

Inzending Nederlandse Arbeidsmarktdag 2011

HOE KIEZEN WERKGEVERS?

Onderzoek naar de mate waarin het keuzeproces van werkgevers tussen kandidaten voor vacatures kan worden beïnvloed door instrumenten zoals loonkostensubsidie

drs. Maikel Groenewoud

2011

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
020 – 5 315 315

maikel.groenewoud@regioplan.nl

SAMENVATTING

Werkgevers kiezen vaak liever voor gezonde personen met recente werkervaring dan voor langdurig werklozen en/of arbeidsongeschikten. Voor beleidsmakers is het belangrijk om te weten of dit keuzeproces van werkgevers kan worden beïnvloed door de inzet van re-integratie-instrumenten zoals loonkostensubsidie. De Wet stimulering arbeidsparticipatie (Wet STAP) biedt UWV de mogelijkheid loonkostensubsidie in te zetten ter bevordering van de arbeidsparticipatie van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Loonkostensubsidie houdt in dat werkgevers gedurende twaalf maanden een deel van de loonkosten vergoed krijgen van UWV. De achterliggende gedachte is dat werkgevers door de inzet van loonkostensubsidie eerder geneigd zullen zijn tot het aannemen van langdurig werklozen en (deels) arbeidsongeschikten.

Gebruikmakend van conjunctanalyse (ook bekend als de vignettenmethode) is het keuzeproces gesimuleerd dat een werkgever doorloopt bij de keuze tussen kandidaten voor het vervullen van vacatures. Er is voor deze methode gekozen omdat hiermee het proces dicht wordt benaderd dat werkgevers in de praktijk doorlopen bij de keuze tussen kandidaten voor het vervullen van vacatures. Verder is bij het gebruik van deze methode het risico van sociaal wenselijk antwoordgedrag kleiner dan bij directe bevraging van respondenten. Op basis van de keuzes van de werkgevers is het mogelijk voor een willekeurige kandidaat te schatten hoe aantrekkelijk hij of zij in het algemeen

door werkgevers wordt gevonden, zowel zonder als met de inzet van instrumenten zoals loonkostensubsidie.

Uit het onderzoek blijkt dat door de inzet van loonkostensubsidie het keuzeproces van werkgevers inderdaad kan worden beïnvloed. Kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt worden aantrekkelijker gevonden door de inzet van loonkostensubsidie. De duur van de subsidie speelt ook een rol, als de subsidie korter dan twaalf maanden zou duren, vindt men dit minder aantrekkelijk. Door de inzet van loonkostensubsidie zijn werkgevers eerder geneigd om iemand aan te nemen bij wie men enige angst of onzekerheid heeft over mogelijke uitval en/of lagere productiviteit. Loonkostensubsidie is echter niet doorslaggevend. Werkgevers hechten vooral belang aan de opleiding, werkervaring en beschikbaarheid van de kandidaat. Men vindt het belangrijk dat kandidaten aan de gestelde eisen op deze gebieden voldoen. De inzet van loonkostensubsidie leidt er slechts in beperkte mate toe dat men soepeler met deze eisen omgaat.

Sleutelwoorden: werkgevers, loonkostensubsidie, conjunctanalyse, arbeidsongeschiktheid, langdurige werkloosheid

1 INLEIDING

Hoe kiezen werkgevers tussen kandidaten voor het vervullen van vacatures? Hebben ze een voorkeur voor bepaalde typen personen? Een werkgever gaat werven als hij of zij een uitbreidings- of vervangingsvraag heeft (dan wel verwacht). Een rationele werkgever kiest in zo'n situatie de in zijn of haar ogen meest geschikte kandidaten, hierbij een afweging makend tussen de (verwachte) kosten en opbrengsten. Als de opbrengsten hoger zijn dan de kosten, maakt een kandidaat een kans. Een rationele werkgever zal uiteraard trachten de te verwachten opbrengst-loonkostenverhouding te optimaliseren. Deze afweging is in de praktijk echter niet geheel objectief, werkgevers beschikken over relatief beperkte informatie. Op basis van de sollicitatiebrief en het sollicitatiegesprek moet bijvoorbeeld een inschatting worden gemaakt van het te verwachten uitvalsrisico en de te verwachten productiviteit. Op voorhand lijkt het dan aannemelijk dat een werkgever een voorkeur zal hebben voor gezonde personen met recente werkervaring. Langdurig werklozen en/of deels arbeidsongeschikten hebben het hierdoor moeilijker op de arbeidsmarkt (zie voor meer hierover: Spence, 1973; Thurow, 1975). Ondersteuning in de vorm van instrumenten zoals loonkostensubsidie kan voor deze relatief moeilijk plaatsbare groepen uitkomst bieden.

Het onderzoek

Om inzicht te krijgen in het keuzeproces van werkgevers, is met een internetenquête een groot aantal werkgevers bevraagd (n=863). Van deze werkgevers hadden 589 nog geen eerdere ervaring met loonkostensubsidie. In het internetonderzoek is gebruikgemaakt van de conjunctmethode, ook

bekend als de vignettenmethode. Er is gekozen voor deze methode, omdat hiermee het keuzeproces wordt benaderd dat werkgevers in de praktijk doorlopen bij de keuze tussen kandidaten. De werkgevers kregen profielen van fictieve kandidaten voor vacatures voorgelegd en vervolgens moesten ze aangeven welk profiel hun voorkeur heeft. De profielen zijn opgebouwd uit een aantal kenmerken, waaronder opleiding, werkervaring en beschikbaarheid. Door gebruik te maken van conjunctanalyse is het mogelijk vast te stellen hoeveel belang werkgevers hechten aan de verschillende kenmerken. Het ingezette subsidie-instrument is ook een van de kenmerken die in de profielen zijn opgenomen. We onderscheiden vier instrumenten: loonkostensubsidie van twaalf maanden, loonkostensubsidie van zes maanden, premiekorting voor ouderen en proefplaatsing. De gehanteerde methode stelt ons in staat vast te stellen hoe aantrekkelijk men de verschillende instrumenten vindt. Verder is bij het gebruik van deze methode het risico van sociaal wenselijk antwoordgedrag kleiner dan bij directe bevraging van respondenten het geval is. Bij directe bevraging per individueel kenmerk zullen werkgevers eerder geneigd zijn sociaal wenselijk te antwoorden dan wanneer er, zoals in dit onderzoek, gevraagd wordt simultaan te oordelen over een combinatie van kenmerken. Om de uitkomsten van het onderzoek beter te kunnen duiden, is bij twintig werkgevers die de enquête hebben ingevuld een diepte-interview afgenomen. Het ging ons er in de interviews vooral om na te gaan of de werkgevers zich herkenden in de uitkomsten van de conjunctanalyse, te achterhalen welke factoren voor werkgevers het belangrijkste zijn bij de aanname van personeel en in welke situaties loonkostensubsidie volgens werkgevers van toegevoegde waarde is.

Toepassingen van conjunctanalyse

In de wereld van het beleidsonderzoek is conjunctanalyse wellicht nog niet zo bekend, toch wordt er zo nu en dan wel gebruik van gemaakt om het keuzegedrag van werkgevers te onderzoeken (o.a. Beek (1993) en Graaf-Zijl et al. (2006)). Het kan ook voor andere doeleinden worden gebruikt, bijvoorbeeld om het keuzegedrag van woningzoekenden te bestuderen (Bos, 2006). In marktonderzoek geniet deze onderzoeksmethode reeds een grotere bekendheid. De methode wordt in marktonderzoek gebruikt om te beoordelen hoe consumenten product waarderen die zijn opgebouwd uit meerdere attributen. Het wordt niet alleen maar gebruikt om bestaande producten te beoordelen, maar ook om te testen hoe consumenten reageren op nieuwe producten die men op de markt wil brengen. Het kan bijvoorbeeld worden gebruikt om te achterhalen welke televisie het aantrekkelijkst wordt gevonden of beter gezegd, welke combinatie van attributen het aantrekkelijkst wordt gevonden voor een televisie. Door gebruik te maken van conjunctanalyse, kan men er dan achter komen wat het optimale productontwerp is. Een andere toepassing is om na te gaan hoe consumenten vlieguren tegen elkaar afwegen. Let men vooral op de prijs of vindt men het vooral belangrijk om comfortabel te reizen? En hoe zit het bijvoorbeeld met de duur van de vlucht? Een mogelijkheid is om ieder attribuut afzonderlijk te onderzoeken. Reist u liever comfortabel of oncomfortabel? Heeft u liever een lange of korte vlucht?

Et cetera. In de praktijk kiezen consumenten echter anders, ze beoordelen tegelijk de verschillende attributen en komen dan tot een oordeel. Het kan hierbij overigens wel zo zijn dat men vooral naar bepaalde attributen kijkt om tot een beslissing te komen, bijvoorbeeld naar de prijs. Als dit het geval is, zal uit de conjunctanalyse komen dat de prijs van het product een groot aandeel heeft in de keuze van consumenten. Bij bepaalde vormen van conjunctanalyse is het ook mogelijk vast te stellen of er verschillen zijn tussen marktsegmenten wat hun voorkeur voor attribuutcombinaties betreft. In een bepaald segment kiest men misschien wel standaard voor het goedkoopste product, terwijl men in een ander segment bereid is meer te betalen als dat bijvoorbeeld meer comfort betekent.

Leeswijzer

Dit artikel is verder als volgt opgebouwd:

2. Beleidsachtergrond
3. Loonkostensubsidie nader bekeken
4. Sociaal wenselijk antwoordgedrag
5. Beschrijving onderzoeksaanpak
6. Uitkomsten: hoe kiezen werkgevers?
7. Conclusie & discussie

In de volgende paragraaf wordt de beleidsachtergrond geschetst. Paragraaf 3 bevat een beschrijving van de regeling loonkostensubsidie van UWV. Het thema sociaal wenselijk antwoordgedrag komt in paragraaf 4 uitgebreid aan de orde. De onderzoeksaanpak wordt in paragraaf 5 beschreven, gevolgd door de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek in paragraaf 6. Het artikel wordt afgesloten met een discussie van de belangrijkste conclusies, waarin tevens wordt ingegaan op de relevantie van deze conclusies met betrekking tot de (toekomstige) inzet van re-integratie-instrumenten.

2 BELEIDSACHTERGROND

De Nederlandse regering streeft ernaar om ook onder relatief moeilijk plaatsbare groepen zoals (deels) arbeidsongeschikten en langdurig werklozen, de arbeidsparticipatie zoveel mogelijk te vergroten. Om dit te bewerkstelligen, worden verscheidene re-integratie-instrumenten ingezet. Een deel van deze instrumenten is gericht op de aanbodzijde van de markt, hierbij valt te denken aan een instrument als scholing. Daarnaast zijn er instrumenten die gericht zijn op de vraagzijde van de markt, loonkostensubsidies zijn hier een voorbeeld van.

Wet stimulering arbeidsparticipatie

De Wet stimulering arbeidsparticipatie (Wet STAP) biedt UWV de mogelijkheid gedurende een jaar loonkostensubsidie ter waarde van maximaal de helft van het minimumloon in te zetten ter bevordering van de arbeidsparticipatie van UWV-cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Werkgevers moeten

voor deze mensen vaak extra inspanningen verrichten om volwaardige arbeidparticipatie mogelijk te maken. Het instrument loonkostensubsidie dient hen hiervoor te compenseren. Dit moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken deze moeilijk plaatsbare werkzoekenden in dienst te nemen. Daarbij is de subsidie bedoeld om werknemer en werkgever een zekere periode aan elkaar te laten wennen en om de werknemer in die periode te integreren in het arbeidsproces. De Wet STAP is per 1 januari 2009 van kracht geworden. De inzet van loonkostensubsidie is geen doel op zich, maar is erop gericht om doorstroom naar regulier duurzaam werk mogelijk te maken (in minimaal vijftig procent van de gevallen). Onder regulier duurzaam werk wordt hier ongesubsidieerd werk met een arbeidsovereenkomst van ten minste zes maanden verstaan. Uit onderzoek (Rosing et al., 2011) blijkt dat 57 procent van de cliënten die een jaar met loonkostensubsidie hebben gewerkt, daarna doorstroomt naar een reguliere baan zonder loonkostensubsidie.

Regeling brugbanen

Vooruitlopend op de Wet STAP is op 1 maart 2008 de tijdelijke regeling brugbanen ingevoerd. Deze regeling stelt UWV in staat tot het verstrekken van loonkostensubsidie aan werkgevers bij het in dienst nemen van herbeoordeelde arbeidsongeschikten. Het gaat hier om personen met een WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering die zijn herbeoordeeld in het kader van het aangepaste schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten.

3 LOONKOSTENSUBSIDIE NADER BEKEKEN

In deze paragrafen wordt de regeling loonkostensubsidie (UWV) uitgebreider beschreven. Werkgevers kunnen loonkostensubsidie aanvragen voor personen met een uitkering die heel moeilijk aan het werk kunnen komen. De persoon die men in dienst wil nemen, moet verder aan de volgende eisen voldoen:

- een WGA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering hebben of al langer dan één jaar een volledige WW-uitkering ontvangen;¹
- nog geen vijftig jaar zijn;
- heel moeilijk aan werk kunnen komen;
- de afgelopen zes maanden niet op proef bij deze werkgever hebben gewerkt;
- een zogenaamde indicatie loonkostensubsidie (LKS) hebben (hieruit blijkt dat de persoon behoort tot de doelgroep van deze regeling);
- in de afgelopen vijf jaar niet eerder loonkostensubsidie hebben ontvangen.

¹ Hierop is één uitzondering. Heeft de werknemer een WW-uitkering omdat hij werkloos is geworden uit een baan in het onderwijs of bij een overheidsinstelling, dan kan de werkgever geen subsidie krijgen. De (ex-)werkgever is dan namelijk verantwoordelijk voor de re-integratie van die werknemer.

De subsidie heeft een duur van een jaar en bedraagt maximaal vijftig procent van het minimumloon. Dit geldt als de werknemer fulltime werkt. Als de werknemer parttime werkt, wordt de subsidie naar verhouding verlaagd en gebaseerd op het aantal gewerkte uren. Loonkostensubsidie is er voor werknemers tot vijftig jaar. Als de werknemer ouder dan vijftig jaar is, kan de werkgever premiekorting voor hem/haar krijgen. Deze korting krijgt de werkgever zolang de werknemer in dienst is, voor een duur van maximaal drie jaar.

Om voor de loonkostensubsidie in aanmerking te komen, moet de werkgever zelf ook aan een aantal eisen voldoen:

- de werknemer een contract voor één jaar aanbieden;
- de intentie hebben dat contract met nog een halfjaar te verlengen;
- de subsidie binnen drie maanden aanvragen nadat de werknemer in dienst is gekomen.

De werkgever dient de subsidie zelf aan te vragen bij UWV. Als de subsidie wordt toegekend, betaalt UWV de helft van de subsidie bij het begin van het dienstverband aan de werkgever. De andere helft krijgt de werkgever na een jaar.

Als een werkgever iemand met een ziekte of handicap wil aannemen, maar twijfelt of de persoon het werk zal aankunnen, kan de werkgever een proefplaatsing aanvragen. Proefplaatsing betekent dat de werkgever samen met de werknemer maximaal drie maanden lang kan bekijken of het werk lukt.

Naast loonkostensubsidie bestaat er ook nog loondispensatie. Loondispensatie houdt in dat werkgevers soms tijdelijk minder dan het minimumloon mogen betalen. Een loondispensatie kan zes maanden tot vijf jaar duren. Werkgevers kunnen loondispensatie krijgen voor een (toekomstige) werknemer als deze gehandicapt is en jonger dan 18 jaar of als hij een Wajong-uitkering krijgt. Verder dient de werknemer door zijn/haar ziekte of handicap duidelijke minder te presteren dan de andere werknemers.

4 SOCIAAL WENSELIJK ANTWOORDGEDRAG

Om goed beleid te kunnen maken, is het voor beleidsmakers van groot belang dat ze beschikken over betrouwbare informatie. In enquête-onderzoek treedt bij gevoelige onderwerpen echter vaak het probleem op van sociaal wenselijk antwoordgedrag van respondenten. Respondenten geven dan geen eerlijk antwoord op een vraag, maar een maatschappelijk geaccepteerd antwoord. Het meewerken aan onderzoek naar gevoelige onderwerpen kan voor respondenten op verscheidene manieren bedreigend zijn (Lensvelt-Mulders & De Leeuw, 2002). Vragen over gevoelige onderwerpen zijn vaak zeer persoonlijk en dat vormt een intrinsieke bedreiging. De respondenten worden tijdens het onderzoek geconfronteerd met hun eigen onacceptabele gedrag en

dat kan negatieve gevolgen hebben voor hun zelfbeeld, omdat het niet prettig is om negatieve gedachten over jezelf te hebben. Verder is het vaak zo dat mensen ook graag willen dat anderen positief over hen denken. Naast deze intrinsieke component bevat de bedreiging ook een extrinsieke component. Het betreft hier de bedreiging uit de externe omgeving. Er staan bijvoorbeeld sancties op bepaalde gedragingen, zoals discriminatie in het aannamebeleid voor het vervullen van vacatures. Naast gerechtelijke sancties kan er ook sprake zijn van sociale sancties. Men moet hierbij denken aan het worden uitgestoten door de eigen 'peer-group' bij sociaal afwijkend of niet-geaccepteerd gedrag. Vanwege de intrinsieke en extrinsieke bedreiging weigeren respondenten vaak mee te werken aan onderzoek over gevoelige onderwerpen. Als ze wel meewerken, slaan ze vaak de gevoeligste vragen over of geven vooral sociaal wenselijke of algemeen geaccepteerde antwoorden (Lee, 1993).

Speciale onderzoeksmethoden

Bij het gebruik van conjunctanalyse is het risico op sociaal wenselijk antwoordgedrag kleiner dan bij een directe vraagstelling. Werkgevers zullen bijvoorbeeld niet gauw toe geven zich schuldig te maken aan leeftijdsdiscriminatie. Uit een conjunctanalyse kan echter blijken dat er een dermate sterke voorkeur is voor jongere werknemers, dat er wellicht toch sprake is van leeftijdsdiscriminatie. Een andere onderzoeksmethode waarmee sociaal wenselijk antwoordgedrag wordt tegengegaan, is de randomized response methode. In deze methode hangt van de uitkomst van een kansspel af of een respondent 'eerlijk' antwoord moet geven of standaard een bepaald antwoord moet geven. In een onderzoek naar regelovertreding uit 2007 (Groenewoud & Van Rij, 2007 & 2009) is bijvoorbeeld gebruikgemaakt van een randomized response methode met dobbelstenen. In dat onderzoek hebben de onderzoekers naast de standaard toepassing van de methode controlemechanismen ingebouwd om de kwaliteit van de schattingen te beoordelen en eventuele correcties mogelijk te maken.

5 BESCHRIJVING ONDERZOEKSAANPAK

Het keuzeproces van werkgevers is gesimuleerd door werkgevers een aantal fictieve profielen van kandidaten voor te leggen. Vervolgens is hen gevraagd aan te geven welke kandidaat hun voorkeur heeft. Figuur 1 toont een voorbeeld van zo'n fictieve keuzetaak.

Figuur 1 **Voorbeeld keuzetaak**

<i>Kandidaat A</i> • voldoet aan opleidingseis; • voldoet aan ervaringseis; • arbeidsongeschiktheidsuitkering sinds langere tijd (WAO); • 3 dagen per week beschikbaar; • 8 uur per dag beschikbaar; • 48 jaar; • loonkostensubsidie (LKS) 12 maanden.	<i>Kandidaat B</i> • voldoet aan opleidingseis; • voldoet niet aan ervaringseis; • werkloosheidsuitkering (WW) sinds 15 maanden; • 5 dagen per week beschikbaar; • 8 uur per dag beschikbaar; • 38 jaar; • loonkostensubsidie (LKS) 6 maanden.
Welke kandidaat heeft uw voorkeur op basis van deze profielen? a) Sterke voorkeur voor kandidaat A b) Lichte voorkeur voor kandidaat A c) Sterke voorkeur voor kandidaat B d) Lichte voorkeur voor kandidaat B	

De werkgevers is gevraagd voor welke kandidaat zij een voorkeur hebben en of deze licht dan wel sterk is. Zij kregen in totaal vijftien keuzetaken voorgelegd.² De profielen bestonden uit een aantal kenmerken van kandidaten waarvan op voorhand aannemelijk is dat zij relevant zijn voor het selectieproces van werkgevers. Wel dient te worden opgemerkt dat ‘een voorkeur hebben voor een kandidaat’ nog niet per definitie wil zeggen dat de werkgevers deze personen ook zouden aannemen. Het zegt alleen iets over hun voorkeur, maar bij de definitieve beslissing om iemand aan te nemen spelen nog meer factoren een rol dan alleen de kenmerken die in de profielen zijn getoond.

Figuur 2 laat in detail zien welke waarden de in dit onderzoek opgenomen profielkenmerken konden aannemen.

² Hierbij merken we wel op dat de profielen werden gerandomiseerd en het dus niet zo was dat alle respondenten dezelfde vijftien keuzetaken kregen.

Figuur 2 Overzicht profielkenmerken

Opleiding en werkervaring – Voldoet aan opleidingseis en aan ervaringseis – Voldoet aan opleidingseis, maar niet aan ervaringseis – Voldoet niet aan opleidingseis en wel aan ervaringseis – Voldoet noch aan opleidingseis, noch aan ervaringseis Beschikbaarheid – 5 dagen per week 8 uur per dag – 5 dagen per week 4 uur per dag – 3 dagen per week 8 uur per dag – 3 dagen per week 4 uur per dag Leeftijd – 19 jaar – 28 jaar – 38 jaar – 48 jaar – 55 jaar	Type instrument – Loonkostensubsidie 12 maanden – Loonkostensubsidie 6 maanden – Proefplaatsing – Premiekorting gedurende 3 jaar – Geen subsidie Type uitkering – Arbeidsongeschiktheidsuitkering sinds langere tijd (WAO) – Arbeidsongeschiktheidsuitkering waarin recent ingestroomd (WIA/WGA) – Wajong-uitkering – Werkloosheidsuitkering (WW) sinds 15 maanden – Werkloosheidsuitkering (WW) sinds 3 maanden
---	--

Opgemerkt dient te worden dat voor alle voorgelegde kandidaten gold dat zij geen werk hebben en een uitkering ontvangen. Verder ging het steeds om gemotiveerde personen die tevens de Nederlandse taal voldoende beheersen. Uit onderzoek (o.a. Siegert et al., 2009) blijkt namelijk dat voor veel werkgevers geldt dat een goede beheersing van de Nederlandse taal een kerncompetentie is waarover kandidaten moeten beschikken. Ook een goede motivatie voor het vak en voor de werkgever is van groot belang.

Conjunctmeten is gebaseerd op de aanname dat werkgevers een kandidaat beschouwen als een bundel (of som) van allerlei eigenschappen. Elk van deze eigenschappen (ook wel attributen genoemd) levert een bijdrage aan het totale nut (ofwel de te verwachten productiviteit) van een kandidaat. De (rationele) werkgever kiest uiteindelijk de kandidaat met het hoogste nut. De gehanteerde methode stelt ons in staat vast te stellen hoeveel belang er wordt gehecht aan de verschillende profielkenmerken en of binnen een kenmerk een bepaald niveau aantrekkelijker wordt gevonden dan een ander niveau (bijvoorbeeld liever loonkostensubsidie voor twaalf maanden dan voor zes maanden). Deze aantrekkelijkheid wordt uitgedrukt in zogeheten utiliteits- of nutsscores.

Uit de diepte-interviews blijkt dat werkgevers naast de in de keuzeprofielen opgenomen kenmerken de volgende kenmerken belangrijk vinden:

- persoonlijkheid (of iemand in de groep of het bedrijf past);
- sociale of communicatieve vaardigheden (in de omgang met collega's, maar ook bijvoorbeeld met klanten);
- levenservaring;
- motivatie, betrokkenheid, inzet en/of mentaliteit;

- flexibiliteit (los van de beschikbaarheid gaat het er hier om of iemand flexibel is wat betreft begin- en eindtijd en de dagen waarop men werkt/vrij is in verband met onverwachte werkzaamheden, ziekte/uitval van collega's et cetera).

Het is helaas onmogelijk om in een keuze-experiment alle elementen mee te nemen. Een te groot aantal kenmerken maakt de keuzetaak onoverzichtelijk en te ingewikkeld voor respondenten. Bij een te groot aantal kenmerken is het aannemelijk dat respondenten de keuzetaak voor zichzelf gaan simplificeren door zich alleen te richten op de voor hen belangrijkste paar kenmerken. In dit onderzoek hebben we ons daarom beperkt tot de eerdergenoemde profielkenmerken (zie figuur 2).

6 UITKOMSTEN: HOE KIEZEN WERKGEVERS?

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat werkgevers sommige kenmerken belangrijker vinden dan andere. We hebben de kenmerken op volgorde van 'meest belangrijk' tot 'minst belangrijk' gezet:

1. opleiding + ervaring;
2. beschikbaarheid;
3. leeftijd;
4. type instrument (bijvoorbeeld loonkostensubsidie);
5. type uitkering.

De diepte-interviews bevestigen dit beeld, men ziet dit als een logische volgorde.

Keuzeproces in woorden

Loonkostensubsidie en de andere onderzochte subsidie-instrumenten zijn niet de doorslaggevende factor bij de keuze tussen kandidaten. Uit de interviews blijkt verder dat de inzet van subsidie-instrumenten in eerste instantie geen grote rol speelt bij het selectieproces. Het is iets wat pas later aan de orde komt en waar werkgevers dan wel blij mee zijn, maar het gaat men er op de eerste plaats om of iemand voldoet aan de kwaliteitseisen die zij stellen voor de baan. Het uitkeringstype speelt in eerste instantie ook geen grote rol in het keuzeproces van werkgevers. Sociale overwegingen spelen een rol, maar het zal weinig voorkomen dat werkgevers hierdoor mensen aannemen waarvan ze vermoeden dat die eigenlijk niet geschikt zijn voor het werk.

Werkgevers hechten op de eerste plaats vooral belang aan opleiding en werkervaring, beschikbaarheid en leeftijd. Des te meer opleiding en werkervaring iemand heeft, hoe groter de beschikbaarheid en hoe jonger iemand is, des te aantrekkelijker vinden werkgevers deze kandidaat. Meer opleiding, meer werkervaring, een grotere beschikbaarheid en een jongere leeftijd spelen de potentiële kandidaat in de kaart. De werkgevers geven verder aan werkervaring nog wat belangrijker te vinden dan opleiding.

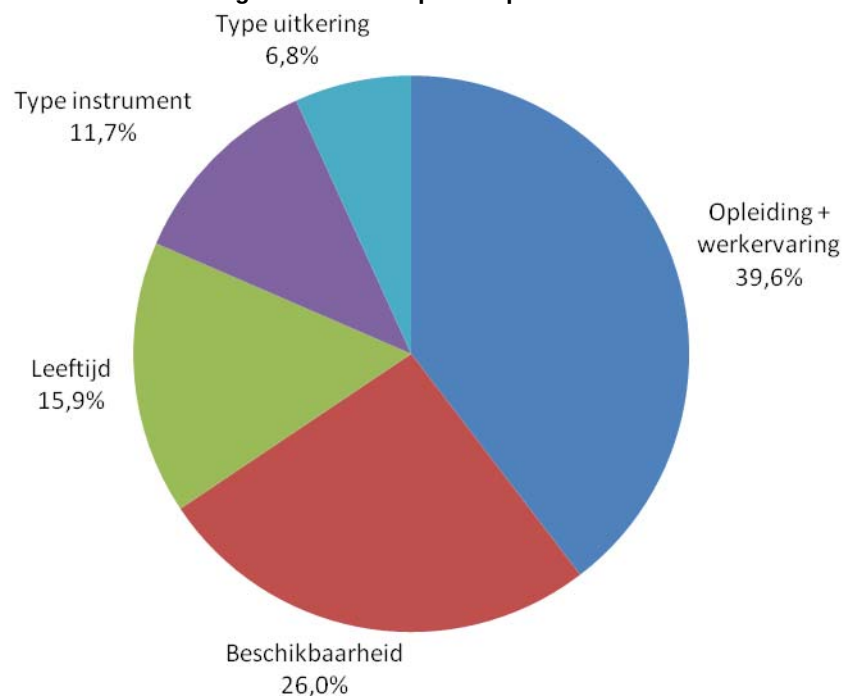
Een kandidaat die niet voldoet aan de opleidingseis, maar wel aan de ervaringseis, wordt aantrekkelijker gevonden dan een kandidaat die wel voldoet aan de opleidingseis, maar niet aan de ervaringseis. De geïnterviewde werkgevers bevestigen dit.

Loonkostensubsidie kan wel bijdragen aan het wegnemen van angst of onzekerheid bij werkgevers over het aannemen van personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Door de loonkostensubsidie zal men eerder geneigd zijn om iemand aan te nemen bij wie men enige twijfels heeft met betrekking tot het risico op uitval en/of lagere productiviteit, zo is gebleken uit dit en ook uit ander onderzoek (Rosing et al., 2011). Het belang dat men hecht aan de inzet van loonkostensubsidie blijkt verder duidelijk samen te hangen met de bereidheid van werkgevers tot het doen van aanpassingen in functie en/of werktijd. Des te groter de bereidheid tot aanpassingen, des te groter het belang van loonkostensubsidie.

Aantrekkelijkheidsscore

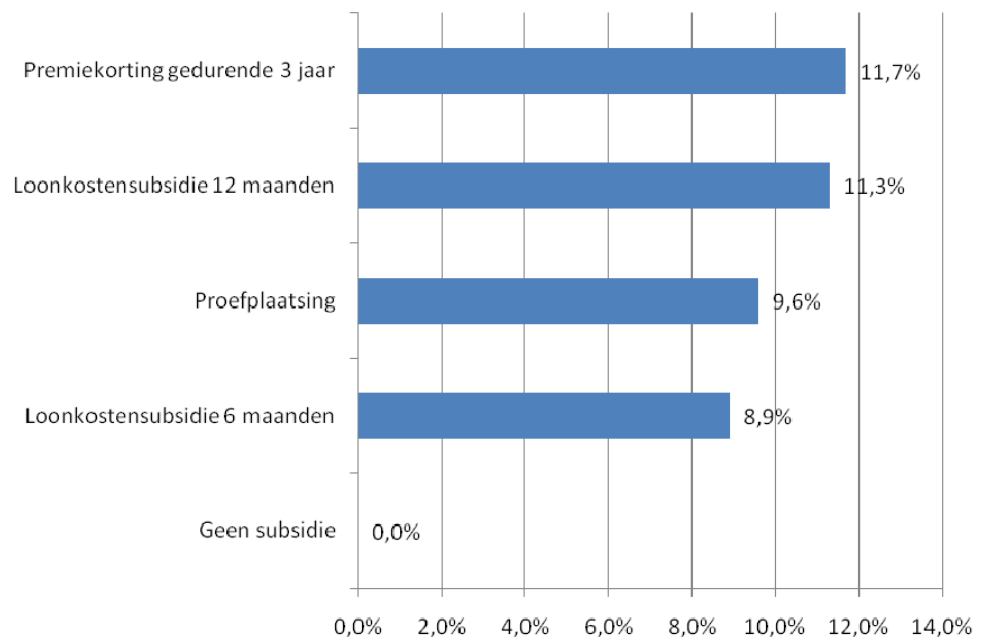
Op basis van het onderzoek is een zogenaamde 'aantrekkelijkheidsscore' berekend voor de kandidaten (van 0 tot 100%). Figuur 3 laat zien hoeveel procentpunten van de score worden bepaald door de verschillende kenmerken. Van de 863 bevraagde werkgevers hadden 589 nog geen eerdere ervaring met loonkostensubsidie. Tenzij expliciet anders vermeld, gaan de gepresenteerde scores over deze groep van 589 werkgevers.

Figuur 3 Relatieve belang kenmerken in procentpunten



De inzet van subsidie-instrumenten maakt kandidaten aantrekkelijker in de ogen van werkgevers. Door de inzet van subsidie-instrumenten stijgt de aantrekkelijkheidsscore maximaal 12 procentpunten. Er zijn wel verschillen tussen de instrumenten, dit wordt geïllustreerd in figuur 4.

Figuur 4 Toegevoegde waarde instrumenten in procentpunten



De duur van de loonkostensubsidie is voor werkgevers van belang. Men verkiest een subsidie van twaalf maanden boven die van zes maanden. De reden hiervoor is dat werkgevers een langere periode van zekerheid prefereren, waarin hun financiële risico's als gevolg van mogelijke uitval of lagere productiviteit worden afgedekt. Om diezelfde reden vinden werkgevers het instrument premiekorting aantrekkelijk, de duur van drie jaar geeft zekerheid. Het instrument proefplaatsing vindt men vanwege de korte duur (drie maanden) een minder interessante optie, maar overigens wel interessanter dan een loonkostensubsidie van zes maanden.

Werkgevers die reeds ervaring hebben met loonkostensubsidie (n=274), hechten meer belang aan de inzet van subsidie-instrumenten dan werkgevers zonder deze ervaring (n=589). Figuur 5 toont hoeveel procentpunten kandidaten aantrekkelijker worden door de inzet van de verschillende instrumenten. Tussen haakjes wordt telkens aangegeven wat de toegevoegde waarde is bij werkgevers die nog geen ervaring met loonkostensubsidie hebben.

Figuur 5 Toegevoegde waarde instrumenten bij werkgevers met ervaring met loonkostensubsidie (in procentpunten)

Type instrument	Toegevoegde waarde
Loonkostensubsidie 12 maanden	16,9% (11,3%)
Premiekorting gedurende 3 jaar	15,6% (11,7%)
Loonkostensubsidie 6 maanden	12,8% (8,9%)
Proefplaatsing	12,8% (9,6%)
Geen subsidie	0% (0%)

Door de inzet van subsidie-instrumenten stijgt de 'aantrekkelijkheidsscore' van kandidaten met maximaal 17 procentpunten bij deze werkgevers. Dat is vijf procentpunten meer dan bij werkgevers die nog geen ervaring met loonkostensubsidie hebben. Uit de figuur blijkt dat alle instrumenten nu een grotere toegevoegde waarde hebben in het keuzeprocés van werkgevers. Verder ligt de verhouding tussen de instrumenten nu anders.

Uitkeringstype nader bekeken

Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers in het algemeen jonggehandicapten en personen met een WW-uitkering het aantrekkelijkst vinden.

Arbeidsongeschikten anders dan met een Wajong-uitkering krijgen het minst vaak de voorkeur. Uit de interviews blijkt dat men het uitvalsrisico van jonggehandicapten en WW'ers doorgaans kleiner acht dan van (andere) arbeidsongeschikten (WAO/WIA). Verder denken veel werkgevers ook dat deze groepen productiever zijn dan de (andere) arbeidsongeschikten. Voor werkgevers is de duur van de uitkering ook van belang: personen die pas sinds kort een WW-uitkering ontvangen, worden aantrekkelijker gevonden dan kandidaten die al geruime tijd een uitkering ontvangen. Ook voor personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering geldt dat hoe korter men de uitkering heeft, hoe aantrekkelijker men is voor werkgevers.

Het belang dat werkgevers hechten aan de inzet van loonkostensubsidie hangt samen met het uitkeringstype. Dit geldt met name voor de Wajong- en WW-uitkering. Hoe meer werkgevers geneigd zijn te kiezen voor jonggehandicapten, des te meer belang hecht men vaak aan de inzet van loonkostensubsidie. Een verklaring hiervoor kan zijn dat men zich ondanks het positieve beeld dat men van deze groep heeft, terdege bewust is van de risico's die er zijn. Als men minder geneigd is te kiezen voor jonggehandicapten, blijkt men vaak minder belang te hechten aan de inzet van loonkostensubsidie. Wellicht schat men de risico's dan dusdanig groot in dat die niet te compenseren zouden zijn door de inzet van loonkostensubsidie.

Hoe minder werkgevers geneigd zijn te kiezen voor personen die reeds langere tijd een WW-uitkering hebben, des te meer belang blijkt men vaak te hechten aan de inzet van loonkostensubsidie. In dit geval lijkt een logische verklaring te zijn dat het negatieve beeld dat men van deze groep heeft, juist is veroorzaakt door de al dan niet terecht veronderstelde risico's. Deze risico's wil men dan afdekken door de inzet van loonkostensubsidie. Werkgevers die

meer geneigd zijn te kiezen voor kandidaten uit deze groep, blijken minder belang te hechten aan de inzet van loonkostensubsidie, ongetwijfeld omdat men de risico's kleiner acht.

Enkele profielen van fictieve kandidaten

Om een beter beeld te krijgen van hoe werkgevers in het algemeen tegen kandidaten aankijken, laat figuur 6 voor een aantal fictieve kandidaten zien hoe aantrekkelijk ze worden gevonden. Op de onderste twee regels van de tabel wordt eerst de aantrekkelijkheidsscore zonder inzet van subsidie-instrument gegeven en vervolgens de score met inzet van loonkostensubsidie (12 maanden).

Figuur 6 Score profiel A en profiel B

Kenmerk	Profiel A	Profiel B	Profiel C	Profiel D
Opleiding en ervaring	Opleiding en ervaring	Opleiding en ervaring	Opleiding	Opleiding en ervaring
Beschikbaarheid	5 dagen 8 uur	5 dagen 8 uur	5 dagen 4 uur	3 dagen 8 uur
Leeftijd	38	28	48	48
Type uitkering	WIA/WGA	WW 3 mnd	WAO	WW 15 mnd
Score zonder subsidie	81,1%	88,3%	41,4%	66,0%
Score LKS 12 mnd	92,3%	NVT	52,7%	77,3%

Profiel A betreft een 38-jarige kandidaat met een WIA-uitkering, profiel B een 28-jarige kandidaat die sinds drie maanden een WW-uitkering ontvangt. Voor de WW'er is het vanwege de nog relatief korte uitkeringsduur niet mogelijk om loonkostensubsidie te krijgen. Van een WW'er die pas sinds drie maanden de uitkering ontvangt, kan immers niet worden gezegd dat er sprake is van een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De WGA'er wordt ook aantrekkelijk gevonden door werkgevers, maar zonder subsidie wordt deze kandidaat wel minder aantrekkelijk gevonden dan de WW'er. Dat komt door de relatief jonge leeftijd en de gunstigere uitkeringspositie van kandidaat B. Beschikbaarstelling van loonkostensubsidie gedurende twaalf maanden doet de aantrekkelijkheid van de WGA'er zodanig toenemen dat deze nu aantrekkelijker wordt gevonden dan de WW'er. In dit voorbeeld compenseert de inzet van loonkostensubsidie dus volledig voor de minder gunstige kenmerken van kandidaat A in vergelijking met kandidaat B.

Profiel C betreft een 48-jarige arbeidsongeschikte (WAO) die reeds sinds langere tijd deze uitkering ontvangt. Deze wordt door werkgevers als een relatief onaantrekkelijke kandidaat gezien. Profiel D betreft een 48-jarige WW'er die sinds vijftien maanden een uitkering ontvangt. Deze wordt door werkgevers als een aantrekkelijker kandidaat gezien. Het verschil in aantrekkelijkheid tussen beide kandidaten is hier dusdanig groot dat de inzet van loonkostensubsidie daarvoor niet volledig kan compenseren. Ondanks die

inzet zullen de meeste werkgevers nog steeds de voorkeur geven aan kandidaat D boven kandidaat C.

7 CONCLUSIE EN DISCUSSIE

Hoe kiezen werkgevers tussen kandidaten voor vacatures? Welke afwegingen maken ze en is hun voorkeur te beïnvloeden door de inzet van instrumenten zoals loonkostensubsidie? Werkgevers kiezen vaak liever voor gezonde personen met recente werkervaring. Voor beleidsmakers is het interessant om te weten of dit keuzeproces van werkgevers kan worden beïnvloed door de inzet van re-integratie-instrumenten zoals loonkostensubsidie van UWV. In dit artikel is een onderzoek besproken waarin het keuzeproces is gesimuleerd dat werkgevers doorlopen bij de keuze tussen kandidaten voor het vervullen van vacatures. Hiervoor is gebruikgemaakt van conjunctanalyse, ook bekend als de vignettenmethode. Iedere werkgever in het onderzoek werd meerdere malen gevraagd van twee fictieve profielen aan te geven welke kandidaat de voorkeur heeft.

Belangrijkste uitkomsten

Uit het onderzoek blijkt dat door de inzet van loonkostensubsidie het keuzeproces van werkgevers kan worden beïnvloed. Kandidaten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt worden aantrekkelijker gevonden door de inzet van loonkostensubsidie. De duur van de subsidie speelt ook een rol. Als de subsidie zes in plaats van twaalf maanden zou duren, vindt men dit minder aantrekkelijk. Het belang dat werkgevers hechten aan de inzet van loonkostensubsidie hangt samen met het uitkeringstype. Dit geldt met name voor de Wajong- en WW-uitkering.

Loonkostensubsidie is meestal niet doorslaggevend in het keuzeproces van werkgevers, behalve bij gelijke geschiktheid of gelijke kenmerken. Werkgevers hechten vooral belang aan de opleiding, werkervaring en beschikbaarheid van de kandidaten. Men vindt het belangrijk dat kandidaten aan de gestelde eisen op deze gebieden voldoen. De inzet van loonkostensubsidie leidt er slechts in beperkte mate toe dat men soepeler met deze eisen omgaat.

Loonkostensubsidie kan wel bijdragen aan het wegnemen van angst of onzekerheid bij werkgevers over het aannemen van personen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Door de loonkostensubsidie zal men eerder geneigd zijn om iemand aan te nemen bij wie men enige twijfels heeft met betrekking tot het risico op uitval en/of lagere productiviteit.

Sociaal wenselijk antwoordgedrag

Voor beleidsmakers is het van belang dat hun keuzes op betrouwbare informatie gebaseerd zijn. In enquête-onderzoek heeft men echter te maken met het probleem van sociaal wenselijk antwoordgedrag als het onderwerp gevoelig ligt. De in dit onderzoek gehanteerde methode biedt uitkomst, het risico op sociaal wenselijk antwoordgedrag wordt met deze methode namelijk beperkt. Doordat werkgevers niet afzonderlijk voor de profielkenmerken

hoeven aan te geven hoeveel belang men er aan hecht, maar over een heel profiel moeten oordelen, wordt het risico op sociaal wenselijk antwoordgedrag beperkt. Er zijn overigens nog meer methoden beschikbaar waarmee dit bereikt kan worden, bijvoorbeeld randomized response. Bij de randomized response methode is het wel van essentieel belang om controlemechanismen in te bouwen om de kwaliteit van de schattingen te beoordelen en eventuele correcties mogelijk te maken.

Mogelijkheden voor verder onderzoek

In het onderzoek waar dit artikel op is gebaseerd, is het keuzeproces gesimuleerd van werkgevers bij de keuze tussen personen met verschillende typen uitkeringen. In de praktijk krijgen werkgevers echter ook met andere kandidaten te maken en uitkeringsontvangers moeten concurreren met deze personen. Het zou daarom interessant zijn om in een vervolgonderzoek naar het keuzeproces van werkgevers ook profielen op te nemen van kandidaten zonder uitkering en personen die reeds werk hebben, maar op zoek zijn naar een nieuwe baan. Dit geeft een completer beeld van het keuzeproces van werkgevers waardoor het tevens beter mogelijk is de toegevoegde waarde van de inzet van instrumenten zoals loonkostensubsidie te beoordelen.

Toekomst – Einde regeling loonkostensubsidie UWV

De Wet stimulering arbeidsparticipatie (Wet STAP), die sinds 1 januari 2009 van kracht is, biedt het UWV de mogelijkheid loonkostensubsidie in te zetten ter bevordering van de arbeidsparticipatie van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De Wet STAP loopt in ieder geval tot 1 januari 2012. Vooralsnog is er geen zicht op verlenging, wat zou betekenen dat er vanaf 1 januari 2012 door UWV geen loonkostensubsidie meer kan worden ingezet. De uitkomsten van dit onderzoek zijn echter ook van belang voor de inzet van subsidieregelingen in het algemeen, zeker als het om personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt gaat.

Toekomst – Wet werken naar vermogen (WWNV)

De nieuwe Wet werken naar vermogen (WWNV) vervangt de Wet investeren in jongeren (WIJ), de Wet werk en bijstand (WWB), de Wet op de sociale werkvoorziening (WSW) en de Wet arbeidsongeschiktheid voor jonggehandicapten (Wajong). Voor mensen die alleen in een zogeheten beschutte omgeving kunnen werken, blijft instroom in de WSW mogelijk. De Wajong blijft bestaan voor jonggehandicapten die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, omdat dus verondersteld wordt dat zij geen mogelijkheden hebben om te werken. Jonggehandicapten die echter niet volledig en duurzaam ongeschikt zijn, komen niet meer aanmerking voor een Wajong-uitkering. Met de komst van de WWNV worden gemeenten verantwoordelijk voor de re-integratie van jonggehandicapten. Bij gemeenten blijft de mogelijkheid van loonkostensubsidie wel bestaan en daar kunnen jonggehandicapten dus nog gebruik van blijven maken. Dit is een belangrijk gegeven, gezien het feit dat zestig procent van de personen met een loonkostensubsidie-indicatie een Wajong-uitkering ontvangt (Rosing et al.,

2011). De uitkomsten van dit onderzoek zijn ook relevant voor subsidie-regelingen van gemeenten die tot doel hebben personen aan het werk te helpen. Na de inwerkingtreding van de Wet werken naar vermogen kunnen gemeenten tevens loondispensatie inzetten voor mensen die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, bijvoorbeeld vanwege een lichamelijke, verstandelijke en/of psychische beperking.

DANKWOORD

Hierbij wil ik mijn dank uitspreken richting de medewerkers van het secretariaat van RegioPlan voor het tegenlezen en verzorgen van de opmaak van dit paper.

LITERATUURLIJST

Beek, K. van (1993). *To be hired or not to be hired, the employer decides: Relative chances of unemployed job-seekers on the Dutch labor market*, Dissertation Faculty of Economics and Business University of Amsterdam

Bos, J., met medewerking van R. Oude Ophuis (2006). *Wikken en wegen: keuzegedrag van woningzoekenden*. Amsterdam: RegioPlan Beleidsonderzoek.

Graaf-Zijl, M. de, P. Berkhout, P. Hop, D. de Graaf (2006). *De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief: De rol van percepties bij de selectie van laagopgeleide sollicitanten*.

Groenewoud, M., C. van Rij (2010). *Monitor loonkostensubsidie UWV – Meting voorjaar 2010 onder werkgevers*. Amsterdam: RegioPlan Beleidsonderzoek.

Groenewoud, M., C. van Rij (2009). *Metten van het Onmeetbare: Onderzoek naar correctiefactoren voor sociaal wenselijke antwoorden en non-respons-effecten in randomized response onderzoek*, Genomineerde inzending NSV/VBO-prijs voor beleidsonderzoek 2009.

Groenewoud, M en C. van Rij (2007). *Naleving van de Wet arbeid vreemdelingen 2006. Onderzoek onder werkgevers*. Amsterdam: RegioPlan Beleidsonderzoek.

Lee, R. M. (1993). *Doing Research on Sensitive Topics*. London: Sage.

Lensvelt-Mulders, G. en E. de Leeuw (2002). Beschermd door een dobbelsteen. in: *Facta*, 10, september, 2002, p.28-30.

Rij, C. van en M. Groenewoud, M. (2009). Fraude gemeten?! in: Boekenooogen c.s., *Methoden van beleidsonderzoekers: creatief en oplossingsgericht*, Den Haag: Lemma, p.59-68.

Rosing, F., L. Mallee, M. Blommesteijn (2011). *Monitor loonkostensubsidie UWV, Meting najaar 2010. Ervaringen werknemers en werkgevers met loonkostensubsidie.*

Spence, M. (1973). Job market signaling. in: *Quarterly Journal of Economics*.

Thurow, L. (1975). *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*. New York: Basic Books.

Siebert, J., B. Cuelenaere, met medewerking van M. Wilkens (2009). *Overwegingen en gedrag van werkgevers bij aannamebeleid: Onderzoek naar overwegingen bij het aannemen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.*