

DOEL

Inzicht verwerven in vooroordelen, stereotypen en feiten over 55-plussers op de arbeidsmarkt, gevolgen van age-isme voor het werk van arbeidsdeskundigen en handvatten om ermee om te gaan.

AANPAK

- Een literatuurverkenning naar wat er bekend is over age-isme in relatie tot ouderen op de arbeidsmarkt, de feiten en wat je er tegen kunt doen.
- Twee focusgroepen met in totaal 19 arbeidsdeskundigen. De arbeidsdeskundigen hebben praktijkervaringen ingebracht, meegedacht over handvatten en deze uitgetoet in de praktijk. Elke focusgroep is gedurende het onderzoek vier keer bijeengekomen.
- Een interactieve vragenlijst onder 246 arbeidsdeskundigen. De vragenlijst is gebaseerd op de literatuurverkenning en geeft de respondenten direct feedback over hun antwoorden, inclusief een korte toelichting.

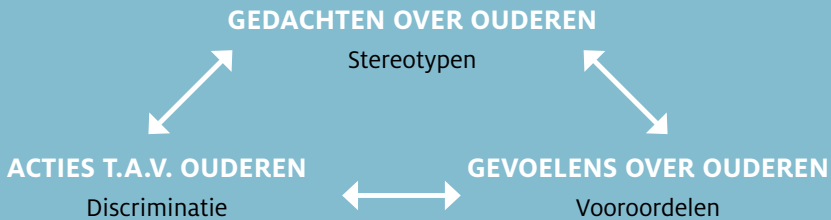
RESULTATEN & OPBRENGSTEN



Stereotypen en feiten over ouderen op de arbeidsmarkt

Veel voorkomende stereotypen gaan over de productiviteit en het leervermogen van oudere werknemers, de kosten van oudere werknemers, hun motivatie voor het werk, vermogen om met verandering om te gaan, technologische vaardigheden, betrouwbaarheid en vriendelijkheid.

Hoe werkt age-isme?



Wat opvalt is dat de literatuur over stereotypen vooral over de kalenderleeftijd gaat (veelal 55+), ook al wordt dit niet expliciet benoemd. Uit de literatuur komt soms naar voren dat niet de kalenderleeftijd, maar juist de organisatorische of functionele leeftijd van belang is:

- Organisatorische leeftijd verwijst naar de tijd dat iemand dezelfde soort werkzaamheden doet (anciënniteit, duur van dienstverband of functieduur).
- Functionele leeftijd gaat over iemands mentale en fysieke gezondheid en de mogelijkheid om bepaalde taken dagelijks uit te voeren.

Veel stereotypen over oudere werknemers zijn gemiddeld genomen niet waar. Met het ouder worden nemen sommige vermogens af, maar andere vermogens nemen juist toe. De verschillen binnen leeftijdsgroepen zijn veel groter dan de verschillen tussen leeftijdsgroepen. Een complicerende factor is dat age-isme een selffulfilling prophecy kan worden door zelfstigma en angst voor stereotypering. Hier is echter nog weinig onderzoek naar gedaan.

Age-isme in de arbeidsdeskundige praktijk

Age-isme komt veel voor in het werk van de arbeidsdeskundige. In het onderzoek zijn verschillende voorbeelden genoemd:

- Interpersoonlijk age-isme dat ontstaat bij interacties tussen twee of meer personen. Bijvoorbeeld een vooringenomenheid van werkgevers en de arbeidsdeskundigen zelf tegenover 55-plussers.
- Op jezelf gericht age-isme, zoals oudere cliënten die denken dat geen werkgever hen wil hebben en daarom geen moeite (willen) doen of ervan overtuigd zijn dat ze te oud zijn om iets nieuws te leren.

- Institutioneel age-isme dat verankerd is in wet- en regelgeving. Bijvoorbeeld de verplichte pensioenleeftijd en de recente vereenvoudigde aanpak voor 60-plussers bij de WIA-claimbeoordeling.

De resultaten van het vragenlijstonderzoek laten zien dat arbeidsdeskundigen zelf ook vooroordelen en stereotypen over ouderen hebben. Ook blijkt dat arbeidsdeskundigen van 50 jaar of jonger en arbeidsdeskundigen die zelf eerder willen stoppen met werken, meer stereotyperen op grond van oudere leeftijd. Er zijn geen of vrijwel geen verschillen in de mate van stereotypering op grond van geslacht, gezondheid en werkveld.

Aanpak age-isme

Een veelbelovende communicatiestrategie is het reframen (herkaderen of omdenken) van negatieve stereotypen over oudere werknemers. Framing is een overtuigingsstechniek waarbij woorden en beelden zo gekozen worden dat er impliciet een aantal aspecten worden uitgelicht. Met reframing is het mogelijk om een negatief frame (stereotype) teniet te doen. In de focusgroepen hebben arbeidsdeskundigen frames en reframes geformuleerd. Vervolgens hebben zij een halfjaar lang ervaring opgedaan met reframen.

Frames en reframes

Thema	Frame/stereotype	Reframe/omdenken
Diversiteit, maatwerk	<ul style="list-style-type: none"> - Leeftijd is een acceptabele reden om mensen anders te behandelen. - Oudere werknemers zijn een homogene groep. 	<ul style="list-style-type: none"> - Leeftijd is een getal, geen beperking. - Kijk naar mensen zoals ze zijn, niet alleen naar hun leeftijd. - Er zijn veel grotere verschillen binnen leeftijdsgroepen dan tussen leeftijdsgroepen.
Waardering, bijdrage leveren	<ul style="list-style-type: none"> - Werkgevers hebben niets aan oudere werknemers. - Alleen betaald werk is van waarde. 	<ul style="list-style-type: none"> - Oudere werknemers zijn betrokken en hebben vaak een hoog arbeidsethos en veel kennis en ervaring. - Ouderen zijn meer dan ooit broodnodig en gewild op de arbeidsmarkt. - Werk waarbij je minder verdient, een werkervaringsplek en vrijwilligerswerk kunnen ook heel waardevol zijn.

Kunnen	<ul style="list-style-type: none"> - Re-integratie bij oudere werknemers met een eenzijdig arbeidsverleden, fysieke klachten en/of weinig opleiding is gedoemd te mislukken. 	<ul style="list-style-type: none"> - Iedereen met arbeidsmogelijkheden heeft wat te bieden. Focus op de mogelijkheden in plaats van de onmogelijkheden. - Prestaties zijn niet afhankelijk van leeftijd, maar van de persoon. - Er zijn genoeg succesverhalen van ouderen die na re-integratie hun werk heel goed doen.
Leren	<ul style="list-style-type: none"> - Je kunt een oude hond geen nieuwe trucjes leren. - Oudere werknemers hebben slechte computervaardigheden en kunnen niet omgaan met nieuwe technologie. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dat ouderen minder goed leren is een mythe, ze leren anders. De leerstof moet goed aansluiten op de praktijk. - Als iemand al 40 jaar met nieuwe technologie heeft leren omgaan, dan zal het nu ook wel lukken.
Oud en jong	<ul style="list-style-type: none"> - Oudere werknemers passen niet in onze organisatiecultuur die jong en dynamisch is. 	<ul style="list-style-type: none"> - Binnen een jong en dynamische bedrijf zijn ouderen een stabiele factor met kennis en ervaring. - Ouderen kunnen jongeren begeleiden bij het leren van werknemersvaardigheden.
Kosten	<ul style="list-style-type: none"> - Oudere werknemers zijn te duur. - Ouderen willen alleen ander werk als ze daarin hun oude salaris kunnen verdienen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Veel loonschalen stijgen nauwelijks vanaf 50 jaar en de bijdrage aan het pensioenfonds staat in veel sectoren los van de leeftijd. - Een oudere arbeidsongeschikte werknemer in dienst houden is goedkoper dan twee jaar een WIA-premie betalen. - De meeste ouderen stellen hun inkomenseisen omlaag bij en accepteren werk onder hun vorige inkomensniveau.
Wet- en regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> - Met een WIA-uitkering kun je niet meer werken. Je wordt 'afgeschreven'. 	<ul style="list-style-type: none"> - Je mag zeker nog wel werken als dat kan. Je hoeft niet achter de geraniums te zitten. - De WIA geeft ook ruimte om werk te zoeken dat je echt leuk vindt. Met de uitkering kun je een lager salaris aanvullen.
Motivatie	<ul style="list-style-type: none"> - Oudere werknemers zijn niet meer gemotiveerd, omdat ze aftellen naar hun pensioen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Oudere werknemers zijn meer intrinsiek gemotiveerd en gericht op kennisoverdracht.

Uit de ervaringen blijkt dat reframing zinvol kan zijn, afhankelijk van de context en de manier waarop het gebeurt; wat zeg je, hoe en op welk moment. Volgens de arbeidsdeskundigen uit de focusgroepen spelen de volgende onderdelen een rol:

- Is 'willen' een factor, en niet zozeer het 'kunnen', dan wordt dat vaak gekoppeld aan de leeftijd. Reframen kan dan nuttig zijn.
- Soms zijn er écht heel weinig mogelijkheden. Haal de werkelijke en veronderstelde beperkingen (gebaseerd op onzekerheid en/of stereotypen) daarom goed uit elkaar.
- Bij een negatief zelfbeeld van cliënten kan reframing helpen en mogelijkheden in beeld brengen.
- Bij re-integratie in het eerste spoor is age-isme minder vaak aan de orde. De werkgever is dan al bekend met de werknemer en dat helpt, behalve als het de werknemer niet wordt gegund. Kom je vaker bij een werkgever over de vloer en zie je een rode draad in casuïstiek van oudere werknemers, dan kan reframing aan de orde zijn.
- Bij anonieme 55-plus kandidaten komt age-isme vaker voor en is reframing ook nuttig.
- Krapte op de arbeidsmarkt heeft een positieve invloed op de context. Volgens de arbeidsdeskundigen doen werkgevers vaker moeite om oudere werknemers binnen te houden en zijn ze meer bereid om het werk passend te maken. Mogelijk staan ze daardoor ook meer open voor reframing.
- Wat er mogelijk is, hangt ook af van de rol en plek van de arbeidsdeskundige in het proces. Een cliënt die zelf vol met stereotype gedachten zit en zich daarvoor gedraagt, kun je bijvoorbeeld in één (claim)gesprek niet overtuigen.

Het werkt goed om reframing te combineren met herkenbare succesverhalen van re-integratie en scholing en om gebruik te maken van de kracht van de herhaling. Reframen leidt tot een ander perspectief en een betere argumentatie in gesprekken waar age-isme aan de orde kan zijn. Voor een deel deden de arbeidsdeskundigen al aan reframing, maar zij zetten het nu bewuster in. Dit zorgt ervoor dat 'zaadjes worden gepland', maar is nog geen oplossing voor age-isme. Daarvoor is de problematiek te complex en verweven met andere factoren.



- Niet alleen werkgevers en werknemers kunnen stereotyperen, maar jij als arbeidsdeskundige ook. Je denkt misschien van niet omdat je je werk goed doet en maatwerk levert, maar age-isme gebeurt vaak onbewust. Door aan de slag te gaan met het onderwerp word je je bewust van je eigen vooroordelen en ga je daarop reflecteren.
- Vul de interactieve vragenlijst in zodat je op de hoogte bent van je eigen kennislacunes en de feiten. Lees daarna het rapport zodat je nog beter weet wat age-isme is en hoe je ermee kunt omgaan.
- AKC en NVVA vinden het een goed idee om het onderzoek met je OT-groep te bespreken en er samen mee aan de slag te gaan. Koppel het bijvoorbeeld aan een casuïstiekbespreking over een 55-plus cliënt. Hoe weegt leeftijd mee in je oordeel? In welk opzicht was er sprake van age-isme en hoe zou het beter kunnen? Gebruik ook het document '[Vragen voor OT-groepen Leeftijd is een getal, geen beperking](#)', te vinden op de website van het AKC.
- Probeer eens uit wat er gebeurt als je de leeftijd van een nieuwe cliënt niet weet en open het gesprek ingaat. Voer je dan een ander gesprek? Wissel ervaringen uit met collega's.
- Maak gebruik van de methode van reframen. Welke stereotypen over oudere werknemers belemmeren je werk en wat kun je daar tegenover zetten?
- Zorg dat je een paar aansprekende succesverhalen paraat hebt die je in een gesprek aanvullend op het reframen als voorbeeld kunt noemen.



MEER INFORMATIE

Meer informatie is te vinden in:

[Cahier 31: Leeftijd is een getal, geen beperking](#)

Heb je vragen? Neem dan contact op met het AKC:

akc@arbeidsdeskundigen.nl