenden of de voorlichting en introductie van nieuwe medewerkers.

Ruim de helft van de organisaties in het onderzoek zegt te beschikken over een klachtenregeling ongewenst gedrag. Ook hier gaat het weer om regelingen van uiteenlopende aard, van formele klachtencommissies seksuele intimidatie en ongewenst gedrag tot algemene geschillencommissies waartoe zowel cliënten van een organisatie als de medewerkers zich toe kunnen wenden. Ook noemt een aantal organisaties speciale teams of voorzieningen voor traumabegeleiding.

De mate waarin organisaties voorzieningen en regelingen hebben om medewerkers te beschermen tegen ongewenst gedrag hangt samen met de sector en bedrijfsgrootte. De kleinere bedrijven en bedrijven in de marktsector blijven op dit terrein duidelijk achter bij de instellingen in de overheids- en non-profitsector. Niet alleen beschikken deze minder vaak over een vertrouwenspersoon, ook is er minder vaak sprake van een gedragscode of een klachtenregeling.

Door een grote commerciële dienstverlener met ruim 30.000 medewerkers is nagegaan dat tussen 1997 en 2003 in totaal 19 formele klachten zijn ingediend bij

de klachtencommissie 'ongewenst gedrag'. Van deze negentien klachten waren er twee gerelateerd aan de seksuele gerichtheid van een medewerker. Een daarvan betrof pesten en intimidatie en de ander intieme aanrakingen en niet acceptabel taalgebruik. In beide gevallen zijn de klachten gegrond beschouwd en zijn stappen ondernomen tegen de daders in de vorm van een schriftelijke berisping en overplaatsing naar een andere afdeling.

Meestal lijkt het niet te komen tot een officiële klacht, zoals bleek uit de verdiepende interviews. Slechts in één situatie is een klacht ingediend. In de andere zes situaties waarin sprake was van conflicten of spanningen is via de weg van gesprekken met betrokkenen een oplossing gezocht. In alle gevallen waren hier de leidinggevenden bij betrokken en afhankelijk van de situatie collega('s), patiënten, leerlingen of ouders. Eveneens afhankelijk van de situatie namen ook de arbo-arts of een p&o-medewerker deel aan de gesprekken. Het merendeel van de werkgevers geeft aan dat de conflicten duurzaam en naar tevredenheid van de betrokkenen zijn opgelost.

Deze, dicht bij de werkplek getroffen interventies ondersteunen het belang van sensitief en daadkrachtig optreden van leidinggevenden en andere bij het welzijn en welbevinden betrokken functionarissen, zoals de arbo-arts, p&o-functionarissen en het bedrijfsmaatschappelijk werk.

Tabel 7.1: Mogelijkheden in de organisatie om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken, te melden of als klacht te melden, naar sector en bedrijfsomvang (in percentages).

Sector	Overheid	Non-profit	Marktsector	Totaal
- aanwezigheid vertrouwenspersoon (in- of extern)	94	83	73	75
- aanwezigheid eigen gedragscode	77	87	61	65
- beschikbaarheid klachtenregeling ongewenst gedrag	86	92	46	36
- andere voorzieningen	24	26	10	13
Omvang	20-99	100-299	300+	totaal
- aanwezigheid vertrouwenspersoon (in- of extern)	72	90	90	33
- aanwezigheid eigen gedragscode	61	77	82	65
- beschikbaarheid klachtenregeling ongewenst gedrag	45	83	79	53
- andere voorzieningen	10	23	26	13

7.6 Conclusies en beschouwing

In deze paragraaf zetten we de belangrijkste conclusies van dit hoofdstuk op een rij. We bespreken achtereenvolgens de drie onderzoeksvragen die we in het begin stelden.

Wat is de houding van werkgevers ten aanzien van gelijke behandeling op grond van seksuele gerichtheid en wat is hun gedrag bij selectie van nieuwe medewerkers?

Er zijn nauwelijks verschillen tussen bedrijven als het gaat om een principiële stellingname ten aanzien van de gelijke behandeling van homoseksuele medewerkers. Discriminatie en pesten van homoseksuele medewerkers worden door vrijwel alle werkgevers als onaanvaardbaar afgewezen. Dat in relatie tot homoseksualiteit van een medewerker spanningen of conflicten kunnen ontstaan, mag volgens werkgevers geen reden zijn om sollicitanten bij vermoeden van homoseksualiteit af te wijzen. Dat neemt niet weg dat toch een kleine 30% van de werkgevers vindt dat een vermoeden van homoseksualiteit zeker of in bepaalde situaties aan de orde mag komen tijdens een sollicitatiegesprek. Werkgevers in de marktsector menen dit het vaakst. Het ter sprake brengen van homoseksualiteit tijdens sollicitatiegesprekken werd in de telefonische interviews in verband gebracht met de functievereisten van specifieke functies. Zo werden de specifieke voor bepaalde functies geldende gezondheids- en welzijnsrisico's door een tbs-kliniek en een school voor een gemiddelde homoseksuele medewerker hoger ingeschat dan voor een heteroseksuele medewerker. Ook speelden commerciële of zakelijke aspecten van een functie een rol bij het ter sprake brengen van homoseksualiteit, zoals bleek uit het interview bij een bank. In alle gevallen gold echter dat de geschiktheid voor het werk op de eerste plaats bepaald wordt door het gedrag van de sollicitant en zijn of haar weerbaarheid in relatie tot de eigen gerichtheid. Homoseksualiteit werd in geen van de gevallen gezien als op zichzelf staande reden voor twijfel aan de geschiktheid of voor afwijzing van een kandidaat.

Voor een meerderheid van de werkgevers lijkt de aanwezigheid van homoseksuelen geen reden voor extra zorg of aandacht. Een substantiële groep (ruim 40%) meent echter wel dat leidinggevenden van homoseksuele medewerkers extra alert dienen te zijn op de mogelijkheid van conflicten. Een zekere mate van ongerustheid spreekt ook uit het gegeven dat zo'n 10% van de geënquêteerde werkgevers meent dat het openlijk uitkomen voor de eigen seksuele geaardheid het risico vergroot op ongewenst gedrag van collega's, klanten of anderen in de omgeving.

Zijn werkgevers bekend met conflicten die samenhangen met homoseksualiteit, wat is de aard en omvang ervan en wat zijn de consequenties van deze conflicten in termen van ziekteverzuim, loopbaanmogelijkheden e.d.?

Zes procent van de onderzochte bedrijven heeft daadwerkelijk te maken gehad met conflicten die rechtstreeks samenhangen met de homoseksualiteit van een medewerker. In alle gevallen betrof dit conflicten waar ingrijpen door anderen dan de direct betrokkenen nodig was. Hoewel het relatief kleine aantal ondernemingen dat melding maakt van conflicten, uitspraken naar sector of bedrijfsgrootte bemoeilijkt, is de indruk dat incidenten zich vaker in de marktsector voordoen dan in de overheids- en non-profitsector.

In de verdiepende telefonische gesprekken naar aanleiding van de enquête-uitkomsten, werd het ontstaan van incidenten vooral toegeschreven aan een samenloop van omstandigheden. Zowel situatie- als persoonsgebonden kenmerken speelden daarin naar het oordeel van de geïnterviewden een rol. Homoseksualiteit is op zich zelf geen bron van conflict. Alleen onder specifieke omstandigheden, wanneer meerdere factoren tegelijk optreden is er sprake van een verhoogd risico. Om die reden wordt in de telefonische interviews gesproken over een 'verhoogde kwetsbaarheid'.

In welke mate voorzien werkgevers in maatregelen en beleid ter bevordering van een veilig werkklimaat voor homoseksuele medewerkers?

Het merendeel van de bedrijven meent over voldoende instrumenten te beschikken om medewerkers te beschermen tegen ongewenst gedrag. Daarbij gaat het, zeker bij de grotere organisaties en bij organisaties in de overheid- en non-profitsector, om formele instrumenten zoals een gedragscode ongewenst gedrag, de aanwezigheid van vertrouwenspersonen en een klachtenregeling. Daarnaast noemen werkgevers -zeker de minder grotere- ook minder formele middelen en wegen om ongewenst gedrag op de werkvloer te voorkomen en te corrigeren. Ze hebben het dan bijvoorbeeld over een open en integere bedrijfscultuur, afspraken tussen leidinggevenden en medewerkers over integer gedrag, laagdrempelige toegang tot het bedrijfsmaatschappelijk werk en de bedrijfsgezondheidszorg. Dat deze meer informele wegen ter voorkoming en correctie van ongewenst gedrag zeer effectief kunnen zijn, blijkt uit de voorbeelden van conflictoplossing tijdens de telefonische interviews. In vrijwel alle gevallen ging het daarbij om dicht bij de werkvloer uitgevoerde interventies, meestal in de vorm van gesprekken met alle betrokkenen en resulterend in gedragsafspraken. Deze interventies vonden plaats onder gezag van de leidinggevenden samen met voor de situatie relevante anderen, zoals een p&o-medewerker of een arbo-arts.

8 Conclusies en beschouwing

8.1 Inleiding

In dit onderzoek is bij bedrijven en instellingen in Nederland informatie verzameld over de toepassing van wet- en regelgeving op zes deelterreinen van gelijke behandeling in werk en beroep. In dit slothoofdstuk kijken we per deelterrein terug naar de belangrijkste bevindingen en zetten we de conclusies over de verschillende onderzoeksvragen nog eens op een rij. Ook doen we in dit hoofdstuk verslag van de consultatie onder vertegenwoordigers van relevante expertorganisaties en belangenbehartigingsorganisaties, waaronder de centrales van werkgevers- en werknemersorganisaties⁵⁰. Per deelterrein zijn aan vertegenwoordigers van deze organisaties de meest opvallende conclusies en bevindingen voorgelegd met de vraag of ze deze in de praktijk van het eigen werk of in contacten met de achterban herkennen. Ook is gevraagd naar hun interpretaties en beoordelingen⁵¹. Met deze consultatie hebben we vanuit een macro-perspectief de geldigheid van de op het micro-niveau van bedrijven en instellingen verzamelde bevindingen tegen het licht willen houden.

Op een rij gezet omvat het onderzoek de volgende onderwerpen:

1. Aanbevelingen en richtlijnen met betrekking tot werving en selectie.
2. Wet op de medische keuringen.
3. Voorkeursbeleid met betrekking tot vrouwen, allochtonen en gehandicapten of chronisch zieken.
4. Wet Gelijke behandeling op grond van leeftijd.
5. Wet Gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte.
6. Gelijke behandeling op grond van seksuele gerichtheid.

50. Zie bijlage 2.

51. In deze consultatie is het onderwerp Voorkeursbeleid niet meegenomen.

Hoewel de deelterreinen verschillen qua reikwijdte en doelgroep, is er ook sprake van een duidelijke samenhang. Elk vanuit een eigen invalshoek moeten ze bijdragen aan de vermindering van ongelijkheid in kansen op werk. De veronderstelling is dat naarmate organisaties zich in hun wervings- en selectiegedrag meer rekening geven van regels over gelijke behandeling, zij toegankelijker zijn voor groepen met een achterstandspositie op de arbeidsmarkt. In dat licht formuleerden we de volgende centrale probleemstelling voor het onderzoek:

Wat is de stand van zaken met betrekking tot de toepassing van wet- en regelgeving op zes deelterreinen van gelijke behandeling in Nederlandse bedrijven en instellingen?

Deze vraag is uiteengelegd in drie vragen, te weten:

- *Hoe bekend zijn bedrijven en instellingen met de wet- en regelgeving op de afzonderlijke deelterreinen.*
- *Wat is hun houding is ten opzichte van die wet- en regelgeving.*
- *Wat is de stand van zaken met betrekking tot de implementatie en welke problemen ervaren organisaties daarbij.*

Aan het einde van dit hoofdstuk trachten we een antwoord te formuleren op de centrale vraag. Eerst echter bespreken we de uitkomsten per onderwerp. Hoewel hiervoor in de vraagstelling min of meer dezelfde driedeling is aangehouden als in de hoofdvraag, gelden voor de verschillende deelterreinen aanvullend een of meerdere specifieke vragen.

8.2 Zorgvuldige werving en selectie

Bij het onderdeel 'gelijke behandeling bij werving en selectie' gaat het om de bekendheid en toepassing van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid op het gebied van werving en selectie. Deze aanbevelingen geven organisaties handreikingen voor een zorgvuldige procedure bij de werving en selectie van personeel. In dit deelonderzoek stonden de volgende vragen centraal:

1. In welke mate zijn bedrijven en instellingen bekend met de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid ten aanzien van werving en selectie? Is men op de hoogte van de NVP-Sollicitatiecode en de Klachteninstantie?
2. Hanteren bedrijven een sollicitatieprocedure die in overeenstemming is met de aanbevelingen inzake werving en selectie van de Stichting van de Arbeid? Wordt de NVP-Sollicitatiecode gehanteerd of geldt een op de NVP-Sollicitatiecode gebaseerde regeling? Op welke wijze werkt de NVP-

Sollicitatiecode door in het bedrijfsbeleid en de bedrijfspraktijk ten aanzien van werving en selectie?

3. Welke rol hebben een ondernemingsraad en een personeelsvertegenwoordiging bij het wervings- en selectiebeleid?
4. Hoe gaan werkgevers om met klachten van sollicitanten?

De onderzoeksresultaten

Ad 1: Bekendheid met de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid

Het blijkt dat slechts 16% van de bedrijven en instellingen bekend is met het bestaan van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid. Kennis over de inhoud van de aanbevelingen is bij 12% van de organisaties aanwezig. Vooral in de marktsector en bij kleine organisaties is de onbekendheid met die aanbevelingen groot. Beter bekend zijn de op de aanbevelingen gebaseerde Sollicitatiecode en Klachteninstantie van de NVP. Ongeveer de helft van de bedrijven en instellingen weet van het bestaan en kent ook de Klachteninstantie. Ruim eenderde kent beide niet. Het zijn vooral instellingen in de overheids- en non-profitsector die de NVP-Sollicitatiecode en Klachteninstantie kennen. Vooral grote bedrijven en instellingen zijn ermee bekend.

Hoewel volgens onderzoek van de Arbeidsinspectie ruim 80% van de CAO's afspraken bevat over het wervings- en selectiebeleid in organisaties, bleken in ons onderzoek slechts weinig bedrijven en instellingen op de hoogte te zijn van dergelijke afspraken in de voor hen geldende cao.

Ad 2: Stichtingsaanbevelingen en NVP-Sollicitatiecode leiden tot weinig veranderingen

Een kleine minderheid van de bedrijven en instellingen heeft het eigen wervings- en selectiebeleid getoetst aan de NVP-Sollicitatiecode. Uiteraard geldt dit alleen voor de organisaties die bekend zijn met het bestaan en/of de inhoud van de NVP-Sollicitatiecode. De groep die wel op de hoogte is meent vaak al overeenkomstig de NVP-Sollicitatiecode te handelen en zegt om die reden niet actief te hebben getoetst. Van de bedrijven die wel hebben getoetst heeft maar 20% veranderingen doorgevoerd in de bestaande praktijk of regels. Dat betreft dan de ontwikkeling van eigen procedures en protocollen op het gebied van werving en selectie (het op schrift stellen van bestaande en nieuwe afspraken of het maken van mondelinge afspraken).

Ad 3: Vastlegging van regels en procedures met betrekking tot werving en selectie

Een meerderheid van de bedrijven en instellingen geeft in de enquête te kennen de gedragsregels zoals vervat in de NVP-Sollicitatiecode intern op schrift te hebben staan. Deze regels en afspraken zijn vastgelegd in handboeken, voorschriften en

protocollen (ook digitaal). Van de verschillende gedragsregels staan met name afspraken over het verstrekken van informatie aan de sollicitant en over de omgang met gegevens van sollicitanten op papier. Over wat wel en niet gevraagd mag worden tijdens sollicitatiegesprekken en over de afhandeling van klachten is veel minder vaak iets vastgelegd.

Hoewel de regels voor werving en selectie bij het merendeel van de bedrijven schriftelijk zijn vastgelegd, komt het toch ook vaak voor dat er alleen mondelinge afspraken zijn of dat er bij iedere vacature opnieuw nagedacht wordt over een zorgvuldige procedure. Uit de verdiepende interviews komt het beeld naar voren dat naarmate er meer sprake is van een professioneel personeelsbeleid, de kans groter is dat het wervings- en selectiebeleid overeenkomstig de gedragsregels van de NVP wordt uitgevoerd, en hierover ook op schrift vastgelegde procedures en afspraken zijn.

Een ruime meerderheid van de organisaties in de meting (80%) wijst een sollicitant met een eventuele klacht niet op het bestaan van de Klachteninstantie. De voornaamste reden daarvan is onbekendheid met het bestaan van deze instantie. Maar ook bedrijven en instellingen die wel op de hoogte zijn geven er de voorkeur aan problemen met sollicitanten zelf op te lossen. Doorverwijzing naar de Klachteninstantie gebeurt alleen in sporadische gevallen.

De toetsing bij expertgroepen en belangenorganisaties⁵²

De organisaties aan wie we de bevindingen uit het deelonderzoek hebben voorgelegd, herkennen allemaal dat sector en bedrijfsomvang een rol spelen als het gaat om de bekendheid met de Stichtingsaanbevelingen en de Sollicitatiecode. Dat de Sollicitatiecode in de marktsector relatief slecht bekend is ziet de NVP bevestigd in de klachtmeldingen; deze komen het meest voor in de marktsector. Dat mkb-bedrijven minder bekend zijn met de sollicitatiecode komt volgens de werkgeversorganisaties omdat ze in verhouding tot overheidsinstellingen en ook de grotere organisaties minder tijd en deskundigheid hebben om zich op te hoogte te stellen van de vele regels en richtlijnen. Gelet op het vaak beperkte aantal vacatures loont het voor mkb-bedrijven ook minder om te investeren in het verwerven van die kennis.

Dat bedrijven vaak niet op de hoogte zijn wat in de CAO is afgesproken over beleid op het gebied van werving en selectie, verbaast de organisaties die we onze resultaten hebben voorgelegd niet. De CAO is niet de eerste plaats waar gezocht wordt naar informatie over werving en selectie. Volgens de NVP is het resultaat

52. Met betrekking tot het deelonderzoek Gelijke behandeling bij werving en selectie zijn commentaren gegeven door de Commissie Gelijke Behandeling, VNO-NCW en MKB-Nederland en de NVP.

van het onderzoek wel een aanwijzing dat het nodig blijft publiciteit te besteden aan de NVP-Sollicitatiecode en samen te werken met opleidingen voor p&o-ers, vakbonden en OR-centra.

Handelen bedrijven inderdaad conform de Sollicitatiecode of is er sprake van een te positief zelfbeeld als ze zeggen hun wervings- en selectiebeleid al conform de code te hebben ingericht? De antwoorden op deze vraag zijn verschillend. De NVP en de Commissie Gelijke Behandeling menen dat vaak sprake zal zijn van een te positief zelfbeeld. Fouten in procedures of ongeoorloofde vragen (naar zwangerschap of privé-situatie) komen volgens de NVP zowel bij kleinere als bij grotere organisaties voor. Ook is er sprake van een bepaalde conjunctuurgevoeligheid: in tijden van een gespannen arbeidsmarkt worden sollicitanten beter behandeld dan in een ruime arbeidsmarkt. De werkgeversorganisaties menen dat in de regel de fatsoensregels voor werving en selectie wel in acht worden genomen, al ontkennen ze niet dat 'het ook wel eens mis zal gaan'.

Bedrijven en instellingen behandelen de gedragsregels in de Sollicitatiecode niet allemaal hetzelfde.

Sommige gedragsregels zijn zorgvuldiger geregeld en vastgelegd dan andere. De vraag is of dit een probleem is en dat gepleit moet worden voor zorgvuldige behandeling van *alle* in de code opgenomen gedragsregels. De NVP en de CGB denken hier anders over dan de werkgeversorganisaties. De eerstgenoemde vinden dit wenselijk omdat 'sollicitanten zich nog vaak vogelvrij voelen'. Bovendien worden juist op de onderdelen die het minst geregeld zijn ook de meeste klachten ontvangen.

De werkgeversorganisaties reageren terughoudender. Gemeend wordt dat in de praktijk redelijk zorgvuldig wordt omgegaan wordt met de richtlijnen voor werving en selectie. Erkend wordt dat er grijze gebieden zijn (bijvoorbeeld op het gebied van gezondheid) en dat het om die reden belangrijk blijft om bekendheid te blijven geven aan de NVP-Sollicitatiecode.

Dat organisaties weinig te maken hebben met klachten van sollicitanten is volgens een van de werkgeversorganisaties een teken dat de werving van personeel in het algemeen zorgvuldig verloopt. NVP en CGB menen dat deze conclusie niet zondermeer getrokken kan worden. Verondersteld wordt dat afgewezen sollicitanten waarschijnlijk niet de moeite nemen om te klagen omdat niet duidelijk is wat ze daarbij te winnen hebben, of dat organisaties klachten van sollicitanten niet serieus nemen en een goede klachtenregistratie ontbreekt.

8.3 Tegengaan aanstellingskeuringen in strijd met de Wet op de medische keuringen

Met de invoering van de Wet op de medische keuringen is onder meer beoogd het gebruik van de medische keuring als oneigenlijk selectiemiddel terug te dringen. Mede door de aanscherping van maatregelen om het risico van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid meer bij de betrokkenen zelf (werkgever en werknemer) te leggen bestond het risico dat bedrijven en instellingen de medische keuring frequenter als middel voor risicoselectie zouden gaan gebruiken. Ondanks de al langer lopende discussie over de voorspellende waarde van een medische keuring werd dit risico reëel geacht.

Op het terrein van de medische keuringen en aanstellingskeuringen (deze twee begrippen worden in dit onderzoek als synoniemen gebruikt om een keuring door een arts bij het werven van nieuw personeel aan te duiden) zijn de volgende centrale vragen geformuleerd:

1. Welk deel van de bedrijven en instellingen heeft in 2003 gebruik gemaakt aanstellingskeuringen?
2. Wat zijn voor bedrijven en instellingen de redenen geweest om nieuw personeel te keuren?
3. Hoe zijn deze keuringen uitgevoerd:
 - a. wie heeft de keuring uitgevoerd?
 - b. op welke manier(en) is informatie over de gezondheid van de kandidaat ingewonnen?
4. Welk deel van de bedrijven denkt ook in de nabije toekomst gebruik te maken van aanstellingskeuringen?

Om een vergelijking te kunnen maken met de resultaten van het onderzoek dat de Arbeidsinspectie in 1998/1999 onder organisaties in de markt- en non-profitsector heeft uitgevoerd, zijn de vragen uit dit onderzoek nagenoeg ongewijzigd opnieuw aan de bedrijven en instellingen voorgelegd.

De onderzoeksresultaten

Ad 1: Omvang aanstellingskeuringen

Minder dan tien procent van de ondervraagde bedrijven en instellingen heeft in 2003 nog aanstellingskeuringen in de zin van medisch onderzoek laten uitvoeren. Vooral de overheidssector en grote organisaties maken nog van het instrument van de aanstellingskeuring gebruik. Een vergelijking met de resultaten van het onderzoek van de Arbeidsinspectie laat zien dat in 2003 minder bedrijven en instellingen een aanstellingskeuring laten verrichten dan in 1998/1999. Toen kwamen aanstellingskeuringen bij 20% van de bedrijven en instellingen uit de markt- en non-

profitsector voor, in 2003 nog bij 13% van de bedrijven en instellingen⁵³. Het percentage bedrijven en instellingen dat zegt altijd te keuren, is ten opzichte van 1998/1999 gehalveerd (van 15% naar 8%), terwijl het percentage bedrijven dat niet keurt is gestegen van 78% naar 87%.

Ad 2: Redenen aanstellingskeuringen

Aanstellingskeuringen lijken meer en meer functiegericht ingezet te worden. In overeenstemming met de Wet op de medische keuringen wordt bijna alleen nog maar gekeurd als specifieke functie-eisen daartoe aanleiding geven. Vooral zware lichamelijke belasting en veiligheidsrisico's die de vervulling van de functie met zich meebrengt, zijn voor organisaties redenen om sollicitanten aan een aanstellingskeuring te onderwerpen. Desondanks is het keuren vanwege twijfels over de gezondheid van een sollicitant nog niet de wereld uit.

Het feit dat de helft van de keurende organisaties aangeeft dat de aanstellingskeuring nog (steeds) onderdeel is van een standaardprocedure van werving, lijkt in tegenspraak met het voorgaande. Bij nader inzien blijkt het ook in die gevallen vaak te gaan om keuringen voor specifieke functies. Dat een aanstellingskeuring dan als een standaardprocedure wordt ervaren komt doordat een belangrijk deel van het personeel in dergelijke functies werkzaam is.

De Wet op de medische keuringen verbiedt het stellen van vragen over gezondheid en het ziekteverzuimverleden tijdens een wervings- en selectieprocedure, anders dan bij een door een arts uitgevoerde aanstellingskeuring. Toch stelt ongeveer een kwart van de ondervraagde organisaties in de regel of in bepaalde gevallen vragen over de gezondheid⁵⁴. Dit gebeurt in de marktsector vaker dan in de overheidssector en bij kleine organisaties vaker dan bij grote. Omdat het dan in driekwart van de organisaties gaat om mondelinge vragen, kan worden geconcludeerd dat de gezondheid bij 20% van de organisaties aan de orde komt of kan komen tijdens een sollicitatiegesprek. Vijf procent van de ondervraagde organisaties verzamelt informatie bij de sollicitant over zijn of haar gezondheid via een vragenformulier. Dit gebeurt in de markt- en overheidssector vaker dan in de non-profitsector.

Uit de verdiepende interviews blijkt dat bedrijven en instellingen het lastig vinden om bij sollicitatieprocedures op een goede manier om te gaan met gezondheidskwesties. Enerzijds erkennen zij dat de wet het stellen van vragen over de gezondheid buiten het kader van een aanstellingskeuring verbiedt, anderzijds achten zij het

53. Het percentage voor 2003 wijkt af van het eerder genoemde omdat de hele overheidssector en alle bedrijven en instellingen met minder dan 20 werknemers buiten de vergelijking vallen.

54. Zie ondermeer hoofdstuk 6 over de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte waaruit blijkt dat 2% van de bedrijven en instellingen in het onderzoek tijdens het sollicitatiegesprek vragen stelt die betrekking hebben op de gezondheid van de sollicitant.

zowel in het belang van de sollicitant als van de organisatie dat er in de loop van het wervings- en selectieproces een reëel inzicht ontstaat in de gezondheids- en veiligheidsrisico's als de functie door die specifieke persoon vervuld gaat worden.

Ad 3: Hoe wordt er gekeurd?

Aanstellingskeuringen worden uitgevoerd door een arts, hetzij van een externe arbodienst waarbij de organisatie is aangesloten, hetzij van de interne 'eigen' arbodienst. Dat was in 1998/1999 ook het geval. Bij een bespreking van gezondheidsaspecten in een sollicitatiegesprek, wat in de definitie van de wet ook beschouwd moet worden als een medische keuring, zal in de regel echter geen arts aanwezig zijn.

Bedrijven en instellingen vertrouwen bij het inschatten van gezondheidsrisico's vooral op de eigen waarnemingen en die van de keurende arts; er wordt nauwelijks informatie over de gezondheid of ziekte(verzuim)verleden bij personen van buiten de organisatie ingewonnen.

Ad 4: Verwachtingen voor de nabije toekomst

Wellicht met uitzondering van de kleine(re) bedrijven en instellingen lijkt het verbod om medisch te keuren niet op grote bezwaren te stuiten. De al langer bestaande twijfels over de voorspellende waarde van een aanstellingskeuring spelen daarbij een rol. Ook lijkt het algemeen keuren van nieuw personeel vaak een gegroeide traditie die kon voortbestaan zonder dat de functionaliteit nog duidelijk is. Toch verwacht ongeveer een kwart van de bedrijven en instellingen in de nabije toekomst nog aanstellingskeuringen te zullen laten uitvoeren. Deze verwachting wordt door organisaties in markt- en overheidssector vaker uitgesproken dan door organisaties uit de non-profitsector. Dat gebruik zal meer incidenteel zijn. In vergelijking met 1998/1999 is er sprake van een lichte daling van het percentage organisaties dat verwacht in de nabije toekomst van het instrument van de aanstellingskeuring gebruik te zullen maken.

De toetsing bij expertgroepen en belangenorganisaties⁵⁵

De geconsulteerde experts- en werkgeversorganisaties herkenden het zo juist geschetste beeld van daling van het aantal aanstellingskeuringen en het meer op de specifieke functie-eisen gerichte karakter van deze keuringen redelijk in hun eigen praktijk en omgeving. Maar, zo is ook opgemerkt, de neiging om te keuren is nog steeds duidelijk aanwezig evenals de neiging om gezondheid en ziekteverzuimverleden in sollicitatiegesprekken aan de orde te stellen. Dit laatste sluit weer aan bij

55. Met betrekking tot het deelonderzoek Wet op de medische keuringen zijn commentaren gegeven door de Commissie Gelijke Behandeling, VNO-NCW, MKB-Nederland, FNV en Borea, Vereniging van Bedrijfsartsen.

de opvattingen van de werknemersorganisaties. Deze zijn minder positief over de ontwikkelingen op dit terrein dan uit het onderzoek naar voren komt.

Uitlatingen van bedrijven en instellingen die in de verdiepende ronde zijn onderzocht, riepen de vraag op of de wet wellicht onbedoelde en ongewenste neven-effecten heeft opgeroepen. Te denken valt aan het op voorhand uitsluiten van sollicitanten uit bepaalde groepen, zoals ouderen of gehandicapten, of het vaker aanbieden van kortdurende arbeidscontracten. Het optreden van dergelijke effecten van deze specifieke wet wordt echter onwaarschijnlijk geacht. Als de aangeboden arbeidsvoorwaarden al verslechterd zijn, dan moet de verklaring vooral in de situatie op de arbeidsmarkt, de algemene conjunctuur, of in veranderende opvattingen over de arbeidsrelaties in het algemeen gezocht worden. Deze tendensen zijn algemener van aard en gelden niet alleen voor zogenaamde risicogroepen.

Enkele geconsulteerden menen dat meer in het algemeen geldt dat de kennis van werkgevers van de Wet op de medische keringen tamelijk oppervlakkig is. Het uitgangspunt 'keuren mag niet' is redelijk bekend, maar de voorwaarden waaronder een aanstellingskeuring wel is toegestaan, zijn veel minder bekend. Die worden of te ruim of juist te strikt geïnterpreteerd. Bovendien heeft het lang geduurd voordat de informatie over de wet op de juiste plek in de organisatie is geland.

8.4 Voorkeursbeleid bij werving en selectie⁵⁶

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. De vraag in dit onderzoek was 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.

In meer specifieke zin moest het onderzoek duidelijkheid verschaffen over:

1. De mate waarin bedrijven en instellingen bekend zijn met de mogelijkheden van het voeren van een voorkeursbeleid.
2. De toepassing van voorkeursbeleid en overwegingen die bij het wel of niet hanteren van voorkeursbeleid een rol spelen.

56. Voor het deelonderzoek Voorkeursbeleid bij werving en selectie heeft geen consultatieronde langs expert- en belangenbehartigingsorganisaties plaatsgevonden.

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.

De onderzoeksresultaten

Ad 1: 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 om een voorkeursbeleid te voeren. De grotere organisaties zijn hiervan beter op de hoogte dan de kleinere. Daarnaast geldt dat de bekendheid met voorkeursbeleid bij overheids- en non-profitinstellingen groter is dan in de marktsector. Vaktijdschriften vormen de belangrijkste informatiebron, gevolgd door de informatievoorziening vanuit brancheverenigingen en werkgeversorganisaties over dit onderwerp.

Ad 2: Toepassing van voorkeursbeleid en motieven daarvoor

Eenderde deel van de bedrijven en instellingen 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 en instellingen doen vaker aan voorkeursbeleid dan de kleinere organisaties.

Als organisaties een voorkeursbeleid hanteren richten ze zich meestal 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.

Ruim een derde van de bedrijven en instellingen (36%) met een voorkeursbeleid onderscheidt niet een maar meerdere doelgroepen. Opvallend daarbij is dat in een groot aantal situaties jongeren en ouderen worden aangewezen als doelgroepen van het voorkeursbeleid. Dit komt het meest voor in de marktsector.

Het bieden van gelijke kansen aan groepen met een zwakkere positie op de arbeidsmarkt wordt genoemd als belangrijkste motief voor het voeren van een voorkeursbeleid. Driekwart van de ondervraagden noemt dit argument. Op de tweede plaats komt het argument dat het voeren van een voorkeursbeleid helpt bij vacaturevervulling. Onder de kleinere organisaties is dit het meest genoemde argument. Voor de grote bedrijven en instellingen en die in de non-profit-sector is vaak de verbetering van het bedrijfsimago een ander belangrijk motief.

De motieven voor het voeren van een voorkeursbeleid verschillen al naargelang de doelgroep van het voorkeursbeleid. 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. De

bedrijven en instellingen die zich vooral op arbeidsgehandicapten en chronisch zieken richten noemen CAO-afspraken en aantrekkelijke overheidssubsidies als motief.

Een klein aantal bedrijven heeft aangegeven in het verleden een voorkeursbeleid te hebben toegepast maar hier inmiddels al weer mee gestopt te zijn. Dat zij er niet in geslaagd zijn om nieuw personeel uit de betreffende doelgroep(en) aan te trekken is hiervoor het meest genoemde motief. Daarnaast wordt als reden genoemd dat nieuwe werknemers uit die groepen niet goed blijken te functioneren.

De aard van de voorkeursmaatregelen wordt tot op zekere hoogte 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. Organisaties zijn in het kader van het voorkeursbeleid ten behoeve van de werving van gehandicapten of chronisch zieken eerder bereid tot aanpassing van de arbeidsvoorwaarden en tot het aanbieden van extra faciliteiten.

Ad 3: Effecten van toepassing van voorkeursbeleid

Circa een derde deel van de geënquêteerde organisaties is van mening dat zij dankzij het gevoerde voorkeursbeleid een aantrekkelijker werkgever zijn geworden voor de betreffende doelgroep(en). Een ongeveer even groot deel meent dat het beleid inderdaad een positief effect heeft op de instroom van de gewenste doelgroepen. De grotere organisaties die vaker een op meerdere groepen gericht voorkeursbeleid voeren zijn hierover positiever gestemd dan de kleine en middelgrote organisaties.

De effecten van het gevoerde voorkeursbeleid zijn volgens de ondervraagde organisaties mede afhankelijk van de doelgroep van het voorkeursbeleid. De organisaties met een voorkeursbeleid voor allochtonen verwachten aanmerkelijk vaker dat hun organisatie hierdoor als werkgever aantrekkelijker is geworden voor deze doelgroep dan de groep bedrijven en instellingen met een voorkeursbeleid voor arbeidsgehandicapten en chronisch zieken.

8.5 Gelijke behandeling op grond van leeftijd

Om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan en een evenredige arbeidsparticipatie van alle leeftijdsgroepen te bevorderen is op 1 april 2004 de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs in werking getreden. Vanaf dat moment geldt dat het stellen van leeftijdsgrenzen verboden is wanneer dit leidt tot een niet op objectieve gronden te rechtvaardigen onderscheid tussen mensen van verschillende leeftijd. Dit verbod betreft - als het om beroepsarbeid

gaat - het gehele terrein van de arbeid, van werving en selectie en loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden tot aan opleiding, scholing en ontslag. De Tweede Kamer heeft de regering bij de behandeling van het wetsvoorstel gevraagd, wat de doelen en de beoogde effecten zijn van de wet. Om op termijn uitspraken over de realisatie van doelen en effecten te kunnen doen werd bij de inwerkingtreding een nulmeting gewenst. Deze informatie is nodig voor een goede implementatie van de wet.

Specifiek werd informatie gewenst over de volgende aspecten:

1. De bekendheid van de wet bij bedrijven en instellingen en houding ten aanzien van de wet;
2. De consequenties van de wet voor bedrijven en instellingen en de problemen waar zij tegen aanlopen bij naleving van de wet;
3. De praktijken op het gebied van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

De onderzoeksresultaten

Ad 1: Bekendheid met de wet en houding ten aanzien van de wet

Bedrijven en instellingen zijn in meerderheid (60%) op de hoogte van de inwerkingtreding van de nieuwe wet, maar hebben nog maar in beperkte mate kennis genomen van de inhoud. Minder dan een kwart van de bedrijven en instellingen die op de hoogte is van de invoering, zegt goed bekend te zijn met de inhoud. Het feit dat maar 20% van de organisaties op de hoogte is van de bepaling dat leeftijdsonderscheid wel is toegestaan wanneer sprake is van objectieve rechtvaardiging, ondersteunt deze bevinding. Dit is namelijk een zeer belangrijke basisregel in de wet.

Een meerderheid van de organisaties (63%) staat positief tegenover het streven leeftijdsdiscriminatie in het werk tegen te gaan. Men erkent het maatschappelijk en economisch belang van de wet. Maar er is ook sprake van ambivalentie. Bijna de helft van de bedrijven en instellingen vindt dat de overheid zich met de wet te veel bemoeit met de interne bedrijfsvoering en dat de wet te veel gericht is op belangen van werknemers en sollicitanten. Toch lijken organisaties zich niet door de wet beknot te voelen. In de verdiepende interviews geven zij aan de wet vooral als richtinggevend te zien.

Ad 2: Inschatting over de betekenis van de wet voor het eigen personeelsbeleid

Zestig procent van de organisaties verwacht dat de nieuwe wet - voor zover ze die nu kennen - geen reden is voor aanpassingen in hun huidige personeelsbeleid. Op bedrijfs- en instellingsniveau is vooral gekeken naar de betekenis van de wet voor het wervings- en selectiebeleid. Dit is ook de reden dat nauwelijks aanpassingen als gevolg van de wet worden verwacht. Leeftijdscriteria worden volgens de bedrijven en instellingen bij de werving en selectie van personeel al geruime tijd niet meer

toegepast. Dit betekent niet dat de leeftijd van sollicitanten geen rol meer speelt bij de werving en selectie van personeel. Het expliciet stellen van leeftijdsgrenzen is vaak niet nodig om toch de kandidaten uit de gewenste leeftijdscategorieën te rekruteren, zo bleek uit de verdiepende interviews.

De (kleine) groep bedrijven en instellingen die verwacht dat de wet wel aanpassingen in hun personeelsbeleid nodig maakt, meent niet dat die aanpassingen problemen zullen opleveren. Hulp daarbij van buitenaf wordt meestal niet nodig geacht. Wel bestaat er bij de organisaties in het onderzoek behoefte aan meer informatie over de wet. Daarbij gaat het dan vooral over eenvoudige en toegankelijke informatie over de wet en over de uitzonderingsgronden.

Ad 3: Huidig leeftijdsbeleid in bedrijven

Ongeveer de helft van de ondervraagde organisaties zegt beleid te voeren dat is gericht op het goed en gezond functioneren van medewerkers in verschillende leeftijdsgroepen. In de marktsector en bij de organisaties met 20-100 werknemers komt dit het minst voor. De doelgroep van het leeftijdsbeleid zijn het vaakst de oudere werknemers. De maatregelen die worden getroffen zijn veelal gericht op voorkoming van ziekte of arbeidsongeschiktheid van medewerkers in deze groep. Een tweede belangrijke doelgroep van beleid zijn jongeren. De maatregelen die voor deze groep getroffen worden, liggen in de regel op het gebied van loopbaan en mobiliteit. De onderscheiden sectoren verschillen enigszins in de inhoud en oriëntatie van hun beleid.

De toetsing bij expertgroepen en belangenorganisaties⁵⁷

Expert- en belangenorganisaties herkennen dat bij bedrijven en instellingen nog maar in beperkte mate zicht is op de reikwijdte van de wet en de betekenis ervan voor het eigen personeelsbeleid. Ze bevestigen dat bedrijven en instellingen menen dat de consequenties vooral betrekking hebben op het wervings- en selectiebeleid en voor regelingen in de CAO waarin verschillen tussen leeftijdsgroepen aan de orde zijn (de zogenaamde seniorenregelingen). Zij onderschrijven de conclusie dat de kennis van de wet nog tamelijk oppervlakkig is. We zijn hiervoor drie verklaringen tegengekomen:

1. Organisaties zijn nog onvoldoende op de hoogte van het doel en de inhoud van de wet. Dit wordt deels toegeschreven aan ontoereikende voorlichting en publiciteit en deels aan te weinig betrokkenheid bij de doelen van de wet;
2. De wet is te abstract waardoor onvoldoende duidelijk is wat wel en wat niet geoorloofd is op het gebied van het stellen van leeftijdsgrenzen. De wetgever

57. Met betrekking tot de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd hebben het LBL, de CGB, VNO-NCW, MKB-Nederlands en de vakcentrales van FNV en CNV gereageerd concepttekst en op vragen naar aanleiding van de bevindingen.

heeft aan de CGB en aan de rechtspraak een belangrijke rol toegekend bij het vaststellen in welke gevallen onderscheid naar leeftijd gerechtvaardigd is.

3. Naleving op alle onderdelen van het personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid waarop de wet op van toepassing is, is geen eenvoudige opgave. Het denken in termen van leeftijd is diepgeworteld in de cultuur van arbeidsorganisaties en beïnvloedt verwachtingen over zaken als inzetbaarheid, productiviteit, belastbaarheid van werknemers in de verschillende leeftijdsgroepen. De wet vereist een kritische herbezinning op alle bestaande regelingen die hun grondslag vinden in opvattingen over leeftijdsgebonden verschillen tussen groepen werknemers. Zo'n herbezinning vraagt om verandering in de bedrijfscultuur, met name wat betreft het functioneren van de groep oudere medewerkers en dat is niet van de ene op de andere dag gerealiseerd.

We hebben de vraag voorgelegd of het risico dreigt van symboolwetgeving. Zal de wet zijn doel bereiken als de meeste bedrijven en instellingen menen dat ze met hun wervings- en selectiebeleid - al voldoen aan de eisen, terwijl er toch nog steeds op leeftijd wordt geselecteerd? Vrijwel alle organisaties die we consulteerden beamen dat er risico's bestaan, zeker als het gaat om het effect van de wet op het aannamebeleid van bedrijven en instellingen. Het is moeilijk aantoonbaar dat iemand op grond van leeftijd is geweigerd. Er zijn immers zoveel criteria waarop getoetst wordt, dat achteraf moeilijk vast te stellen is welke rol leeftijd heeft gespeeld bij aanname of afwijzing. Als het gaat om andere terreinen van de arbeid waarop de wet betrekking heeft, wordt het risico van symboolwetgeving niet groot geacht. Sinds de inwerkingtreding van de wet wordt de Commissie Gelijke Behandeling intensief benaderd om te toetsen of regelingen in de CAO of het personeelsbeleid voldoen aan de eisen van de wet. Gemeend wordt dat het daadwerkelijke effect van de wet vooral bepaald zal worden door de bereidheid van bedrijven en instellingen om onderscheid op basis van leeftijd tegen te gaan. De verwachtingen hierover lopen uiteen. Werkgeversorganisaties verwachten van nieuw beleid op het gebied van levensloop en (pre)pensioen een groter effect dan van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd.

Onze vraag of de leeftijdsgerelateerde regelingen waar de bedrijven en instellingen in het onderzoek melding van maken duiden op het van de grond komen van leeftijdsbewust personeelsbeleid in Nederlandse arbeidsorganisaties, wordt door de organisaties in de consultatieronde verschillend beantwoord. De werknemersorganisaties evenals het Landelijk Bureau Leeftijdsdiscriminatie en de CGB menen van niet. Zij vermoeden dat de maatregelen die door de bedrijven en instellingen zijn genoemd, grotendeels geschaard kunnen worden onder het zogenaamde 'ouderenbeleid oude stijl'. Dat beleid omvat in de regel collectieve - in de CAO afgesproken - regelingen die zijn gericht op het ontzien van ouderen. Leeftijdsbewust personeelsbeleid is meer pro-actief en individueel en richt zich op

activering en op behoud of ontwikkeling van de inzetbaarheid van medewerkers. Dergelijk beleid wordt nog onvoldoende herkend in de onderzoeksbevindingen. De werkgeversorganisaties taxeren dit iets anders. Volgens hen bevestigen de resultaten van het onderzoek dat de aandacht voor leeftijdsbewust personeelsbeleid in de Nederlandse bedrijven en instellingen toeneemt. Meer dan aan de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd schrijven zij dit toe aan (nieuwe) wetten en regels op het gebied van arbo, verzuim en reïntegratie. Ook de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (vergrijzing en ontgroening) en bedrijfseconomische overwegingen (stimuleren van behoud van productiviteit en blijvende inzetbaarheid) zijn redenen voor het ontwikkelen van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

8.6 Gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte

De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte is op 1 december 2003 in werking getreden. Op grond van deze wet is ongelijke behandeling van gehandicapten en chronisch zieken bij de arbeid verboden. Bedrijven dienen verzoeken van gehandicapten en chronisch zieken voor doeltreffende aanpassingen te honoreren, tenzij dit een onevenredige belasting voor de werkgever met zich meebrengt. Evenals voor de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bestond bij de invoering van deze wet de behoefte aan een meting van de effecten in de toekomst en aan informatie over de knelpunten bij implementatie en de consequenties van de wet voor bedrijven. Meer specifiek wordt verwacht dat het onderzoek informatie oplevert over de volgende vragen:

1. In hoeverre zijn de bedrijven bekend met de nieuwe wet en passen zij de wet toe?
2. Wat zijn de huidige ervaringen van bedrijven met het aannemen van gehandicapten en/of chronisch zieken en het aanbrengen van aanpassingen?
3. Wat zijn de consequenties van de wet voor de bedrijven?
4. Hoe is de houding en attitude van de bedrijven ten aanzien van de doelen en voorschriften van de wet?

De onderzoeksresultaten

Ad 1: Bekendheid met de nieuwe wet

Uit de resultaten van de meting blijkt dat de meeste organisaties op de hoogte zijn van de wet. Of ze er ook naar handelen is echter onduidelijk. Zo blijkt dat een op de vijf bedrijven en instellingen in sollicitatiegesprekken vraagt of de sollicitant een handicap of chronische ziekte heeft. Als belangrijkste reden hiervoor wordt de mogelijk beperktere inzetbaarheid of belastbaarheid genoemd; daarnaast wordt

gewezen op de mogelijkheid van hoger ziekteverzuim en de mogelijke behoefte aan extra begeleiding als gevolg van handicap of chronische ziekte. Deze resultaten bevestigen het bestaan van vooroordelen zoals ook uit andere onderzoeken naar voren komt. Verder blijken de ondervraagde organisaties het concept 'gelijke geschiktheid' verschillend te interpreteren.

Ad 2: Huidige ervaringen van organisaties met toepassing van de wet

Van de ondervraagde bedrijven en instellingen heeft 43% de afgelopen twee jaar (de periode 2002/2003) een of meer gehandicapte of chronisch zieke werknemers in dienst genomen. De meeste van deze werknemers zijn aangenomen door organisaties in de non-profitsector en bij bedrijven en instellingen met 300 of meer werknemers. Ruim de helft van de organisaties heeft in de afgelopen twee jaar een verzoek om aanpassing gekregen. Tweederde van deze aanvragen is ingediend voordat de wet in werking is getreden. Dit is op zich niet verwonderlijk gezien de korte tijd tussen de invoering van de wet en het uitvoeren van de meting. Opvallend is wel dat bijna alle aanvragen zijn ingediend ten behoeve van medewerkers die reeds in dienst waren. Het kunnen aanstellen van een nieuwe medewerker wordt niet of nauwelijks genoemd als reden voor een verzoek tot aanpassing. Veel meer betreft het verzoeken om een medewerker te kunnen behouden of om financiële risico van WAO-instroom te verminderen. In enkele aanvullende interviews komt wat explicieter naar voren dat organisaties vooral belang hechten aan het voorkomen van WAO-instroom van het zittend personeel en minder nadenken over het aannemen van gehandicapte of chronisch zieke medewerkers.

Ad 3: Wat zijn de consequenties van de wet voor de bedrijven?

Uit de meting blijkt dat driekwart van de ondervraagde organisaties zelf geen regels of afspraken heeft om te stimuleren dat sollicitanten en werknemers met een handicap of chronische ziekte gelijk behandeld worden. Daar waar wel sprake is van eigen regels, hebben deze meer betrekking op het zittend personeel en minder op de omgang met sollicitanten en nieuwe medewerkers. Zowel uit de meting als uit de aanvullende interviews blijkt dat de overgrote meerderheid van de ondervraagde bedrijven en instellingen geen grote veranderingen verwacht door de komst van de wet. Een aantal bedrijven en instellingen geeft in de aanvullende interviews aan dat zij door de wet meer aandacht hebben gekregen voor mensen uit de WAO.

Ad 4: Houding van de bedrijven ten aanzien van de doelen en voorschriften van de wet

Om na te gaan hoe bedrijven en instellingen denken over de wetgeving op dit terrein is een aantal stellingen voorgelegd. Uit de antwoorden kan afgeleid worden dat driekwart van de ondervraagde organisaties positief staat tegenover een wet die de gelijke behandeling van gehandicapten en chronisch zieken stimuleert. Zij

onderschrijven het doel van de wet en verwachten daar ook een positief effect van. Een even grote groep vindt dat de wet organisaties stimuleert om de stereotiepe denkbeelden over gehandicapten en chronisch zieken te herzien en is van mening dat een vergroting van de arbeidsparticipatie van gehandicapten en chronisch zieken van algemeen economisch belang is. In de beantwoording klinken ook morele en economische motieven door, al kan sociaal wenselijke beantwoording in de reacties van de ondervraagden niet worden uitgesloten. Als gericht wordt gevraagd naar de invloed van de wet op het eigen organisatie, dan zijn de opvattingen minder gelijklopend: de helft vindt dat de wet de toegankelijkheid van het eigen bedrijf of instelling voor gehandicapten vergroot, maar ook dat het grote aantal wetten leidt tot onduidelijkheid over wat wel en niet mag en dat dit soort wetten te eenzijdig rekening houdt met de belangen van werknemers en sollicitanten. We concluderen dat sprake is van een ambivalente houding bij bedrijven en instellingen jegens de wet: wel ondersteuning voor de doelen vanuit algemeen maatschappelijk en economisch belang, maar beperktere ondersteuning voor de implicaties van de wet voor de ondernemingsvrijheid.

De toetsing bij expertgroepen en belangenorganisaties⁵⁸

Tijdens de consultatieronde is ingegaan op de manier waarop bedrijven en instellingen de wet toepassen. Zo is gevraagd of de bevinding wordt herkend dat een substantiële groep werkgevers tijdens het sollicitatiegesprek informeert naar eventuele gezondheidsbeperkingen. Ook is gevraagd naar mogelijke verklaringen voor dat gedrag en hoe, gezien ook de strijdigheid met de Wet op de medische keuringen, dit gedrag voorkomen kan worden. Zowel de werkgeversorganisaties en de werknemersorganisaties als de Commissie Werkend Perspectief onderschrijven de conclusie dat tijdens het sollicitatiegesprek vragen over de gezondheid en het verzuimverleden worden gesteld. De Commissie Werkend Perspectief wijst erop dat vragen over de gezondheid onder bepaalde voorwaarden ook zijn toegestaan, namelijk als de sollicitant in de sollicitatiebrief zelf melding heeft gemaakt van een handicap of chronische aandoening of als de functievervulling risico's met zich meebrengt voor de eigen gezondheid of voor die van andere personen. De vragen in het sollicitatiegesprek dienen dan wel gesteld te worden vanuit het perspectief van de mogelijkheden en niet van de onmogelijkheden van de sollicitant. Door een van de werkgeversorganisaties wordt in dat verband opgemerkt dat de wet in zekere zin uitnodigt om gezondheidsvragen te stellen. Alleen dan kan immers vastgesteld worden wat de belastbaarheid is van een kandidaat en welke aanpassingen nodig zijn.

58. Op de concepttekst en vragen met betrekking tot het onderdeel Wet gelijke behandeling op grond handicap of chronische ziekte is gereageerd door de CGB, VNO-NCW, MKB-Nederland, de vakcentrales van FNV en CNV en de Commissie Werkend Perspectief.

De werknemersorganisaties vinden het onwenselijk dat er tijdens het sollicitatiegesprek vragen worden gesteld over gezondheid en ziekteverzuimverleden. Zij onderkennen wel dat er een spanning bestaat tussen wat op grond van de wet als correct gedrag wordt gezien (het feitelijke verbod op het stellen gezondheidsvragen) en de dagelijkse praktijk. Gezien de (veronderstelde) financiële risico's hebben zij er tot op zekere hoogte begrip voor dat werkgevers zich in het sollicitatiegesprek een beeld willen vormen van gezondheidsrisico's van sollicitanten. De werkgeversorganisaties doen geen expliciete uitspraken over de toelaatbaarheid van het stellen van gezondheidsvragen tijdens sollicitatiegesprekken; zij wijzen vooral op de knelpunten in de toepassing van de wet. Mede gezien de aansprakelijkheid van werkgevers worden de financiële en organisatorische risico's, met name voor het MKB, als een zware last beschouwd.

Ook de Commissie Werkend Perspectief wijst erop dat angst voor financiële risico's een belangrijk motief is voor het stellen van gezondheidsvragen. Wanneer werkgevers echt bereid zijn mensen met een handicap, chronische ziekte of psychische aandoening in dienst te nemen, hebben ze vaak al nagedacht over de risico's en hebben ze daar hun personeels- en organisatiebeleid op ingericht (Design4all-beleid, gezond personeelsbeleid en beleid op het gebied van goed werkgeverschap). In die zin meent de Commissie Werkend Perspectief dat handelen volgens de wet het beste gestalte krijgt wanneer dit is gebaseerd op een bewuste keuze van organisaties over de inrichting van hun sociaal beleid. Het aannamebeleid met betrekking tot kwetsbare groepen is daarvan dan een doorvertaling.

Dat werkgevers meer gaan handelen volgens de wet kan volgens de deelnemers aan de consultatieronde op verschillende manieren bevorderd worden. Genoemd worden:

- Verbetering van de informatievoorziening over de wet. Er dient meer duidelijkheid te komen over wat mag en wat niet mag, bij voorkeur in de vorm van goede en slechte voorbeelden.
- Ontwikkeling van 'stimulerende wetgeving' die de aansprakelijkheid bij werkgevers wegneemt.
- Meer financiële middelen, bijvoorbeeld voor begeleiding. Ook wordt de suggestie gedaan om de sollicitant te laten beginnen als uitzendkracht. Vanuit die positie kan dan bepaald worden welke aanpassingen nodig zijn in geval van een vaste aanstelling.

Ook de Commissie Werkend Perspectief pleit voor goede regelingen en voorzieningen. Werkgevers maken immers altijd afwegingen in termen van kosten en toegevoegde waarde van aanpassingen en extra inspanningen. Naarmate de tegemoetkomingen en waarborgen vanuit de overheid (en ook gemeenten) beperkter zijn, zal de aanname van een gehandicapte of chronisch zieke altijd een hogere drempel hebben dan van een 'gezonde' werknemer.

Uit het onderzoek komt het beeld naar voren dat de maatregelen ten behoeve van chronisch zieken en gehandicapte werknemers vooral worden genomen met het doel de instroom van het zittend personeel in de WAO te voorkomen en minder om de aanname van gehandicapte of chronisch zieke medewerkers te vergemakkelijken. Dit beeld lijkt door de organisaties die we consulteerden meer of minder expliciet te worden herkend. Werkgeversorganisaties verklaren dit vanuit de grotere verantwoordelijkheid die organisaties voelen voor zittende medewerkers maar ook uit nieuwe wet- en regelgeving, zoals de uitbreiding van de loondoorbetalingsverplichting en wetgeving op het gebied van ziekteverzuim en reïntegratie. Dit zijn belangrijke financiële prikkels om beleid en maatregelen te concentreren op zittend personeel. Ook de werknemersorganisaties herkennen de neiging van werkgevers om maatregelen te richten op zittend personeel. Ze merken op dat de inspanningen van organisaties op het gebied van een meer integraal gezondheidsbeleid ter voorkoming van WAO-instroom van zittend personeel op zichzelf een goede ontwikkeling is. Maar als terugdringing van WAO-risico's ertoe leidt dat arbeidsgehandicapten minder snel worden aangenomen en werkzoekende arbeidsgehandicapten dus eigenlijk het slachtoffer van deze ontwikkeling worden, dan is dat geen wenselijke ontwikkeling.

Erkend wordt dat de aanstelling van mensen met een gezondheidsbeperking niet alleen een zaak is van informatie, voorzieningen en financiële middelen. Het gaat ook om de attitude, in het bijzonder om de bereidheid om binnen de grenzen van het organisatiebelang mee te werken aan bevordering van gelijke kansen op werk. Als het gaat om de bereidheid om daadwerkelijk in de eigen bedrijfsvoering uitwerking te geven aan de wet, laat het onderzoek zien dat er nog een kloof te dichten valt hoe in theorie over de wet gedacht wordt en hoe er in de praktijk naar gehandeld wordt.

We hebben de organisaties die we consulteerden gevraagd of ze deze kloof tussen theorie en praktijk herkennen. De meningen hierover verschillen. De Commissie Werkend Perspectief reageert bevestigend. Opgemerkt wordt dat: 'Niet uitgesloten is dat werkgevers gewoon geen zin hebben in een hoop 'rompslomp' en de voorkeur geven aan iemand die zonder beperkingen direct inzetbaar is'. Er is wel meer bewustwording van de problematiek maar dat heeft vooralsnog nog niet tot handelen geleid, althans niet als het gaat om de aanname van nieuw personeel. Ook de werknemersorganisaties bevestigen die houding. Wel meent men dat de (aankondiging van de) wet het effect heeft dat zaken als handicap en chronische ziekte beter bespreekbaar zijn geworden. Een positief teken is dat de helft van de bedrijven en instellingen die recentelijk arbeidsgehandicapte werknemers in dienst hebben genomen ook een verzoek om aanpassing heeft ontvangen.

De werkgeversorganisaties menen dat de kloof tussen theorie en praktijk van toepassing is op de meeste regels en wetten die bedoeld zijn om gelijke behandeling op de arbeidsmarkt te bevorderen. Wetgeving kan dit niet in één keer

oplossen, maar is wel de eerste stap daar naar toe. Toepassing van de wet in de praktijk is volgens hen niet zozeer een kwestie van bereidheid bij werkgevers. Veel meer gaat het om financiële en organisatorische knelpunten die toepassing van de wet in de praktijk bemoeilijken.

8.7 Gelijke behandeling op grond van seksuele gerichtheid

In het deelonderzoek 'gelijke behandeling op grond van seksuele gerichtheid' gaat het om de deelname van homoseksuelen aan het arbeidsproces. Belangrijke vragen in dat verband zijn of (het vermoeden van) homoseksualiteit een rol speelt bij het werven en selecteren van nieuwe werknemers en welke rol de (homo)seksuele gerichtheid van medewerkers speelt bij het ontstaan van spanningen en problemen in de werksituatie. De volgende vragen stonden centraal:

1. Wat is de houding van arbeidsorganisaties ten aanzien van gelijke behandeling op grond van seksuele gerichtheid en hoe gaan zij met homoseksualiteit om bij selectie van nieuwe medewerkers?
2. Hebben organisaties te maken gehad met conflicten die samenhangen met homoseksualiteit, wat is de aard en omvang van deze conflicten en wat zijn de consequenties van deze conflicten in termen van ziekteverzuim, loopbaanmogelijkheden e.d.?
3. In welke mate wordt voorzien in maatregelen en beleid ter bevordering van een veilig werkklimaat voor homoseksuele medewerkers?

De onderzoeksresultaten

Ad 1: Houding ten aanzien van seksuele gerichtheid bij werving en selectie

Bedrijven en instellingen stellen zich principieel op het standpunt dat homoseksuele medewerkers niet anders behandeld mogen worden dan andere medewerkers. Discriminatie en pesten van homoseksuele medewerkers worden vrijwel unaniem als onaanvaardbaar afgewezen. De verwachting of veronderstelling dat er rond homoseksuele werknemers eerder problemen kunnen ontstaan, mag volgens de ondervraagden geen reden zijn om sollicitanten op grond van (een vermoeden van) homoseksualiteit af te wijzen. Een kleine dertig procent vindt wel dat de seksuele gerichtheid zeker of in bepaalde situaties aan de orde mag komen tijdens een sollicitatiegesprek. Uit de verdiepende interviews bleek dat deze organisaties bij bepaalde functies en werksoorten kritisch nagaan of het gedrag en de weerbaarheid van een sollicitant belemmeringen kunnen opleveren voor de vervulling van de functie. Niet uitgesloten wordt dat in bepaalde situaties de seksuele gerichtheid van een kandidaat wel eens een belemmering is voor aanname.

Ad 2: Spanningen en conflicten

Een substantiële groep (ruim veertig procent) van de ondervraagde bedrijven en instellingen meent dat leidinggevenden van homoseksuele medewerkers extra alert dienen te zijn op mogelijke conflicten. Zes procent van de onderzochte bedrijven heeft daadwerkelijk te maken gehad met conflicten die samenhangen met de homoseksualiteit van een medewerker. In alle gevallen betrof dit conflicten waar ingrijpen door anderen dan de direct betrokkenen nodig was. Hoewel het relatief kleine aantal organisaties dat met een conflict te maken heeft gehad uitspraken naar sector of bedrijfsgrootte bemoedigt, hebben wij de indruk dat zich naar verhouding meer incidenten hebben voorgedaan in de marktsector dan in de non-profit- en overheidssector. In de verdiepende telefonische gesprekken over de enquête-uitkomsten, werden de incidenten vooral toegeschreven aan een samenloop van omstandigheden. Zowel situatie- als persoonsgebonden kenmerken speelden daarin naar het oordeel van de geïnterviewden een rol. Homoseksualiteit is als zodanig geen bron van conflicten. Alleen in specifieke omstandigheden, waarbij ook andere factoren in het spel zijn, is er sprake van een verhoogd risico. Om die reden wordt in de telefonische interviews gesproken over een 'verhoogde kwetsbaarheid'.

Ad 3: Bescherming tegen ongewenst gedrag

Het merendeel van de bedrijven en instellingen in het onderzoek meent over voldoende mogelijkheden te beschikken om medewerkers te beschermen tegen ongewenst gedrag. Daarbij gaat het, zeker bij de grotere organisaties en bij de overheid- en non-profitinstellingen, om geformaliseerde instrumenten zoals een gedragscode ongewenst gedrag, de aanwezigheid van vertrouwenspersonen en een klachtenregeling. Daarnaast noemen organisaties, zeker de minder grotere, ook minder formele middelen en wegen om ongewenst gedrag op de werkvloer te voorkomen en te corrigeren. Ze doelen dan bijvoorbeeld op een open en integere bedrijfscultuur, afspraken tussen leidinggevenden en medewerkers over integer gedrag, laagdrempelige toegang tot het bedrijfsmaatschappelijk werk en de bedrijfsgezondheidszorg.

Zo'n 7% van de bedrijven en instellingen (19 van de 271) heeft in de afgelopen paar jaar te maken gehad met een of meer conflicten of spanningen die direct te maken hadden met de homoseksualiteit van een medewerker.

De toetsing bij expertorganisaties en belangenorganisaties

Aan de expert- en belangenorganisaties is de vraag voorgelegd of het toelaatbaar is om vermoedens van homoseksualiteit op initiatief van de werkgever tijdens een sollicitatiegesprek te bespreken. De reacties op deze vraag zijn verdeeld in drie categorieën: niet toelaatbaar, alleen onder bepaalde omstandigheden toelaatbaar en wel toelaatbaar.

Een belangrijke opmerking in de categorie 'niet toelaatbaar' is dat het volgens de Algemene wet gelijke behandeling verboden zou zijn om het onderwerp tijdens een sollicitatiegesprek aan de orde te stellen. Tot de tweede categorie behoort de reactie dat er tijdens sollicitatiegesprek voldoende ruimte of openheid moet zijn om het onderwerp wanneer dit gewenst wordt aan de orde te stellen. Voor een sollicitant kan het prettig zijn om zijn of haar seksuele gerichtheid tijdens het sollicitatiegesprek te bespreken. Daarmee wordt de lastige kwestie van zichtbaarheid ondervangen ('vertel ik er wel of niet over?'). De seksuele gerichtheid van een kandidaat mag echter nooit reden zijn voor afwijzing.

Als reden om homoseksualiteit wel aan de orde te stellen tijdens een sollicitatiegesprek wordt verder het argument genoemd dat dan samen met een sollicitant onderzocht kan worden wat er gedaan kan worden aan preventief beleid en maatregelen, zeker wanneer er sprake is van een risicofactor bij functievervulling.

Ongeveer 40% van de organisaties meent dat leidinggevenden van homoseksuele medewerkers extra alert dienen te zijn op potentiële spanningen of conflicten. Aan de geconsulteerde organisaties is gevraagd hoe deze uitkomst geïnterpreteerd moeten worden. Is het teleurstellend omdat minder dan de helft van de organisaties onderkent dat leidinggevenden een belangrijke rol hebben in het voorkomen en tegengaan van pesterijen met betrekking tot homoseksualiteit? Of is dit resultaat juist bemoedigend omdat dit erop duidt dat het merendeel van de bedrijven homoseksualiteit niet meer als een probleem ervaart?

De reacties op deze vraag lopen uiteen. De werkgeversorganisaties menen dat de bevindingen in het onderzoek duiden op een grote acceptatie van homoseksualiteit op de werkplek. Ze bevestigen hun indruk dat de seksuele gerichtheid van een persoon nauwelijks nog een rol speelt als iemand goed gekwalificeerd is voor het werk. Zij wijzen op de wettelijke verplichting van de werkgever om in het kader van de Arbwet op te treden tegen intimidatie en pesten –op welke grond dan ook– en dat in dat kader alertheid altijd nodig blijft.

De Commissie Gelijke Behandeling en een werknemersorganisatie hebben een andere interpretatie. Zij menen dat homoseksualiteit een onderwerp is waar velen in bedrijven en instellingen zich nog steeds niet gemakkelijk bij voelen. Zij veronderstellen dat de groep die in het onderzoek zegt niet extra attent te hoeven zijn voor een belangrijk deel bestaat uit bedrijven en instellingen waar men denkt dat homoseksualiteit niet voorkomt.

Zowel de vertegenwoordiger van de werknemers- als de werkgeversorganisaties menen dat bedrijven die werk maken van diversiteitsbeleid en dat ook van toepassing laten zijn op de seksuele gerichtheid van medewerkers, daar veel voordeel van kunnen hebben. Niet alleen vanuit arbeidsmarkt- en sociaal-maatschappelijk perspectief heeft zo'n beleid voordelen. Ook vanuit zakelijk perspectief worden, gelet op de toenemende diversiteit van klantenkringen, voordelen gezien. Op grond van die overweging groeit in de Verenigde Staten en Duitsland de groep bedrijven die een gericht wervings- en advertentiebeleid hebben ontwikkeld. Ook in Nederland zijn er voorbeelden van bedrijven die bewust in homobladen adverteren.

Als het gaat om het percentage bedrijven en instellingen dat in de afgelopen paar jaar te maken heeft gehad met (een of meer) conflicten rond de seksuele gerichtheid van een medewerker, dan is opvallend dat de werkgeversorganisaties minder conflicten hadden verwacht, de Commissie Gelijke Behandeling juist meer. Het gevonden percentage is in lijn met de verwachtingen van de werknemerorganisatie. Er zijn verschillende opvattingen over de manieren waarop conflicten rond homoseksualiteit in het werk kunnen worden voorkomen. De werkgeversorganisaties kennen een belangrijke rol toe aan de leidinggevenden en hun vermogen alert te reageren op spanningen en problemen in de sociale verhoudingen. Zij vinden het niet verstandig de weg in te slaan van meer regels en meer toezicht. Ook de Commissie Gelijke Behandeling en de werknemersorganisatie onderstrepen het belang van een alerte houding van leidinggevenden, maar wijzen daarnaast ook op het belang van een open organisatiecultuur en van gedragscodes die bescherming bieden en duidelijkheid verschaffen over wat verstaan in de organisatie verstaan wordt onder ongewenst gedrag. Gedragscodes zouden nog te vaak papieren tijgers zijn waarin seksuele gerichtheid als aanleiding voor ongewenst gedrag door collega's niet expliciet is opgenomen. Wanneer dat wel het geval is, helpt dat homoseksuelen om sneller een klacht in te dienen.

8.8 Slotbeschouwing

In de voorgaande paragrafen hebben we per deelterrein terug gekeken op de belangrijkste bevindingen en conclusies. Ook hebben wij laten zien wat de toetsing van de resultaten bij enkele expertgroepen en belangenorganisaties heeft opgeleverd. Met al deze deelresultaten komen we aan het slot van dit hoofdstuk terecht bij de centrale vraagstelling van het onderzoek, namelijk:

Wat is de stand van zaken met betrekking tot de toepassing van wet- en regelgeving op zes deelterreinen van gelijke behandeling in Nederlandse bedrijven en instellingen?

Wij hadden deze centrale vraag uiteengelegd in drie vragen:

- *Hoe bekend zijn bedrijven en instellingen met de wet- en regelgeving op de afzonderlijke deelterreinen?*
- *Wat is de stand van zaken met betrekking tot de implementatie van deze wet- en regelgeving en welke problemen ervaren organisaties daarbij?*
- *Wat is hun houding is ten opzichte van die wet- en regelgeving?*

We bespreken deze drie deelvragen elk afzonderlijk.

a. Bekendheid met wet- en regelgeving

Bekendheid met bestaan en inhoud van gelijke behandelingswetten en regels is een belangrijke voorwaarde voor de toepassing ervan in bedrijven en instellingen. Uit het onderzoek blijkt dat de bekendheid in Nederlandse bedrijven en instellingen met gelijke behandelingswetten en -regels sterk afhankelijk is van het specifieke terrein waarop de wet of regels van toepassing zijn. Deze verschillen in bekendheid worden beïnvloed door verschillende factoren.

Het kost tijd voordat informatie over nieuwe ontwikkelingen zich op grote schaal verspreid heeft. Dit blijkt ook met wetgeving het geval. Wetten die nog relatief kort van kracht zijn, zijn in de regel ook minder bekend dan al langer bestaande wetgeving. De Wet op de medische keuringen die al sinds 1 januari 1998 van kracht is, is binnen bedrijven en instellingen beter bekend dan de wetten die pas kort in werking zijn getreden zoals de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte. Dit geldt zowel voor de kennis van het bestaan van de wet als voor de kennis van de inhoud ervan.

Of bedrijven en instellingen bekend zijn met de gelijke behandelingsregels wordt ook beïnvloed door de publicitaire activiteiten en de informatievoorziening die hebben plaatsgevonden. Bij de verspreiding van informatie over wet en regelgeving op het terrein van gelijke behandeling blijken intermediairs als brancheorganisaties een belangrijke rol te spelen. Voorlichting vanuit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid via brochures blijkt minder effectief. Ook het opnemen van bepalingen in CAO's is niet een directe weg om het onderwerp van gelijke behandeling op de agenda van bedrijven en instellingen te krijgen. Dat neemt niet weg dat dergelijke afspraken wel nuttig zijn. Ze kunnen aanleiding zijn om op landelijk of regionaal niveau initiatieven te ontwikkelen die bijdragen aan een vermindering van ongelijke kansen op de arbeidsmarkt. Ook kunnen zij voor individuele werknemers een basis zijn om het naleven van regels van gelijke behandeling aan de orde te stellen (zoals bijvoorbeeld uit het onderzoek blijkt met

betrekking tot de inwerkingtreding van de wetten gelijke behandeling op grond van leeftijd en handicap of chronische ziekte).

Als het gaat om de bekendheid met de wetten en regels zijn ook de verschillen tussen bedrijven en instellingen relevant. In het algemeen geldt dat de kleinere bedrijven in het onderzoek (tot 100 werknemers) en de bedrijven in de marktsector het minst goed geïnformeerd zijn. Zij zijn minder op de hoogte van het bestaan van de regels en als ze er al wel weet van hebben, zijn ze minder bekend met de inhoud. Waarschijnlijk hangen de verschillen in kennis tussen kleine en grote organisaties samen met de aanwezigheid van een meer professionele personeelsfunctie in grote bedrijven en instellingen. Dit biedt grote organisaties meer gelegenheid om nieuwe ontwikkelingen op personeelsgebied actief te volgen. Het verschil tussen marktsector enerzijds en overheids- en non-profitsector heeft wellicht ook te maken met verschillen in organisatiecultuur. Door overheidsinstellingen wordt 'van nature' meer belang gehecht aan formele regels en procedures.

Volgens expert- en belangenorganisaties die we over de onderzoeksbevindingen consulteerden, blijft goede informatie- en kennisverspreiding van groot belang voor verbetering van de toepassing van wetten en regels in de praktijk. Met name wordt deze aanbeveling gedaan voor de wetgeving op het gebied van de discriminatiegronden leeftijd en handicap of chronische ziekte en voor de regels en richtlijnen op het gebied van werving en selectie. Er is vooral behoefte aan praktische voorbeelden van toepassing in de praktijk waaruit blijkt wat volgens de regels wel en niet geoorloofd is.

b. Implementatie van de wetten en regels in de praktijk

Naleving en implementatie van wetten en regels vergt eerst kennis en vervolgens tijd. Het kost tijd om wetten en regels van de overheid te vertalen in beleid en maatregelen voor de eigen organisatie. Als het gaat om de implementatie van de verschillende wetten en richtlijnen in het onderzoek zien we dan ook min of meer hetzelfde patroon als bij de bekendheid. Naarmate wetten of regels al langer van kracht zijn, is er ook meer sprake van naleving of van gericht beleid en maatregelen om toepassing te realiseren. De Wet op de medische keuringen wordt inmiddels op grote schaal nageleefd, al blijken ook hier nog tal van onvolkomenheden. Dit verband blijkt ook uit het relatief grote aantal bedrijven en instellingen dat werk heeft gemaakt van de toepassing van de mogelijkheid van voorkeursbeleid voor doelgroepen. Voorkeursbeleid wordt al geruime tijd gehanteerd en dateert van 1993⁵⁹. Aan de andere kant zien wij bij voorkeursbeleid ook een andere ontwikkeling. Omdat het bedrijven en instellingen vrij staat om al dan niet een voorkeursbeleid te voeren, heeft een deel van de bedrijven en instellingen het al

59. Voorkeursbeleid bij aanstelling in overheidsfuncties' (Kamerstukken II 1992-1993, 23 022)

weer afgeschaft omdat het te weinig de resultaten opleverde die men ervan had verwacht.

Slechte of gebrekkige kennis van wet- en regelgeving kan ook tot verkeerde beoordelingen van een wet leiden. Door tekort aan kennis wordt de wetgeving soms strikter geïnterpreteerd dan feitelijk noodzakelijk is. Het duidelijkst bleek dit bij de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd. Op algemene regels zijn door de wetgever uitzonderingssituaties gedefinieerd. Dat hij daaraan de voorwaarde heeft verbonden dat deze pas benut kunnen worden als de noodzaak daartoe op objectieve gronden kan worden aangetoond, doet weinig af het feit dat afwijking van de wet wel is toegestaan.

De ervaringen met het voorkeursbeleid illustreren dat het belang voor de bedrijfsvoering van nieuwe wetten en regels van invloed is op de implementatie van wetgeving en regels op het terrein van gelijke behandeling. Het onderzoek laat zien dat naarmate bedrijven en instellingen vanuit de eigen bedrijfsvoering meer voordelen zien van de toepassing van bepaalde regels, zij zich meer inzetten om passend beleid en maatregelen te ontwikkelen. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de motieven van organisaties voor het wel of niet voeren van een voorkeursbeleid. Ook in de redenen om af te zien van aanstellingskeuringen in de vorm van medisch onderzoek zagen we dat het bedrijfsbelang een rol speelt.

Het omgekeerde geldt ook. Wanneer er geen duidelijke parallellen zijn tussen bedrijfsbelang aan de ene kant en de toepassing van regels op het gebied van gelijke behandeling aan de andere kant, of sterker nog wanneer er in de beleving van organisaties sprake is van tegenstrijdigheid, is de kans groter dat de ontwikkeling van passend beleid en maatregelen achterwege blijft. Illustratief hiervoor is de kenmerkende worsteling van bedrijven en instellingen met het verbod op het verrichten van aanstellingskeuringen. Andere - evenmin toegestane - wegen worden nu benut om toch een beeld te krijgen van gezondheidskwesaties en ziekteverzuimverleden. De consultatieronde onder expert- en belangenorganisaties bevestigde dat belangenafwegingen en risicocalculatie van invloed zijn op de initiatieven van bedrijven en instellingen om zich aan te passen aan de eisen van regels en wetten op het gebied van gelijke behandeling.

De doorwerking van wetten en regels op het terrein van gelijke behandeling wordt verder beïnvloed door het beeld dat bedrijven en instellingen van hun eigen beleid hebben. Opvallend was dat op de vraag of de wetten en regels op de verschillende deelterreinen leiden tot aanpassingen in het personeelsbeleid werd overwegend ontkennend gereageerd. Gemeend wordt dan dat het personeelsbeleid al voldoende voldoet aan wet of regels op dat terrein. Er is echter maar een heel klein aantal organisaties dat deze overtuiging baseert op een daadwerkelijke toetsing van eigen

beleid en maatregelen aan de voor het deelterrein geldende regels. Bedrijven en instellingen lijken aan een dergelijke ijking van hun beleid weinig urgentie te geven.

Mede gezien de reacties uit de consultatieronde kunnen vraagtekens gezet worden bij de houding van bedrijven en instellingen dat het wel goed zit met hun eigen beleid als het gaat om de gelijke behandeling van personeel en sollicitanten op vacatures. De veronderstelling is dat bedrijven en instellingen waarschijnlijk een te positief beeld van zichzelf en hun eigen beleid hebben. Wel laat het onderzoek op een aantal momenten zien dat de (nieuwe) wetgeving bedrijven en organisaties er meer bewust van heeft gemaakt dat gelijke kansenbeleid een aspect moet zijn van het organisatie- en personeelsbeleid dat aandacht moet krijgen.

Attitude ten aanzien van de wet- en regelgeving

De implementatie van wetgeving staat of valt ook met het draagvlak voor de doelstellingen van de wet. Dit geldt in het bijzonder als het naleven van de regels moeilijk kan worden afgedwongen. Dat laatste is bij veel van de wetten op het terrein van gelijke behandeling het geval. Gelijke behandeling komt vaak het meest pregnant tot uiting in de manier waarop medewerkers van een bedrijf of instelling met elkaar en met (potentiële) nieuwkomers omgaan. Dat er sprake is van ongelijke behandeling kan over het algemeen zeer moeilijk met 'harde' bewijzen worden aangetoond. In het onderzoek is in dit verband de rol van leeftijd in de besluitvorming over aanname of afwijzing genoemd: leeftijd is één van de criteria waarop een sollicitant wordt beoordeeld. Het zal moeilijk zijn om aan te tonen dat leeftijd de doorslaggevende factor is geweest om een sollicitant af te wijzen. Aan de andere kant is overduidelijk hoe moeilijk oudere werkzoekenden aan een (andere) baan kunnen komen. Mutatis mutandis geldt dit voor andere bevolkingscategorieën voor wie regelgeving op het terrein van gelijke behandeling is ontwikkeld.

Geconstateerd kan worden dat de doelstellingen van de wetgeving op het terrein van gelijke behandeling op grote schaal door de ondervraagde organisaties worden onderschreven. Opvattingen over goed werkgeverschap en de normale fatsoensnormen als richtlijnen voor handelen spelen daarbij een rol. Tegelijkertijd moet geconstateerd worden dat bedrijven en instellingen vinden dat de wet- en regelgeving niet sterk ten koste mag gaan van de autonomie van het bedrijf en de instelling. Naast het waken over de eigen handelingsvrijheid en het eigen (organisatie)belang klinkt in de reacties van de bedrijven en instellingen de opvatting door dat de overheid zich al (te)veel met zaken bemoeit die ingrijpen in de normale bedrijfsvoering. Bedrijven en instellingen lijken vooral zelf te willen bepalen wat zij binnen de door hen ervaren marges van de bedrijfsvoering op het terrein van gelijke behandeling aan initiatieven ontwikkelen. Voor zover er een rol voor de overheid is weggelegd, is dat een faciliterende. Verder dopt men de eigen boontjes wel.

Summary

Study questions

The aim of this study was to collect information from companies and organisations in the Netherlands on the application of legislation and regulations in six areas of equal treatment at work. The subjects of the study are listed below:

1. Recommendations and guidelines with regard to recruitment and selection
2. Medical Examinations Act
3. Affirmative action policy with regard to women, ethnic groups and disabled or chronically ill persons
4. Equal Treatment in Employment (Age Discrimination) Act
5. Equal Treatment in Employment (Disabled and Chronically Ill People) Act
6. Equal Treatment in Employment (Sexual Orientation) Act

Although the scope and target group of the areas differ, there is also a clear connection. Each must make its own contribution to the reduction of inequality at the workplace. The assumption is that the more organisations take account of regulations on equal treatment in their recruitment and selection behaviour, the more accessible they will be for groups in a weaker position on the job market. It is in this light that the following central issue was formulated for the study:

What is the current position with regard to the application of legislation and regulations in six areas of equal treatment in Dutch companies and organisations?

This question can be divided into three questions:

- a. *How familiar are companies and organisations with the legislation and regulations in the individual areas?*
- b. *What is the current position with regard to implementation and what problems do organisations experience here?*

- c. *What is the attitude of companies and organisations with regard to legislation and regulations in the areas stated?*

Data collection in three steps

The study was carried out in three steps. Firstly, data was collected by means of a telephone survey for each of the six areas among a representative section of companies and organisations in the Netherlands. In total 270 organisations were approached for the various areas, divided into three sectors (market, semi-government and government) and into three size classes (20-99, 100-299 and more than 300 employees). Only for the area Medical Examinations Act data was collected from 540 companies and organisations.

Secondly, to supplement the data from the telephone survey, in-depth interviews were held per area, while finally, in the third place, the picture obtained at micro-level was compared with experiences and findings of parties at macro-level, including employer and employee organisations and relevant interest/expert organisations.

Results

a. Familiarity with legislation and regulations

Familiarity with the existence and contents of equal treatment legislation and regulations is an important condition for their application in companies and organisations. The study shows that the familiarity with equal treatment legislation and regulations in Dutch companies and organisations depends to a large extent on the specific area to which the legislation or regulations apply. These differences in familiarity are influenced by various factors.

It takes time to distribute information on new developments on a large scale. This is also the case with legislation. Legislation that has only been in force for a relatively short time is in general less well known than legislation that has been in existence for a longer period. The Medical Examinations Act, which has been in force since 1 January 1998, is better known within companies and organisations than legislation that has only come into force recently, such as the Equal Treatment in Employment (Disabled or Chronically Ill People) Act. This applies both to the knowledge that the legislation exists and to the knowledge of its contents.

The differences between companies and organisations are also relevant for familiarity with legislation and regulations. In general, the smaller companies in the study (up to 100 employees) and the companies in the market sector are the least well-informed. They are less well-informed about the existence of the regulations and if they do know about them, they are less familiar with their contents. The differences in knowledge between small and large organisations are probably related to the presence of a more professional personnel department in large companies and

organisations. This gives large organisations a better opportunity to actively follow new developments in the personnel area. The difference between the market sector on the one hand and the government and non-profit sector on the other hand may also be related to differences in organisational culture. Government organisations 'by nature' attach more importance to formal regulations and procedures.

Whether companies and organisations are familiar with the equal treatment regulations also depends on publicity campaigns and information provision. Intermediaries such as trade associations appear to play an important role in the distribution of information on equal treatment legislation and regulations. Information contained in brochures from the Ministry of Social Affairs and Employment seems to be less effective. The inclusion of regulations in collective labour agreements is not a direct way either to draw the attention of companies and organisations to the subject of equal treatment. This does not mean that agreements of this kind are not useful. They may result in the development of initiatives at national or regional level that contribute to a reduction in unequal treatment on the labour market. They may also form a basis that enables individual employees to raise the matter of compliance with regulations on equal treatment (as appear from the study, for example as regards the entry into force of the equal treatment legislation in respect of age discrimination and disability or chronic illness).

According to expert and interest organisations that we consulted on the findings of the study, proper distribution of information and knowledge remains very important if the application of legislation and regulations is to be improved in practice. This recommendation is made in particular for legislation in the area of discrimination based on age and disability or chronic illness and for regulations and guidelines in the area of recruitment and selection. In particular, there is a need for examples of practical application that show what is and is not permitted according to the regulations.

b. Implementation of the legislation and regulations in practice

Observance and implementation of legislation and regulations first requires knowledge and then time. It takes time to translate governmental legislation and regulations into policy and measures for one's own organisation. With regard to the implementation of the various laws and guidelines in the study, we see more or less the same pattern as with familiarity. The longer laws or regulations have been in force, the greater the degree of observance and of policy and measures aimed at realising application. By now the Medical Examinations Act is complied with on a very wide scale, even though there are still a lot of imperfections in this respect. This connection also appears from the relatively large number of companies and organisations that have made use of the possibility of affirmative action policy for target groups. This policy has been in effect since 1992. However, we can also see

another development where affirmative action policy is concerned. Because the companies and organisations are free in their choice to introduce an affirmative action policy, some of the companies and organisations have already abolished it as it failed to deliver the expected results.

Poor or insufficient knowledge of legislation and regulations may also result in an incorrect assessment of a law. A lack of knowledge may result in the legislation sometimes being interpreted more strictly than is actually necessary. This appeared most clearly with regard to the Equal Treatment in Employment (Age Discrimination) Act. The legislator has often defined exceptions to general rules. The fact that these are subject to the important condition that these may only be invoked if the need can be demonstrated on objective grounds, does not detract from the importance of having the option of deviating from the strict prohibition.

Experiences with the affirmative action policy show that the importance of new legislation and regulations for business operations has an effect on the implementation of equal treatment legislation and regulations. The study shows that as companies and organisations see more advantages for their own business operations in the application of certain rules, they will make a greater effort to develop appropriate policy and measures. This appears, for example, from the motives of organisations for pursuing or not pursuing an affirmative action policy. We also saw that business interests play a role in the reasons for compliance with the Medical Examinations Act.

The reverse also applies. If there are no clear parallels between business interest on the one hand and the application of equal treatment regulations on the other, or – what is more – if organisations have contradictory experiences, it is more likely that appropriate policy and measures will not be developed. An example of this is the apparent struggle of companies and organisations with the ban on performing pre-employment medical examinations. Other – equally prohibited – ways are now being used to obtain a picture of a person's health issues and absenteeism history. The round of consultation among expert and interest organisations confirmed that interest considerations and risk calculation affect the initiatives of companies and organisations to bring themselves into line with the requirements of regulations and equal treatment legislation.

The implementation of equal treatment legislation and regulations is also affected by the picture that companies and organisations have of their own policy. It was noticeable that a predominantly negative reaction was received to the question whether the legislation and regulations in the various areas result in modifications to the personnel policy. The view is held that the personnel policy already sufficiently complies with legislation or regulations in that area. However, only a

very small number of organisations base this opinion on actual comparison of their own policy and measures with the rules applying for the area concerned. Companies and organisations seem to assign little urgency to assessing their own policy in this way.

Partly in view of the reactions from this round of consultation, a few question marks are in order regarding to the attitude of companies and organisations that there is nothing wrong with their policy on equal treatment of personnel and job applicants. The assumption is that companies and organisations tend to regard themselves and their own policy too favourably. However, the study does show on a number of points that the (new) legislation has made companies and organisations more aware of the fact that equal treatment policy is an aspect of organisational and personnel policy that is in need of attention.

c. Attitude towards legislation and regulations

The implementation of legislation stands or falls with the basis for the objectives of the law. This applies particularly if it is difficult to enforce compliance with the rules. The latter is the case with many laws in the area of equal treatment. Equal treatment is often expressed most strongly in the way in which employees in a company or organisation deal with one another and with (potential) newcomers. In general it is very difficult to demonstrate with 'firm' evidence that there is unequal treatment. In the study the role of age in decision making on recruitment or rejection is stated in this connection: age is one of the criteria on which an applicant is assessed. It is difficult to demonstrate that age has been the most important factor in rejecting an applicant. However, it is patently obvious how difficult it is for older people to find a job or to change jobs. *Mutatis mutandis* this applies to other population categories for which legislation has been developed in the area of equal treatment.

It may be concluded that the organisations questioned endorse the objectives of equal treatment legislation on a large scale. Opinions on good entrepreneurship and the normal standards of decency as guidelines for action play a role here. At the same time, it must be concluded that companies and organisations believe that the legislation and regulations should not strongly affect the autonomy of the company and the organisation. In addition to guarding one's own freedom of action and (organisational) interests, companies and organisations are of the opinion that the government already interferes (too much) in matters that affect normal business operations. Companies and organisations seem to want to determine themselves what initiatives in the area of equal treatment they will develop within the margins of their business operations. As far as the government plays a role, it is a facilitating one. The companies and organisations prefer to fight their own battles.

Geraadpleegde literatuur

- Asscher-Vonk, I.P. (2002). *Gelijk aan het werk. Voorwaarden voor arbeidsdeelname van gehandicapten en chronisch zieken*. KUN, 2002.
- Bos, H. en Sandfort, Th. (1998). *Seksuele voorkeur en werk: een vergelijking tussen homo- en heteroseksuele personen*. AbvaKabo, Zoetermeer.
- Bos, H. en Sandfort, Th. (1999). *De prijs die ik betaal*. AbvaKabo, Zoetermeer.
- Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (2003). *Jaarverslag 2002*. Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen, Utrecht.
- Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (2004). *Jaarverslag 2003*. Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen, Utrecht.
- Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (2005). *Jaarverslag 2004*. Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen, Utrecht.
- Derksen, H. (1992). *Vertrouwenspersonen en homoseksualiteit in arbeidssituaties*. Vuga, Den Haag.
- Drongelen, J. van (2002). *Aanstellingskeuringen*. Elseviers bedrijfsinformatie, Den Haag.
- Gelderen, R. van. *Twintigduizend afwijzingen per dag*. Artikel op www.nvp-plaza.nl
- Hendriks, A.C. (2000). *Gelijke toegang tot de arbeid voor gehandicapten*, diss. Amsterdam.
- Hendriks, A.C. (2003). *Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte*. PS-Special 4, 2003. Kluwer, Deventer
- Hoe werven bedrijven, 2003, Afdeling Arbeidsmarktkennis en Advies van het Centrum voor Werk en Inkomen.
- LISA-Handboek. *Definities, samenstelling en achtergronden LISA* (2002). Tilburg/Den Haag.
- Memorie van antwoord aan de Tweede Kamer inzake het wetsvoorstel Algemene Wet Gelijke Behandeling (kamerstukken II 1991/1992, nr 5)
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2002). *Zes jaar Algemene wet gelijke behandeling*. Den Haag.

- Nota homo-emancipatiebeleid 2001 en Voortgangsrapportage homo-emancipatiebeleid 2004. Den Haag.
- Nota homo-emancipatiebeleid, Standpunt van het kabinet, 2001. Den Haag.
- Peters, A. En van Hoorn, E.C. (2002). Werving en selectie : een onderzoek naar de doorwerking van de Stichtingsaanbevelingen met betrekking tot werving en selectie op CAO-niveau. Arbeidsinspectie/Elseviers bedrijfsinformatie, Den Haag.
- Petersen, A. van, Vonk, M. en Bouwmeester, J. (2004). Onbekend maakt onbemind. Attitude onderzoek naar de positie van arbeidsgehandicapten op de arbeidsmarkt. Research voor beleid bv, Leiden.
- Sollicitaties: niet eerlijk. Sollicitanten kunnen zich nauwelijks verweren tegen impertinente vragen over hun gezondheid. Artikel op www.nvp-plaza.nl.
- Stichting van de Arbeid (2000), Aanbeveling werving en selectie. Stichting van de Arbeid. Den Haag.
- Vos, E.L. de, Westerveld, M., Kremer, A.M., Aerts, M. en Andries, F.M. (2001). Evaluatie Wet op de medische keuringen. ZON MW, Den Haag.
- Vries, H.F. de en Sardjoe U.H.I. (1999). Aanstellingskeuringen. Bezien in het licht van de Wet op de medische keuringen. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid/Elsevier Bedrijfsinformatie, Den Haag.

Bijlagen

Bijlage 1

VRAGENLIJST TEN BEHOEVE VAN TELEFONISCHE ENQUÊTE

DEEL A

- A. Werving en Selectie
- B. Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd
- C. Aanstellingskeuringen
- D. Voorkeursbeleid

Introductiedeel

Overnemen uit steekproefgegevens:

- a respondentnummer
- b viercijferige postcode
- c telefoonnummer
- d sector (SBI-code, 2-digit)
- e grootteklasse:
 - 20 – 99 werknemers
 - 100– 499 werknemers
 - 500 of meer werknemers

Introductie:

U komt binnen bij de receptie of centrale telefoon:

Goedemorgen, goedemiddag,

U spreekt met ... van het IVA in Tilburg. Het IVA is een onderzoeksbureau van de Universiteit van Tilburg. Wij voeren voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek uit onder bedrijven en instellingen. Kunt u mij doorverbinden met de persoon die in uw bedrijf/instelling verantwoordelijk is voor werving en selectie van personeel?

Noteren naam, telefoonnummer en functie voordat je wordt doorverbonden.

U komt rechtstreeks binnen bij de directie of afdeling P & O:

Goedemorgen, goedemiddag,

U spreekt met ... van het IVA in Tilburg. Het IVA is een onderzoeksbureau bij de Universiteit van Tilburg. Wij voeren voor het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een onderzoek uit onder bedrijven en instellingen. Het onderzoek gaat over de manier waarop bedrijven en instellingen omgaan met werving en selectie van personeel.

Wij houden het onderzoek onder bedrijven die in 2003 of 2004 personeel hebben geworven of verwachten binnen 3 maanden personeel te werven (INT: alle initiatieven om nieuw personeel aan te trekken)

1. Is dat in uw bedrijf het geval?
 - bedrijf heeft in 2003 en/of 2004 personeel geworven
 - bedrijf denkt binnen 3 maanden personeel te gaan werven
 - beide situaties van toepassing
 - geen van beide situaties van toepassing: Afsluiten gesprek:

Voor dit onderzoek ondervragen wij mensen die goed weten wat de spelregels in het bedrijf of de instelling zijn en hoe die totstandkomen. Daarnaast moeten ze ook een beeld hebben van hoe het in de praktijk gaat. Dat kan bijvoorbeeld een directeur of een hoofd of een medewerker personeelszaken zijn. Het gesprek zal 20 à 25 minuten duren.

2. Is dit een zelfstandig bedrijf, is het een onderdeel van een groter concern of van een franchise-organisatie?
 - zelfstandige organisatie → vraag 5
 - deel van groter concern
 - deel van een franchise-organisatie
 - anders, namelijk ...
3. Worden het beleid en richtlijnen voor werving en selectie?
 - in hoofdzaak zelfstandig in het bedrijf geregeld → vraag 5
 - in hoofdzaak door een hoger niveau
 - ongeveer evenveel zelfstandig als op een hoger niveau
4. Denkt u dat u voldoende op de hoogte bent van zowel het beleid als de praktijk van werving en selectie in dit bedrijf/instelling om mijn vragen te beantwoorden. Of is het beter dat ik iemand anders benader?
 - ik kan de vragen (waarschijnlijk) wel beantwoorden → vraag 5
 - u kunt beter iemand anders benaderen → vraag 7
 - dit bedrijf/deze instelling doet niet aan het onderzoek mee → vraag 9
5. Kunnen wij het gesprek nu meteen voeren?
 - ja → begin blok AA
 - nee

- 6 Afspraak maken Wanneer kunt u dan het best gebeld worden om het interview af te nemen?
Noteer naam, datum, tijd en telefoonnummer voor het afnemen van het interview.
- 7 Wie kan ik dan benaderen voor het interview?
Noteren naam, telefoonnummer en functie de contactpersoon. .
- 8 Is deze persoon ook in deze vestiging werkzaam?
 - ja → vraag of je kunt worden doorverbonden. Zo niet: geef gegevens door zodat deze persoon op een ander tijdstip gebeld kan worden.
 - nee
9. Mag ik u vragen waarom u of uw bedrijf niet aan dit onderzoek wil meewerken?
 - geen tijd
 - geen interesse in het onderwerp
 - ziet het nut van het onderzoek niet
 - wil niets met het ministerie te maken hebben
 - ministerie vraagt toch al te veel van de bedrijven
 - doe nooit aan onderzoek mee
 - zijn al te veel onderzoeken

AA Registratie van kenmerken respondent en bedrijf

Ik begin met een paar vragen over u zelf en over het bedrijf/de instelling op de locatie waar ik u nu bel.

- 1 Wat is uw functie?
 - (algemeen) directeur
 - directeur P&O/Personeelszaken/HRM
 - hoofd P&O/Personeelszaken/HRM
 - medewerker afdeling P&O/Personeelszaken/HRM
 - anders:

- 2 Hoeveel werknemers zijn er werkzaam in dit bedrijf? Het gaat alleen om de mensen die werken op de locatie waar ik u nu bel.
 - aantal
 - weet niet

3. Heeft dit bedrijf/deze instelling een eigen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging?
 - ja
 - nee
 - weet niet

- 4 Is op dit bedrijf/deze instelling een bedrijfstak-CAO, een ondernemings-CAO van toepassing?
 - Ja, een bedrijfstak-CAO
 - Ja, een ondernemings-CAO
 - Nee, geen CAO

5. Het personeel in uw organisatie:
 - bestaat overwegend uit mannen/vrouwen/50-50
mannen vrouwen 50-50
 - is gemiddeld ouder dan 45 jaar
ja nee
 - het aantal personeelsleden zal de komende jaren
naar verwachting dalen/gelijkblijven/toenemen
afnemen gelijk toenemen

In de loop der jaren zijn vanuit de overheid verschillende richtlijnen en wetten verschenen over de open en eerlijke toegang tot arbeid . Het Ministerie van SZW wil nu weten hoe bedrijven omgaan met deze richtlijnen en wetten en welke belemmeringen ze daarbij ervaren. Het risico van sociaal wenselijke antwoorden is in dit onderzoek groot. Dat is voor niemand nuttig. Daarom waarderen we het als u ons open te woord wilt staan. De gegevens die we voor dit onderzoek verzamelen, worden volstrekt anoniem behandeld en ook niet ter beschikking gesteld aan anderen.

1. Vragenblok: Beleid en richtlijnen bij werving en selectie

1. U gaf eerder aan dat voor uw bedrijf een CAO geldt ?
Zijn in de CAO bepalingen opgenomen over de werving en selectie van personeel?
 - ja
 - nee
 - weet niet

2. De Stichting van de Arbeid heeft aanbevelingen ontwikkeld voor het wervings- en selectiebeleid in ondernemingen.
 - 2a. Heeft u daar al eerder iets over gehoord of gelezen ? Weet u hiervan? Op de hoogte van bestaan ? Of kennen?
 - ja
 - nee → vraag 3

 - 2b. Kent u (of anderen in uw bedrijf) ook de **inhoud** van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid op het gebied van werving en selectie?
 - ja
 - nee → ga naar 3

 - 2c. Hoe bent u hierover geïnformeerd? (INT: meerdere antwoorden mogelijk)
 - via eigen branchevereniging of werkgeversorganisatie
 - via publicaties van het ministerie van SZW
 - via de CAO (INT: alleen als vraag 1=ja)
 - via de vakbladen
 - anders,.....
 - weet niet

 - 3a. De Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid heeft een Sollicitatiecode opgesteld. Deze bevat basisregels voor het werven en selecteren van personeel. Ook heeft de Vereniging een Klachteninstantie voor sollicitanten die vinden dat ze niet juist behandeld zijn.
Is dit bij u bekend (INT: alle vier de mogelijkheden voorlezen en dan laten kiezen)?
 - ja, beiden bekend
 - alleen Sollicitatiecode bekend
 - alleen Klachteninstantie bekend
(als 2b is nee., dan vrg 9, als 2b is ja., dan vrg. 4)
 - beiden onbekend
(als 2b is nee., dan vrg 9, als 2b is ja. dan vrg. 4)

 - 3b. Bent u ook (of anderen in uw bedrijf) bekend met de **inhoud** van de Sollicitatiecode?
 - ja
 - nee → (als ook 2b=nee, dan naar vraag 9)

- 3c. Hoe bent u hierover geïnformeerd (meerdere antwoorden mogelijk)?
- via eigen branchevereniging of werkgeversorganisatie
 - via publicaties van het ministerie van SZW
 - via de Ned. Ver. Voor Personeelsbeleid
 - via de CAO (INT: alleen als vraag 1=ja)
 - anders
 - weet niet
4. Bent u (of anderen in uw bedrijf) nagegaan of de praktijk van werving en selectie in uw bedrijf voldeed aan de richtlijnen van de Sollicitatiecode of van de Stichting van de Arbeid?
- ja → ga naar vraag 5
 - nee → ga naar vraag 9
5. Heeft dat geleid tot aanpassingen in de afspraken of regels met betrekking tot het werven en selecteren van personeel in uw bedrijf?
- ja → ga naar vraag 6
 - nee → ga naar vraag 7
 - weet niet → ga naar vraag 9
6. Wat is er door die aanpassingen veranderd in de procedure rond werven en selecteren. Ik geef vijf mogelijkheden. Zegt u wat het meest van toepassing is (INT: alle antwoorden oplezen en dan één aankruisen)?
- we hebben sindsdien een eigen interne sollicitatiecode → Vraag 9
 - we hebben sindsdien meer schriftelijke afspraken → Vraag 9
 - we zijn de bepalingen over werving en selectie in de CAO beter gaan volgen (INT:alleen als vraag 1=ja) → Vraag 9
 - we hebben sindsdien meer mondelinge afspraken → Vraag 9
 - we denken er sindsdien meer over na → Vraag 9
 -
7. U heeft geen aanpassingen doorgevoerd . Is dat omdat uw bedrijf.....?
- al (min of meer) handelde conform de Sollicitatiecode of de aanbevelingen van de Stichting van de arbeid ? → Vraag 8
 - al handelde conform CAO-afspraken t.a.v. werving en selectie (INT: alleen als vraag 1=ja) → Vraag 9
 - anders,.....
8. Waaruit blijkt dit? Ik geef u drie mogelijkheden. Zegt u wat het meest van toepassing is (INT: alle antwoorden oplezen en dan een aankruisen)?
- uit een eigen interne sollicitatiecode → Vraag 9
 - uit eigen schriftelijke afspraken → Vraag 9
 - uit eigen mondelinge afspraken → Vraag 9
9. De aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid en de Sollicitatiecode geven bedrijven richtlijnen voor de werving en selectie van personeel. Dit zijn een soort spelregels over zaken als de informatievoorziening aan sollicitanten, wat wel en niet gevraagd mag worden in het sollicitatiegesprek e.d. De volgende vragen gaan over de spelregels in uw bedrijf.

- 9a. Spelregel 1: Sollicitanten worden voorzien van goede informatie over de vacante functie en sollicitatieprocedure en de functie.
Hoe is dat in uw bedrijf geregeld? (interviewer: zie instructie bij andere vragen !)
- | | | |
|---|----|-----|
| - is in een eigen sollicitatieprotocol vastgelegd | ja | nee |
| - is geregeld in schriftelijke afspraken | ja | nee |
| - is geregeld in mondelinge afspraken | ja | nee |
| - is geregeld volgens de CAO (INT: alleen als vraag 1=ja) | ja | nee |
| - we denken daar bij iedere vacature apart over na | ja | nee |
| - we hebben daarin geen vaste praktijk | ja | nee |
- 9b. Spelregel 2: Sollicitanten krijgen alleen vragen die nodig zijn voor beoordeling van hun geschiktheid voor het werk.
Hoe is dat in uw bedrijf geregeld? (interviewer: allemaal noemen, dan een aanvinken).
- | | | |
|---|----|-----|
| - is in een eigen sollicitatieprotocol vastgelegd | ja | nee |
| - is geregeld in schriftelijke afspraken | ja | nee |
| - is geregeld in mondelinge afspraken | ja | nee |
| - is geregeld volgens de CAO (INT: alleen als vraag 1=ja) | ja | nee |
| - we denken daar bij iedere vacature over na | ja | nee |
| - we hebben daarin geen vaste praktijk | ja | nee |
- 9c. Spelregel 3: De gegevens en de informatie van sollicitanten worden zorgvuldig en vertrouwelijk behandeld
Hoe is dat in uw bedrijf geregeld?
- | | | |
|---|----|-----|
| - is in een eigen sollicitatieprotocol vastgelegd | ja | nee |
| - is geregeld in schriftelijke afspraken | ja | nee |
| - is geregeld in mondelinge afspraken | ja | nee |
| - is geregeld volgens de CAO (INT: alleen als vraag 1=ja) | ja | nee |
| - we denken daar bij iedere vacature over na | ja | nee |
| - we hebben daarin geen vaste praktijk | ja | nee |
- 9d. Spelregel 4. Op een klacht van sollicitanten over een onjuiste behandeling wordt binnen een redelijke termijn gereageerd
Hoe is dat in uw bedrijf geregeld?
- | | | |
|---|----|-----|
| - is in een eigen sollicitatieprotocol vastgelegd | ja | nee |
| - is geregeld in schriftelijke afspraken | ja | nee |
| - is geregeld in mondelinge afspraken | ja | nee |
| - is geregeld volgens de CAO (INT: alleen als vraag 1=ja) | ja | nee |
| - we denken daar bij iedere vacature over na | ja | nee |
| - we hebben daarin geen vaste praktijk | ja | nee |

INT: als geen OR of PV is aangegeven, dan meteen door naar vraag 11

- 10a. U gaf aan dat in het bedrijf een OR of PV is. Is de OR of PV betrokken geweest bij het de regels of het beleid ten aanzien van de werving en selectie van personeel?
- nee
 - ja

10b. Wat was de betrokkenheid van de OR of PV?

- met de OR/PV is gesproken over de praktijk van het bedrijf bij de werving en selectie van personeel
- Aan de OR is instemming gevraagd voor het wervings- en selectiebeleid van het bedrijf
- anders,.....

11a. Als sollicitanten bij u klagen (of zouden klagen) over het verloop van de sollicitatieprocedure, worden ze dan op de hoogte gesteld van de Klachteninstantie van de Ned. Vereniging voor Personeelsbeleid?

- ja Einde vragenlijst
- nee

11b. Waarom niet?

- ik ken die Klachteninstantie niet
- daar zou ik niet aan denken
- hebben binnen het bedrijf een eigen klachtenprocedure

EINDE WERVING en SELECTIE

Vragenblok: Gelijke Behandeling op grond van leeftijd

Ik wil u nu graag een aantal vragen stellen die verband houden met het in werking treden van de wet Gelijke Behandeling op grond van leeftijd. Deze wet treedt in de loop van 2004 in werking.

1. Bent u op de hoogte van de komende invoering van deze nieuwe wet?
 - ja
 - nee → ga naar vraag 11

2. Bent u –of anderen in uw bedrijf- bekend met de inhoud van deze wet?
 - goed
 - enigszins
 - nee → ga naar vraag 9

3. Via welk kanaal bent u over de nieuwe wet geïnformeerd?
 - via eigen branche- of werkgeversorganisatie
 - via publicaties van het Ministerie van SZW
 - via vaktijdschriften
 - anders, namelijk

4. De wet verbiedt bedrijven (instellingen) bij vacatures of in het werk onderscheid naar leeftijd te maken. Zijn er volgens u uitzonderingen op deze algemene regel?
 - ja
 - nee
 - weet niet

- 5a. Verwacht u op, basis van wat u nu weet, dat u het personeelsbeleid op onderdelen moet aanpassen als gevolg van deze wet?
 - ja
 - waarschijnlijk wel
 - nee → vraag 7
 - weet niet → vraag 9a

- 5b. Op welke terreinen verwacht u aanpassingen te moeten verrichten?

- bij de werving van personeel (bijvoorbeeld in advertentieteksten)	ja	nee	weet niet
- in de opleidingsvoorzieningen	ja	nee	weet niet
- in de regelingen voor ontslag en pensionering	ja	nee	weet niet
- in onze arbeidsvoorwaarden (b.v. voor ouderen)	ja	nee	weet niet
- anders, namelijk.....			

- 5c. Alleen de antwoorden van 5b met 'ja' op het scherm: Noemt u de aanpassingen die u verwacht:
(INT: maximaal 2 antwoorden per item intikken, ook 'nog geen concreet beeld')

6. Verwacht u dat aanpassing aan de eisen van de nieuwe wet in uw bedrijf problemen op gaat leveren?
- ja, vanwege de tijd die dit kost
 - ja, vanwege onvoldoende kennis en deskundigheid
 - nee
 - nog niet bekend
7. U verwacht geen aanpassingen. Om welke redenen denkt u dat?
(INT: open vraag.....)
- 8a. Aan wat voor soort van informatie of ondersteuning is volgens u behoefte voor een soepele invoering van de wet in uw bedrijf? (INT: zeer veel behoefte, wel nuttig, geen behoefte)
- toegankelijke informatie over de wet;
 - ondersteuning bij toetsing van het eigen personeelsbeleid aan de eisen van de wet;
 - goede voorbeelden waaruit blijkt wat wel en geen goede redenen kunnen zijn voor onderscheid naar leeftijd;
 - een overzicht van instanties die bedrijven kunnen adviseren en ondersteunen;
- 8b. Van wie zou u die ondersteuning willen krijgen?
(INT: Antwoordmogelijkheden 'ja' en 'nee')
- van het ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid
 - van uw eigen brancheorganisatie
 - van uw werkgeversorganisatie
 - van uw eigen administratiekantoor
 - van uw bedrijfsadviseur scholings-/opleidingsfonds
 - anders, namelijk.....
- 8c. Op welke wijze zou u deze die ondersteuning willen ontvangen?
Voorkeur? Een antwoord?
- in persoonlijke gesprekken
 - via mailing, brochures
 - via vaktijdschriften
 - via telefonische helpdesk
 - via internet

9. De Wet Gelijke Behandeling naar leeftijd roept positieve en negatieve reacties op.
Ik wil u nu een aantal uitspraken voorlezen. Zou u per uitspraak willen aangeven of u het daarmee eens of oneens bent. Ook kunt u zeggen: geen mening
- De wet bevordert dat ons bedrijf zich zal herbezinnen op onnodige functie-eisen
 - Ik vind vergroting van de arbeidsparticipatie van ouderen van algemeen economisch belang
 - Door het groot aantal wetten is het voor ons bedrijf te moeilijk om precies te weten wat wel en wat niet mag
 - Ik vind dat de overheid zich met wetten als deze zich teveel met de interne bedrijfsvoering van organisaties bemoeit
 - Een groot bezwaar van wetten als deze is dat ze te eenzijdig rekening houden met de belangen van werknemers en sollicitanten.
 - De wet stimuleert organisaties om hun stereotype beeld over oudere werknemers te herzien
10. Staat uw eigen bedrijf positief of negatief tegenover de wet gelijke behandeling op grond van leeftijd?
- (overwegend) positief
 - neutraal (zowel voor- als nadelen)
 - (overwegend) negatief
 - geen mening
11. Heeft uw bedrijf voorzieningen of beleid voor bepaalde leeftijdsgroepen, bijvoorbeeld in de vorm van regelingen of afspraken voor oudere werknemers of leeftijdsbewust personeelsbeleid of in het kader van de CAO. (INT: bij MKB bedrijven toevoegen dat het niet hoeft te gaan om formele schriftelijke regelingen, maar bijvoorbeeld ook om afspraken met medewerkers dat ze bepaald werk niet meer hoeven te doen omdat het te zwaar is).
- ja
 - nee → Einde vragenlijst
 - weet niet → Einde vragenlijst

INT: indien geen OR of PV dan naar vraag 13.

12. U heeft aangegeven dat er een OR of PV is in het bedrijf. Is hiermee overleg over zaken die te maken hebben met de leeftijd van personeelsleden of van sollicitanten (bijvoorbeeld ouderenbeleid, leeftijdscriteria bij werving of selectie e.d.)?
- ja
 - nee
 - weet niet

13. Wat zijn voor uw bedrijf motieven om rekening te houden met de leeftijd van het personeel. Ik noem een aantal mogelijke motieven en zegt u maar of die in uw bedrijf een rol spelen: Beleid en voorzieningen in ons bedrijf voorzien in:
- a. voorkomen dat ouderen ziek of arbeidsongeschikt raken (bijvoorbeeld door te hoge werkdruk of belasting van het werk);
 - b. voorkomen dat jonge medewerkers met beperkte ervaring te snel te zwaar belast raken;
 - c. voorkomen dat oudere medewerkers vastlopen in het werk of niet meer mee kunnen met veranderingen.
 - d. behoud van kennis en ervaring van ouderen (voorkomen van voortijdige uitstroom)
 - e. verjonging van het bedrijf, door afvloeiing van ouderen
 - f. ontwikkeling van talentvolle jongeren voor de hogere functies in ons bedrijf
 - g. goede balans tussen prive en werk voor medewerkers met kinderen
 - h. anders, namelijk

EINDE VRAGENLIJST GELIJKE BEHANDELING OP GROND VAN LEEFTIJD

Vragenblok: Wet op de Medische keuringen

1. Heeft in 2003 medische keuring (door een arts) plaatsgevonden in het kader van de aanstelling?
 - ja
 - nee → vraag 6
 - soms wel/soms niet

 2. Waarom werden nieuwe werknemers in het kader van de aanstelling medisch gekeurd?
 - standaardprocedure: aanstellingskeuring deel van normale sollicitatieprocedure → vraag 5
 - er bestond twijfel aan de gezondheid van de betrokkenen → vraag 5
 - het betrof functies die bijzondere eisen stelden aan de
 - medische geschiktheid → vraag 4
 - omdat het pensioenfonds en/of verzekeraar dit veeiste → vraag 5
 - andere redenen, namelijk.....
 -
 - (INT: met kernwoorden bel. redenen invullen) → vraag 5

 3. Hoeveel mensen zijn er in het kader van de aanstelling medisch gekeurd?
 - aantal
 - weet niet (INT: navragen bij wie dit te bevragen is)

 4. Welke functies betrof het en wat waren de bijzondere eisen die aan de functies werden gesteld
(INT:korte omschrijving en bijzondere eisen: kernwoorden gebruiken)
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....
 - 4.....
- Weet niet INT: als geïnterviewde te ver van de praktijk staat om hierop te antwoorden, dan vragen bij wie deze informatie wel bekend kan zijn en of die persoon benaderd kan worden: naam en tel.nummer noteren.
5. Door wie werd de medische keuring verricht?
 - een arts van de arbodienst
 - anders, te weten.....
 -

 6. Zijn er tijdens de sollicitatieprocedure aan de aan d sollicitanten gezondheidsvragen of vragen over ziekte- en verzuimverleden gesteld?
 - ja
 - soms wel/soms niet
 - nee

7. Hoe gebeurde dit?
 - schriftelijk (bijvoorbeeld via sollicitatieformulier)
 - mondeling (tijdens het sollicitatiegesprek)

8. Is er informatie ingewonnen (bijv. bij referenten) over de gezondheidstoestand van sollicitanten of diens ziekteverzuim in het verleden?
 - ja
 - soms wel/soms niet
 - nee

9. Als er nu nieuw personeel wordt aangenomen, vindt er dan in het kader van de aanstelling ook weer?? een medische keuring plaats?
 - ja
 - soms wel/soms niet
 - nee

De Wet op de Medische Keuringen

De Wet op de Medische Keuringen (WMK) werd op 1 januari 1998 zowel voor de private als de publieke sector ingevoerd. De wet werd ondertekend door de ministers van VWS, SZW, Financiën en Justitie. Voor SZW is het doel van de wet met name het wegnemen van belemmeringen in de toegang tot de arbeidsmarkt voor mensen met een gezondheidsprobleem.

Aanstellingskeuringen

Volgens de nieuwe wet mogen werkgevers alleen aanstellingskeuringen laten verrichten als aan de functie bijzondere eisen van medische geschiktheid kunnen worden gesteld. Die bijzondere medische functie-eisen dienen op objectieve gegevens te berusten. Als de werkgever (gesteund door zijn Arbodienst) geen bijzondere medische functie-eisen kan formuleren mag de kandidaat-werknemer niet worden gekeurd. Ook dienen keuringen naar hun aard, inhoud en omvang beperkt te worden tot het doel waarvoor zij worden verkregen. De wet geeft werkgevers, werknemers en artsenorganisaties drie jaar de tijd om over deze aanstellingskeuringen afspraken te maken.

Vragen over gezondheid en ziekteverzuim

Daarnaast mogen werkgevers of personeelsfunctionarissen vanaf de invoering van de wet niet vragen naar de gezondheid, het ziekte- of verzuimverleden van een sollicitant. Alleen artsen van gecertificeerde Arbodiensten mogen deze vragen stellen in het kader van een aanstellingskeuring.

Vraag 4

Het is de bedoeling hier de functies alsmede de bijzondere eisen (die aan de functies worden gesteld) te benoemen.

Voorbeeld 1:

- functies ; kraanmachinisten
- bijzondere eis ; gezondheids- of veiligheidsrisico voor de persoon zelf of voor derden.

Voorbeeld 2:

- functies ; vliegend personeel van luchtvaartmaatschappijen
- bijzondere eis ; wettelijke verplichting voor geneeskundig onderzoek

Voorbeeld 3:

- functies ; stratenmakers
- bijzondere eis ; een ongewoon hoge belasting

-

4. Vragenblok: Voorkeursbeleid

Werkgevers mogen bij sollicitaties voorkeur geven aan bepaalde groepen zoals vrouwen, allochtonen of gehandicapten en chronisch zieken om de kansen van deze groepen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Dit staat bekend als voorkeursbeleid. De volgende vragen gaan over dit beleid bij uw bedrijf.

- 1 Bent u bekend met de regels van de overheid ten aanzien van voorkeursbeleid?
 - goed tot zeer goed
 - redelijk
 - enigszins/ matig
 - niet bekend mee → vraag 3

- 2 Hoe bent u over dit beleid van de overheid geïnformeerd?
 - via eigen branchevereniging of werkgeversorganisatie
 - via publicaties van het ministerie van SZW
 - via vaktijdschriften
 - anders, namelijk, _____

- 3 Probeert uw bedrijf actief werknemers uit bepaalde groepen te werven en in dienst te houden of heeft uw bedrijf dat gedaan?
 - ja, maar nu niet meer
 - ja, dat doen wij nog steeds
 - nee, maar dat willen wij gaan doen → vraag 16
 - nee en dat zijn wij ook niet van plan → vraag 14

- 4 Om welke groep of groepen gaat het dan?
 - a vrouwen
 - b allochtonen
 - c gehandicapten en chronisch zieken
 - d ouderen
 - e jongeren

- 6 Waarom doet of deed uw bedrijf extra moeite om personeel deze groepen te werven? Ik noem verschillende redenen en zegt u maar of die een rol speelt. Antwoordmogelijkheden:
 - ja
 - enigszins
 - niet
 - a wij hebben deze groepen nodig om aan personeel te komen
 - b onze klanten/opdrachtgevers komen vooral uit die groepen
 - c overheidssubsidies maken dit aantrekkelijk
 - d wij komen zo afspraken uit de cao na
 - e wij willen ons imago op de arbeidsmarkt zo verbeteren
 - f wij vinden dat alle groepen op de arbeidsmarkt bij ons aan bod moeten kunnen komen
 - g wij willen de bestaande bedrijfscultuur veranderen

- 7 Op welke manier probeert u of uw bedrijf personeel uit deze groepen te werven of is dit gedaan? Ik noem weer verschillende mogelijkheden en zegt u mij of uw bedrijf dat wel of niet doet.
antwoordmogelijkheden:
- ja
 - nee
- a wij vragen in de advertenties mensen uit die groepen om te solliciteren
- b wij schakelen bij de werving organisaties in met goede contacten in de groepen
- c wij vragen aan het CWI en uitzendbureaus om sollicitanten uit die groepen
- d wij plaatsen wervingsadvertenties in bladen die door deze groepen veel gelezen worden
- e bij **gelijke** geschiktheid nemen wij een persoon uit een van deze groepen aan
- f bij **voldoende** geschiktheid nemen wij een persoon uit een van deze groepen aan
- g wij hebben onze arbeidsvoorwaarden aangepast zodat deze aantrekkelijk zijn voor deze werknemers uit deze groepen
- h wij bieden extra faciliteiten voor deze groepen qua werktijden, begeleiding, scholing en opleiding
- i andere maatregelen, namelijk:
- 8 Denkt u dat deze maatregelen uw bedrijf aantrekkelijker maken als werkgever voor deze groepen dan andere bedrijven uit uw branche?
- (waarschijnlijk) wel
 - misschien wel, misschien niet
 - (waarschijnlijk) niet
- 9 Hebben deze maatregelen er volgens u toe geleid dat er nu meer werknemers uit die groepen in uw bedrijf werken dan voorheen?
- ja
 - nee
- 10 Als er een OR of personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf is:
Is de OR of personeelsvertegenwoordiging bij het denken over dit beleid/deze maatregelen betrokken geweest?
- ja
 - nee
- 11 Als er een OR of personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf is:
Hoe staat de OR of personeelsvertegenwoordiging tegenover dit beleid/deze maatregelen?
- (zeer) positief
 - neutraal
 - (zeer) negatief

Vragen 12 en 13 alleen als gestopt met voorkeursbeleid (zie vraag 3):

12 Waarom bent u hiermee gestopt? Ik noem verschillende redenen en zegt u mij of een reden een rol gespeeld heeft of niet.

antwoordmogelijkheden:

- ja, zeker
 - enigszins
 - nee, zeker niet
-
- a wij hebben het aantal werknemers uit die groepen aangetrokken dat wij wilden hebben
 - b het lukte niet om uit deze groepen nieuwe werknemers aan te trekken
 - c de mensen die wij uit deze groepen hebben aangetrokken, blijken toch niet goed te functioneren
 - d het verloop is groot: wij kunnen de mensen uit deze groepen niet vasthouden
 - e wij konden als bedrijf onvoldoende rekening houden met specifieke wensen en behoeften van medewerkers uit deze groepen
 - f dit beleid had onvoldoende draagvlak onder leidinggevenden
 - g dit beleid had onvoldoende draagvlak bij de directe collega's van de nieuwe medewerkers
 - h er is voor dit bedrijf geen reden meer om het voorkeursbeleid/de maatregelen voort te zetten (oorspronkelijke redenen zijn weggevallen)
 - i er bleek een negatief stempel op deze werknemers gedrukt worden door anderen in het bedrijf (stigmatisering)
 - i andere reden, namelijk
- einde van het vragenblok over voorkeursbeleid

Vragen 13 en 14 alleen als er nooit sprake is geweest van een voorkeursbeleid en ook geen voornemen bestaat om voorkeursbeleid te ontwikkelen (zie vraag 3):

13 Heeft u of iemand anders in dit bedrijf wel eens overwogen maatregelen in te voeren om de werving van personeel uit bepaalde groepen te stimuleren?

- ja, wel overwogen maar niet gedaan
- nee, nooit overwogen → einde van het vragenblok over voorkeursbeleid

- 14 Waarom zijn er geen maatregelen ingevoerd? Ik noem verschillende redenen en zegt u mij of die van toepassing zijn.
antwoordmogelijkheden:
- ja, zeker
 - enigszins
 - nee, zeker niet
- a wij dachten dat het niet zou lukken om uit deze groepen geschikte werknemers aan te trekken
- b wij dachten dat de mensen uit deze groepen niet goed in ons bedrijf zouden kunnen functioneren
- d wij konden als bedrijf onvoldoende rekening houden met specifieke wensen en behoeften van medewerkers uit deze groepen
- e deze gedachte had onvoldoende draagvlak onder leidinggevenden
- f deze gedachte had onvoldoende draagvlak bij de directe collega's van de nieuwe medewerker
- g wij verwachtten dat andere werknemers een negatief stempel op deze mensen zouden drukken (stigmatisering)
- h in de periode daarna zijn er geen vacatures geweest
- i andere reden, namelijk
- einde van het vragenblok over voorkeursbeleid

De vragen 15 tot en met 20 alleen voor respondenten die overwegen een voorkeursbeleid te gaan voeren (zie vraag 3):

- 15 U bent van plan om de werving en het behoud van werknemers uit bepaalde groepen te stimuleren. Om welke groep of groepen gaat het dan?
- a vrouwen
 - b allochtonen
 - c gehandicapten en chronisch zieken
 - d ouderen
 - e jongeren
- 16 Waarom wilt u de werving van deze groepen stimuleren? Ik noem verschillende redenen en zegt u maar of die een rol spelen.
Antwoordmogelijkheden:
- ja
 - enigszins
 - niet
- a wij hebben deze groepen nodig om aan personeel te komen
- b onze klanten/opdrachtgevers komen vooral uit die groepen
- c overheidssubsidies maken dit aantrekkelijk
- d wij komen zo afspraken uit de cao na
- e wij willen ons imago op de arbeidsmarkt zo verbeteren
- f wij vinden dat alle groepen op de arbeidsmarkt bij ons aan bod moeten kunnen komen
- g wij willen de bestaande bedrijfscultuur veranderen

- 17 Op welke manier wilt u of uw bedrijf de werving en het behoud van personeel uit deze groepen stimuleren? Ik noem weer verschillende mogelijkheden en zegt u mij of uw bedrijf dat wel of niet denkt te gaan doen.
antwoordmogelijkheden:
- ja
 - nee
- a wij vragen in de advertenties mensen uit die groepen om te solliciteren
- b wij schakelen bij de werving organisaties in met goede contacten in de groepen
- c wij vragen aan het CWI en uitzendbureaus om sollicitanten uit die groepen
- d bij **gelijke** geschiktheid nemen wij een persoon uit een van deze groepen aan
- e bij **voldoende** geschiktheid nemen wij een persoon uit een van deze groepen aan
- f wij plaatsen wervingsadvertenties in bladen die door deze groepen veel gelezen worden
- g wij hebben onze arbeidsvoorwaarden aangepast zodat deze aantrekkelijk zijn voor deze werknemers uit deze groepen
- h wij bieden extra faciliteiten voor deze groepen qua werktijden, begeleiding, scholing en opleiding
- i andere maatregelen, namelijk:
- 18 Denkt u dat deze maatregelen uw bedrijf aantrekkelijker maken als werkgever voor deze groepen dan andere bedrijven uit uw branche?
- (waarschijnlijk) wel
 - misschien wel, misschien niet
 - (waarschijnlijk) niet
- 19 Als er een OR of personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf is:
Is de OR of personeelsvertegenwoordiging bij het denken over dit beleid/deze maatregelen betrokken geweest?
- ja
 - nee
- 20 Als er een OR of personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf is:
Hoe staat de OR of personeelsvertegenwoordiging tegenover dit beleid/deze maatregelen?
- (zeer) positief
 - neutraal
 - (zeer) negatief

EINDE VRAGENLIJST VOORKEURSBELEID

DEEL B

- A. **Gelijke Behandeling op grond van Handicap en Chronisch zieken**
- B. **Aanstellingskeuringen (zie vragenblok A)**
- C. **Seksuele voorkeur**

5. *Vragenblok: Gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte*

Ik wil u nu een aantal vragen stellen over de positie van mensen met een handicap of chronische ziekte in uw bedrijf. Onder handicaps en chronische ziekten verstaan wij zowel aandoeningen van fysieke als van psychische aard die beperkingen kunnen opleveren in het dagelijkse functioneren.

- 1 Sinds 1 december 2003 is de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte van kracht. Hoe goed bent u hiervan op de hoogte?
 - (heel) goed
 - enigszins
 - niet → vraag 3
- 2 Via welk kanaal bent u over de wet geïnformeerd? *(meerdere antwoorden mogelijk)*
 - via eigen branche- of werkgeversorganisatie
 - via publicaties van het Ministerie van SZW
 - via vaktijdschriften
 - anders, namelijk
- 3 Zou u een eventuele handicap of chronische ziekte in een sollicitatieprocedure ter sprake brengen?
 - altijd
 - alleen als dit zichtbaar/merkbaar is
 - alleen als de sollicitant dit zelf meldt/ter sprake brengt
 - nooit → vraag 5
- 4 Waarom zou u dat doen? Afhankelijk van de situatie kunnen er verschillende zijn redenen om dit soort zaken te bespreken bij een sollicitatie. Zegt u mij of een bepaalde reden een rol zou spelen.
Antwoordmogelijkheden:
 - ja
 - enigszins
 - nee
 - a (verwachting van) negatieve reacties van het personeel
 - b (verwachting van) negatieve reacties van klanten of opdrachtgevers
 - c het risico van ziekteverzuim
 - d het risico van beperktere inzetbaarheid/belastbaarheid
 - e het risico van aanpassing van de werkplek of werkzaamheden
 - f het risico dat de werknemer extra begeleiding nodig heeft
 - g het risico dat de werknemer een lagere productiviteit heeft

- 5 Heeft uw bedrijf de afgelopen twee jaar een of meer gehandicapte of chronisch zieke werknemers in dienst genomen?
- ja
 - nee
 - weet niet
- 6 Heeft uw bedrijf op dit moment een of meer gehandicapte of chronisch zieke werknemers in dienst of de afgelopen twee jaar in dienst gehad?
- ja, nog steeds in dienst
 - ja, maar nu niet meer
 - nee
 - weet niet
- Indien bij vraag 5 antwoord nee of weet niet en bij vraag 6 antwoord nee of weet niet → vraag 15
- 7 Heeft een werknemer in de afgelopen 2 jaar gevraagd om een aanpassing waardoor hij of zij het werk beter met de handicap of ziekte kan combineren?
- ja
 - nee → vraag 15
 - weet niet → vraag 15
- 8 Is dit voor of na 1 december 2003 geweest? Als er meer vragen zijn geweest, alleen de laatste noemen.
- voor 1 december 2003
 - op of na 1 december 2003
- 9 Was de werknemer die deze aanpassing gevraagd heeft al in dienst van uw bedrijf was of was het een nieuwe werknemer die bij u dienst kwam?
- een medewerker die in dienst was
 - een nieuwe medewerker
- 10 Waaruit bestond de gevraagde aanpassing? Was dat:
- een aanpassing van de werkplek (meubels, apparatuur, gereedschap)
 - een aanpassing van werktijden, werkroosters en dergelijke
 - een aanpassing van de inhoud van functie
 - anders
- 11 Wat was die andere aanpassing dan?
- 12 Is de aanvraag door het bedrijf gehonoreerd?
- ja
 - nee → vraag 14
- 13 Wat was de belangrijkste reden om deze aanpassing te honoreren?
- om de medewerker vanwege zijn kennis en ervaring voor het bedrijf te behouden
 - om de medewerker in dienst te kunnen nemen
 - om de zelfstandigheid van deze medewerker te vergroten
 - om de productiviteit van de medewerker te vergroten
 - om het financiële risico van WAO-instroom voor het bedrijf te voorkomen
 - andere reden, namelijk ...

Na beantwoording vraag 13 verder met vraag 15

- 14 Wat was de belangrijkste reden om de gevraagde aanpassing te weigeren?
- de kosten van de aanpassing waren voor ons bedrijf te hoog
 - de inzetbaarheid van de werknemer werd te beperkt
 - de aanpassing paste niet binnen de manier waarop het werk georganiseerd is
 - de kosten van de aanpassing wogen voor ons niet op tegen de baten
 - andere reden, namelijk
- 15 Zijn er in uw bedrijf regels of afspraken of heeft u zelf regels om te stimuleren dat sollicitanten en werknemers met een handicap of chronische ziekte gelijk behandeld worden?
- ja
 - nee → vraag 17
- 16 Wat voor soort regels of afspraken zijn dat dan? Ik noem een aantal voorbeelden en zegt u of dat in uw bedrijf het geval is.
Antwoordmogelijkheden:
- ja
 - nee
- a er zijn procedures afgesproken waarin regels over gelijke behandeling bij werving en selectie en op de werkplek zijn beschreven
- b afspraak met leidinggevenden dat zij moeten voorkomen dat mensen met een handicap of chronische ziekte achtergesteld worden
- c afspraak over voorlichting aan gehandicapte of chronisch zieken over de faciliteiten die wij hun kunnen bieden om goed te kunnen functioneren
- d het personeelsbeleid is erop gericht om mensen met een handicap of chronische ziekte dezelfde ontwikkelingskansen te geven als andere medewerkers
- e er is een vertrouwenspersoon
- f afspraken over een zorgvuldige introductie en begeleiding van een (nieuwe) werknemer met een handicap of chronische ziekte bij de directe collega's
- g anders, namelijk

- 17 Formulering als respondent zegt (**heel**) **goed of enigszins** op de hoogte te zijn van de wet Gelijke behandeling (vraag 1):
Staat u positief of negatief tegenover de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte?
Formulering als respondent zeg **niet** op de hoogte te zijn van de wet Gelijke behandeling (vraag 1):
Staat u positief of negatief tegenover een wet die de gelijke behandeling van werknemers met een handicap of chronische ziekte stimuleert?
- overwegend positief
 - neutraal (zowel voor- als nadelen)
 - overwegend negatief
 - geen duidelijk oordeel

Respondenten die *niet op de hoogte* zijn van de wet Gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte slaan de vragen 18 tot en met 25 over en gaan naar einde van het vragenblok over de wet Gelijke behandeling.

- 18 Heeft uw bedrijf al stappen gezet om te toetsen of het personeelsbeleid op onderdelen strijdig is met de nieuwe wet Gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte?
- ja
 - alleen verkennend
 - nee
- 19 Denkt u dat de wet Gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte leidt tot veranderingen in uw eigen afspraken of regels over de manier waarop in uw bedrijf wordt omgegaan met mensen met een handicap of chronische ziekte?
- ja, wij moeten de bestaande afspraken en regels veranderen
 - ja, wij moeten nu afspraken en regels gaan maken
 - nee
- 20 Verwacht u dat aanpassing aan de eisen van de nieuwe wet in uw bedrijf problemen op gaat leveren?
- ja
 - nee
 - kan nog geen inschatting maken/nog niet bekend
- 21 Wat voor problemen zijn dat dan?
- het gaat veel tijd kosten
 - er is onvoldoende deskundigheid en kennis in huis
 - er is onvoldoende of geen geld om eventuele aanpassingen te realiseren
- 22 Heeft u behoefte aan ondersteuning om uitvoering te kunnen geven aan de wet Gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte?
- ja
 - nee → vraag 25

- 23 Van wie zou u die ondersteuning willen krijgen?
- eigen brancheorganisatie
 - werkgeversorganisatie
 - eigen administratiekantoor
 - bedrijfsadviseur scholings-/opleidingsfonds
 - anders, namelijk
- 24 Hoe zou u die ondersteuning willen krijgen?
- in persoonlijke gesprekken
 - via mailing, brochures
 - via vaktijdschriften
 - via telefonische helpdesk
 - via internet
25. Ik wil u nu een aantal stellingen voorleggen en u vragen of u het "eens", "niet eens/niet oneens" of "oneens" bent met de stelling die ik voorlees. Ook kunt u ook "geen mening" zeggen.
- De wet bevordert dat ons bedrijf zich toegankelijker opstelt voor werknemers met een handicap of chronische ziekte
 - Ik vind vergroting van de arbeidsparticipatie van gehandicapten en chronisch zieken van algemeen economisch belang
 - Door het grote aantal wetten is het voor mijn bedrijf te moeilijk om precies te weten wat wel en wat niet mag
 - Ik vind dat de overheid zich met wetten als deze zich teveel met de interne bedrijfsvoering van organisaties bemoeit
 - Een groot bezwaar van wetten als deze is dat ze te eenzijdig rekening houden met de belangen van werknemers en sollicitanten.
 - De wet stimuleert organisaties om hun stereotype beeld over werknemers met een handicap of chronische ziekte te herzien

Einde vragenlijst gehandicapten en chronisch zieken

6. Vragenblok: Gelijke behandeling op grond van seksuele gerichtheid

Ik wil u een aantal vragen stellen over homoseksualiteit en discriminatie in het werk. Over de feitelijke praktijk hiervan in bedrijven is nog weinig bekend. Wel zijn er signalen van toenemende intimidatie en pesten. Daarom is behoefte aan meer kennis en gegevens. We beseffen dat dit onderwerp moeilijk kan liggen maar hopen toch op eerlijke antwoorden omdat we daar allemaal het meest bij gebaat zijn.

1. Werken er in uw bedrijf homoseksuele of lesbische medewerkers?
 - ja
 - ik vermoed van wel
 - weet niet
 - nee

2. We leggen u een aantal uitspraken voor: Geeft u aan of u het met een uitspraak eens of oneens bent. (Antwoordmogelijkheden zijn: mee eens, oneens . Ook kunt u zeggen: dat hangt er van af)
 - 2a Het pesten van een homoseksuele collega wordt in ons bedrijf niet getolereerd;
 - 2b Om pesten te vermijden kun je in dit bedrijf beter niet openlijk uit komen voor je homoseksualiteit;
 - 2c Een homoseksuele medewerker is moeilijker in te zetten in functies waarin veel contact is met anderen, zoals klanten, opdrachtgevers, patiënten of leerlingen;
 - 2^d Als je weet dat een van je medewerkers homoseksueel is, dien je als leiding extra attent te zijn op mogelijke conflicten;
 - 2e Bij vacatures neemt ons bedrijf liever geen homoseksuelen aan vanwege negatieve reacties bij de collega's;
 - 2f Bij vacatures neemt ons bedrijf liever geen homoseksuelen vanwege negatieve reacties bij onze cliënten, opdrachtgevers, patiënten e.d;

3. Als er bij een sollicitant het vermoeden zou zijn van homoseksualiteit, zou dat dan in uw bedrijf in het sollicitatiegesprek aan de orde worden gesteld:
 - zou zeker kunnen
 - zou misschien kunnen
 - is onwaarschijnlijk
 - zou zeker niet kunnen

4. Als er bij een sollicitant het vermoeden zou zijn van homoseksualiteit, zou dat dan voor bepaalde functies in uw bedrijf reden kunnen zijn voor afwijzing:
 - zou zeker kunnen
 - zou misschien kunnen
 - is onwaarschijnlijk
 - zou zeker niet kunnen

5. Hebben zich de afgelopen paar jaar wel eens spanningen of conflicten voorgedaan die te maken hadden met de seksuele voorkeur van een medewerker?
- ja → vraag 7
 - wel vermoeden van spanningen of conflicten → vraag 9
 - nee → einde 10
 - weet niet, omdat.....
- INT: als geïnterviewde te ver van de praktijk staat om hierop te antwoorden, dan vragen bij wie deze informatie wel bekend kan zijn en of die persoon benaderd kan worden: naam en te.nummer noteren.
Dan door naar vraag 10.
6. Hoe vaak is in het afgelopen jaar sprake geweest van een **openlijk** conflict waarin de seksuele voorkeur van één van de partijen een belangrijke rol speelde?
- nooit
 - een maal
 - meerdere malen
7. Ging het daarbij om een conflict tussen: (Int: meerdere antwoorden mogelijk)
- collega's van hetzelfde functieniveau
 - leidinggevende en een medewerker → vraag 9
 - een medewerker en anderen buiten de organisatie (patiënten, leerlingen, studenten, klanten etc.) → vraag 9
8. Hoe uitten die conflicten zich (voor interviewer definities opnemen en meer dan één antwoord mogelijk!?)
- pesten
 - agressie en geweld (zowel dreigen als feitelijk gedrag!?)
 - seksuele intimidatie
9. Hebben de spanningen of conflicten waarvan u wist -of die u vermoedde – aanleiding gegeven tot:
- | | | | |
|--|----|-----|-----------|
| - ziekteverzuim | ja | nee | weet niet |
| - vertrek op eigen initiatief van de persoon | ja | nee | weet niet |
| - niet goed functioneren van de persoon | ja | nee | weet niet |
| - rotsfeer op de afdeling, team etc. | ja | nee | weet niet |
| - anders, namelijk..... | | | |

10. Bedrijven zijn volgens de wet verplicht hun medewerkers te beschermen tegen ongewenst gedrag op het werk. Welke voorzieningen zijn hiervoor binnen uw bedrijf getroffen?

- | | | |
|--|----|-----|
| - is er een vertrouwenspersoon (in- of extern) waar ongewenst gedrag gemeld kan worden | ja | nee |
| - heeft het bedrijf een eigen gedragscode over omgangsvormen | ja | nee |
| - heeft het bedrijf een klachtenregeling ongewenst gedrag | ja | nee |

EINDE VRAGENLIJST 'SEKSUELE GERICHTHEID'

Vragenblok voorkeursbeleid

Werkgevers mogen bij sollicitaties voorkeur geven aan bepaalde groepen zoals vrouwen, allochtonen of gehandicapten en chronisch zieken om de kansen van deze groepen op de arbeidsmarkt te verbeteren. Dit staat bekend als voorkeursbeleid. De volgende vragen gaan over dit beleid bij uw bedrijf.

- 1 Bent u bekend met de regels van de overheid ten aanzien van voorkeursbeleid?
 - goed tot zeer goed
 - redelijk
 - enigszins/ matig
 - niet bekend mee → vraag 3

- 2 Hoe bent u over dit beleid van de overheid geïnformeerd?
 - via eigen branchevereniging of werkgeversorganisatie
 - via publicaties van het ministerie van SZW
 - via vaktijdschriften
 - anders, namelijk, _____

- 3 Probeert uw bedrijf actief werknemers uit bepaalde groepen te werven en in dienst te houden of heeft uw bedrijf dat gedaan?
 - ja, maar nu niet meer
 - ja, dat doen wij nog steeds
 - nee, maar dat willen wij gaan doen → vraag 16
 - nee en dat zijn wij ook niet van plan → vraag 14

- 4 Om welke groep of groepen gaat het dan?
 - a vrouwen
 - b allochtonen
 - c gehandicapten en chronisch zieken
 - d ouderen
 - e jongeren

- 6 Waarom doet of deed uw bedrijf extra moeite om personeel deze groepen te werven? Ik noem verschillende redenen en zegt u maar of die een rol speelt. Antwoordmogelijkheden:
 - ja
 - enigszins
 - niet
 - a wij hebben deze groepen nodig om aan personeel te komen
 - b onze klanten/opdrachtgevers komen vooral uit die groepen
 - c overheidssubsidies maken dit aantrekkelijk
 - d wij komen zo afspraken uit de cao na
 - e wij willen ons imago op de arbeidsmarkt zo verbeteren
 - f wij vinden dat alle groepen op de arbeidsmarkt bij ons aan bod moeten kunnen komen
 - g wij willen de bestaande bedrijfscultuur veranderen

- 7 Op welke manier probeert u of uw bedrijf personeel uit deze groepen te werven of is dit gedaan? Ik noem weer verschillende mogelijkheden en zegt u mij of uw bedrijf dat wel of niet doet.
antwoordmogelijkheden:
- ja
 - nee
- a wij vragen in de advertenties mensen uit die groepen om te solliciteren
- b wij schakelen bij de werving organisaties in met goede contacten in de groepen
- c wij vragen aan het CWI en uitzendbureaus om sollicitanten uit die groepen
- d wij plaatsen wervingsadvertenties in bladen die door deze groepen veel gelezen worden
- e bij **gelijke** geschiktheid nemen wij een persoon uit een van deze groepen aan
- f bij **voldoende** geschiktheid nemen wij een persoon uit een van deze groepen aan
- g wij hebben onze arbeidsvoorwaarden aangepast zodat deze aantrekkelijk zijn voor deze werknemers uit deze groepen
- h wij bieden extra faciliteiten voor deze groepen qua werktijden, begeleiding, scholing en opleiding
- i andere maatregelen, namelijk:
- 8 Denkt u dat deze maatregelen uw bedrijf aantrekkelijker maken als werkgever voor deze groepen dan andere bedrijven uit uw branche?
- (waarschijnlijk) wel
 - misschien wel, misschien niet
 - (waarschijnlijk) niet
- 9 Hebben deze maatregelen er volgens u toe geleid dat er nu meer werknemers uit die groepen in uw bedrijf werken dan voorheen?
- ja
 - nee
- 10 Als er een OR of personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf is:
Is de OR of personeelsvertegenwoordiging bij het denken over dit beleid/deze maatregelen betrokken geweest?
- ja
 - nee
- 11 Als er een OR of personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf is:
Hoe staat de OR of personeelsvertegenwoordiging tegenover dit beleid/deze maatregelen?
- (zeer) positief
 - neutraal
 - (zeer) negatief

Vragen 12 en 13 alleen als gestopt met voorkeursbeleid (zie vraag 3):

12 Waarom bent u hiermee gestopt? Ik noem verschillende redenen en zegt u mij of een reden een rol gespeeld heeft of niet.

antwoordmogelijkheden:

- ja, zeker
 - enigszins
 - nee, zeker niet
-
- a wij hebben het aantal werknemers uit die groepen aangetrokken dat wij wilden hebben
 - b het lukte niet om uit deze groepen nieuwe werknemers aan te trekken
 - c de mensen die wij uit deze groepen hebben aangetrokken, blijken toch niet goed te functioneren
 - d het verloop is groot: wij kunnen de mensen uit deze groepen niet vasthouden
 - e wij konden als bedrijf onvoldoende rekening houden met specifieke wensen en behoeften van medewerkers uit deze groepen
 - f dit beleid had onvoldoende draagvlak onder leidinggevenden
 - g dit beleid had onvoldoende draagvlak bij de directe collega's van de nieuwe medewerkers
 - h er is voor dit bedrijf geen reden meer om het voorkeursbeleid/de maatregelen voort te zetten (oorspronkelijke redenen zijn weggevallen)
 - i er bleek een negatief stempel op deze werknemers gedrukt worden door anderen in het bedrijf (stigmatisering)
 - i andere reden, namelijk
- einde van het vragenblok over voorkeursbeleid

Vragen 13 en 14 alleen als er nooit sprake is geweest van een voorkeursbeleid en ook geen voornemen bestaat om voorkeursbeleid te ontwikkelen (zie vraag 3):

13 Heeft u of iemand anders in dit bedrijf wel eens overwogen maatregelen in te voeren om de werving van personeel uit bepaalde groepen te stimuleren?

- ja, wel overwogen maar niet gedaan
- nee, nooit overwogen → einde van het vragenblok over voorkeursbeleid

- 14 Waarom zijn er geen maatregelen ingevoerd? Ik noem verschillende redenen en zegt u mij of die van toepassing zijn.
antwoordmogelijkheden:
- ja, zeker
 - enigszins
 - nee, zeker niet
- a wij dachten dat het niet zou lukken om uit deze groepen geschikte werknemers aan te trekken
- b wij dachten dat de mensen uit deze groepen niet goed in ons bedrijf zouden kunnen functioneren
- d wij konden als bedrijf onvoldoende rekening houden met specifieke wensen en behoeften van medewerkers uit deze groepen
- e deze gedachte had onvoldoende draagvlak onder leidinggevenden
- f deze gedachte had onvoldoende draagvlak bij de directe collega's van de nieuwe medewerker
- g wij verwachtten dat andere werknemers een negatief stempel op deze mensen zouden drukken (stigmatisering)
- h in de periode daarna zijn er geen vacatures geweest
- i andere reden, namelijk
- einde van het vragenblok over voorkeursbeleid

De vragen 15 tot en met 20 alleen voor respondenten die overwegen een voorkeursbeleid te gaan voeren (zie vraag 3):

- 15 U bent van plan om de werving en het behoud van werknemers uit bepaalde groepen te stimuleren. Om welke groep of groepen gaat het dan?
- a vrouwen
 - b allochtonen
 - c gehandicapten en chronisch zieken
 - d ouderen
 - e jongeren
- 16 Waarom wilt u de werving van deze groepen stimuleren? Ik noem verschillende redenen en zegt u maar of die een rol spelen.
Antwoordmogelijkheden:
- ja
 - enigszins
 - niet
- a wij hebben deze groepen nodig om aan personeel te komen
- b onze klanten/opdrachtgevers komen vooral uit die groepen
- c overheidssubsidies maken dit aantrekkelijk
- d wij komen zo afspraken uit de cao na
- e wij willen ons imago op de arbeidsmarkt zo verbeteren
- f wij vinden dat alle groepen op de arbeidsmarkt bij ons aan bod moeten kunnen komen
- g wij willen de bestaande bedrijfscultuur veranderen

- 17 Op welke manier wilt u of uw bedrijf de werving en het behoud van personeel uit deze groepen stimuleren? Ik noem weer verschillende mogelijkheden en zegt u mij of uw bedrijf dat wel of niet denkt te gaan doen.
antwoordmogelijkheden:
- ja
 - nee
- a wij vragen in de advertenties mensen uit die groepen om te solliciteren
- b wij schakelen bij de werving organisaties in met goede contacten in de groepen
- c wij vragen aan het CWI en uitzendbureaus om sollicitanten uit die groepen
- d bij **gelijke** geschiktheid nemen wij een persoon uit een van deze groepen aan
- e bij **voldoende** geschiktheid nemen wij een persoon uit een van deze groepen aan
- f wij plaatsen wervingsadvertenties in bladen die door deze groepen veel gelezen worden
- g wij hebben onze arbeidsvoorwaarden aangepast zodat deze aantrekkelijk zijn voor deze werknemers uit deze groepen
- h wij bieden extra faciliteiten voor deze groepen qua werktijden, begeleiding, scholing en opleiding
- i andere maatregelen, namelijk:
- 18 Denkt u dat deze maatregelen uw bedrijf aantrekkelijker maken als werkgever voor deze groepen dan andere bedrijven uit uw branche?
- (waarschijnlijk) wel
 - misschien wel, misschien niet
 - (waarschijnlijk) niet
- 19 Als er een OR of personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf is:
Is de OR of personeelsvertegenwoordiging bij het denken over dit beleid/deze maatregelen betrokken geweest?
- ja
 - nee
- 20 Als er een OR of personeelsvertegenwoordiging in het bedrijf is:
Hoe staat de OR of personeelsvertegenwoordiging tegenover dit beleid/deze maatregelen?
- (zeer) positief
 - neutraal
 - (zeer) negatief

Einde Blok Seksuele gerichtheid

Bijlage 2

Overzicht van expert- en belangenorganisaties ten behoeve van Macroconsultatie

De deelrapportages van vijf (van de zes) in het onderzoek onderzochte thema's op het gebied van gelijke behandelingsregels en richtlijnen zijn -voorzien van een aantal vragen- voorgelegd aan werkgevers- en werknemersorganisaties en aan voor een deelterrein relevante expertorganisaties. In deze consultatie ging het in belangrijke mate om de vraag of bevindingen uit het onderzoek in de eigen praktijk worden herkend. Daarnaast is ook gevraagd naar beoordeling en interpretaties van de onderzoeksbevindingen.

De geraadpleegde organisaties zijn:

1. VNO-NVB
2. MKB-Nederland
3. FNV
4. CNV
5. AbvaKabo
6. Landelijk Bureau Leeftijdsdiscriminatie
7. Commissie Gelijke Behandeling
8. Commissie het Werkend perspectief
9. Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen
10. Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling
11. Branche Organisatie Arbodiensten