

# Leeftijd is een getal, geen beperking

Verslag van een onderzoek naar age-isme  
in de arbeidsdeskundige praktijk

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
- 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

# Colofon

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
- 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

**Leeftijd is een getal, geen beperking**

Verslag van een onderzoek naar age-isme in de arbeidsdeskundige praktijk

**Auteurs**

Aukje Smit

Tinka van Vuuren

© Juli, 2023



Arbeidsdeskundig Kennis Centrum

# Voorwoord

Dit onderzoek geeft belangrijke inzichten in age-isme. Het werkt aan bewustwording over hoe professionals zelf kijken naar en handelen in relatie tot 55-plussers. Wat van grote meerwaarde is. Uit dit onderzoek blijkt immers ook dat arbeidsdeskundigen in het werk regelmatig te maken hebben met age-isme.

De interactieve vragenlijst die is ontwikkeld, biedt arbeidsdeskundigen de mogelijkheid om hun eigen kennis te testen en hiervan te leren. Als handelingsperspectief wordt de methode van reframen aangereikt. Arbeidsdeskundigen hebben in het project uitgebreid geoefend met deze methode en het als een zinvolle aanpak ervaren.

Het aantal werkende 55-plussers is de laatste jaren toegenomen en zal wellicht verder toenemen gezien de krapte op de arbeidsmarkt. Het gevolg is dat arbeidsdeskundigen meer oudere cliënten krijgen en meer met age-isme worden geconfronteerd. De resultaten van dit onderzoek kunnen bijdragen aan de advisering en begeleiding door arbeidsdeskundigen van hun (oudere) cliënten en werkgevers.

Marianne Holleman  
*Directeur AKC*

## Colofon

### Voorwoord

#### Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
- 5 Aanpak age-isme

#### Literatuur

#### Bijlagen

# Samenvatting en aanbevelingen

## Achtergrond

Dit rapport doet verslag van een onderzoek naar age-isme in de arbeidsdeskundige praktijk. Age-isme is een verzamelnaam voor stereotypering, vooroordelen en discriminatie op basis van leeftijd. Stereotype opvattingen zijn moeilijk te veranderen, omdat mensen ze al op jonge leeftijd vormen en omdat ze grotendeels onbewust zijn.

Age-isme doet zich voor op drie niveaus: interpersoonlijk, op jezelf gericht en institutioneel:

- Interpersoonlijk age-isme ontstaat bij contact tussen twee of meer personen.
- Op jezelf gericht age-isme heeft twee varianten. De eerste is zelfstigma. Hierbij denk je dat stereotypen over de leeftijdsgroep waartoe je behoort, waar zijn. De tweede is angst voor stereotypering (stereotype threat). Door deze angst besef of vrees je dat anderen je negatief beoordelen en behandelen vanwege je leeftijd. Beide varianten maken mensen onzeker met als gevolg dat ze onderpresteren. Hierdoor kunnen ze stereotypen bevestigen.
- Institutioneel age-isme ligt vast in wet- en regelgeving en beleid.

## Onderzoek

Age-isme is een ingewikkelde problematiek waarbij veel aspecten een rol spelen. Het AKC verstrekte daarom subsidie aan Aukje Smit en Tinka van Vuuren voor de uitvoering van een onderzoek. Doel van het onderzoek is arbeidsdeskundigen bewust maken van de gevolgen van age-isme voor hun werk en handvatten bieden om daar (beter) mee om te gaan. In dit onderzoek ligt de focus op age-isme bij de leeftijdsgroep 55+.

## Onderzoeksvragen

- Welke vooroordelen en stereotypen over 55-plussers (met en zonder gezondheidsproblemen) leven er bij arbeidsdeskundigen, bij werkgevers en bij oudere werknemers en werkzoekenden zelf? En wat zijn de feiten?
- Is age-isme van invloed op het werk van arbeidsdeskundigen en zo ja, in welk opzicht?
- Wat is er bekend over de aanpak van age-isme in relatie tot werk en wat zijn ervaringen van arbeidsdeskundigen die age-isme in hun eigen werk proberen tegen te gaan?

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van een beknopte literatuurverkenning, een interactieve vragenlijst onder arbeidsdeskundigen en twee focusgroepen met arbeidsdeskundigen.

Colofon

Voorwoord

## Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
- 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

## Antwoord onderzoeksvragen

### 1 Welke vooroordelen en stereotypen over 55-plussers (met en zonder gezondheidsproblemen) leven er bij arbeidsdeskundigen, bij werkgevers en bij oudere werknemers en werkzoekenden zelf? En wat zijn de feiten?

In het onderzoek zetten we op basis van de literatuur een aantal veel voorkomende stereotypen over oudere werknemers en werkzoekenden op een rij. Vervolgens bekeken we wat er vanuit onderzoek bekend is over de feiten. Met een vragenlijst gingen we na in hoeverre arbeidsdeskundigen daarvan op de hoogte zijn.

#### Wat blijkt?

Veel voorkomende stereotypen gaan over de productiviteit en het leervermogen van oudere werknemers, hun motivatie voor het werk, hun betrouwbaarheid, vriendelijkheid en technologische vaardigheden, hoe zij omgaan met verandering en de kosten van oudere werknemers. 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 over de feiten komt soms naar voren dat niet de kalenderleeftijd, maar juist de organisatorische- of functionele leeftijd van belang is:

- De organisatorische leeftijd verwijst naar hoelang 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. Andere vermogens nemen juist toe. De verschillen binnen leeftijdsgroepen zijn veel groter dan de verschillen tussen leeftijdsgroepen. Een tegenwerkend element is dat age-isme een selffulfilling prophecy kan worden door zelfstigma en angst voor stereotypering. Hier is echter nog weinig onderzoek naar gedaan.

Onder de leden van de NVvA hebben we een vragenlijst uitgezet om erachter te komen welke vooroordelen en stereotypen er bij arbeidsdeskundigen leven over oudere werknemers. In de vragenlijst legden we twintig stellingen voor over beelden die leven over oudere werknemers met de vraag of ze waar of niet waar zijn. De vragenlijst gaf respondenten direct feedback op hun antwoorden, inclusief een korte toelichting. In totaal vulden 268 personen de vragenlijst in, waarvan 246 arbeidsdeskundigen.

Colofon

Voorwoord

### Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
- 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

De resultaten van het vragenlijstonderzoek laten zien dat arbeidsdeskundigen zelf ook vooroordelen en stereotypen over ouderen hebben. De arbeidsdeskundigen sloegen de plank vooral mis bij vijf stellingen, waarbij minder dan 37% het juiste antwoord gaf.

Ook blijkt dat arbeidsdeskundigen van vijftig jaar of jonger en arbeidsdeskundigen die 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.

Het rapport gaat uitgebreid in op de feiten. In deze samenvatting doen we dat niet, omdat de interactieve vragenlijst met stellingen en uitleg met de feiten op de website van het AKC beschikbaar komt. Het is niet de bedoeling dat de respondenten in deze samenvatting de juiste antwoorden vinden. De interactieve vragenlijst komt beschikbaar voor de arbeidsdeskundigen om de eigen kennis te testen en om ervan te leren.

## 2 Is age-isme van invloed op het werk van arbeidsdeskundigen en zo ja, in welk opzicht?

Uit alle input die we ontvingen via de focusgroepen en de vragenlijst blijkt dat age-isme zeker voorkomt in het werk van de arbeidsdeskundige en hun werk moeilijker maakt. Vrijwel alle arbeidsdeskundigen uit de focusgroepen geven aan dat ze in hun werk veel te maken krijgen met age-isme. Van de arbeidsdeskundigen die de open vragen in de vragenlijst invulden, geeft slechts een kwart aan dat ze er in hun werk last van hebben. Dit laatste kan te maken hebben met hun interpretatie van de vraag. In hun antwoorden benoemen ze namelijk vooral in hoeverre ze zelf (gezien hun leeftijd) in het werk last van age-isme hebben.

De verschillende voorbeelden van age-isme die de arbeidsdeskundigen geven, sluiten aan bij de al eerder genoemde indeling:

- Interpersoonlijk age-isme, zoals vooringenomenheid bij de arbeidsdeskundigen zelf en bij werkgevers.
- Op jezelf gericht age-isme, zoals oudere cliënten die denken dat geen werkgever hen wil hebben en daarom geen moeite (willen) doen. Of oudere cliënten die denken dat ze te oud zijn om iets nieuws te leren.
- Institutioneel age-isme, zoals de verplichte pensioenleeftijd en de recente vereenvoudigde aanpak voor 60-plussers bij de WIA-claimbeoordeling.

De meeste voorbeelden gaan over een vooroordeel wanneer er bij de oudere werknemer sprake is van een eenzijdig arbeidsverleden, fysieke beperkingen en/of weinig opleiding. Het gaat dan zowel om interpersoonlijk als op jezelf gericht age-isme. Het komt volgens de arbeidsdeskundigen regelmatig voor dat oudere werknemers en hun werkgevers weinig tot geen vertrouwen hebben

Colofon

Voorwoord

### Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
- 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

dat omscholing of een traject naar ander werk kunnen slagen. Dit is van invloed op hun motivatie en inspanningen hiervoor. De arbeidsdeskundigen komen bij werkgevers veel stereotypen over oudere werknemers tegen die we ook vonden in de literatuur. Zo hebben werkgevers vaak het beeld dat oudere werknemers de vereiste productiviteit niet meer kunnen leveren, hun tijd uitzitten en moeite hebben met leren en technologische veranderingen.

Arbeidsdeskundigen zijn zelf ook regelmatig sceptisch over de mogelijkheden. Ze kunnen niet om de leeftijd heen, omdat dit samen met het geslacht vaak het eerste is dat zij te weten komen over een cliënt. Zij denken en handelen (veelal onbewust) anders bij vergelijkbare cliënten die jonger zijn. Arbeidsdeskundigen die de vragenlijst invulden, geven relatief vaak aan dat leeftijd bij hen geen rol speelt in de beoordeling en/of dat ze geen ervaringen hebben met age-isme. Het is ook goed mogelijk dat ze zich hier niet van bewust zijn.

Regelmatig bestaat twijfel of in een specifieke situatie sprake is van age-isme. Veel factoren spelen namelijk een rol. Het gaat enerzijds om vooroordelen en stereotypen. Bijvoorbeeld de gedachte dat de oudere werknemer gezien de leeftijd niet flexibel genoeg is om ander werk te doen of om zich om te scholen. Anderzijds spelen ook de feiten een rol, zoals de daadwerkelijke fysieke beperkingen, de functieverblijftijd en de financiële situatie. Dit maakt het ook lastig om te bepalen in hoeverre 'op jezelf gericht age-isme' een rol speelt. Wel is een duidelijk voorbeeld van angst voor stereotypering dat veel ouderen niet gemotiveerd zijn om te solliciteren naar ander werk, omdat ze denken dat ze toch geen kans maken.

### 3 Wat is er bekend over de aanpak van age-isme in relatie tot werk en wat zijn ervaringen van arbeidsdeskundigen die age-isme in hun eigen werk proberen tegen te gaan?

In de literatuur bestaan veel aanbevelingen voor de aanpak van age-isme bij ouderen op de arbeidsmarkt. Weinig aanbevelingen zijn echter gebaseerd op evidence-based onderzoek. Alleen de World Health Organization (WHO, 2021) geeft een overzicht van effectieve interventies om age-isme tegen te gaan. Deze interventies gaan niet specifiek over het domein werk, maar zijn mogelijk wel toepasbaar. **Tabel 1** (niet uitputtend) bevat een samenvatting van de verschillende strategieën, maatregelen en aanbevelingen uit de literatuur. De literatuur beveelt aan om een combinatie van deze strategieën te gebruiken.

Colofon

Voorwoord

## Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
- 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

1	Inleiding
2	Wat is age-isme?
3	Vooroordelen, stereotypen en feiten
4	Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
5	Aanpak age-isme

Tabel 1 | Strategieën, maatregelen en aanbevelingen om age-isme tegen te gaan

Belangrijkste gebieden	Type strategie, maatregel, aanbeveling
Wet- en regelgeving	- Age-isme uit wet- en regelgeving halen - Handhaving door de overheid
Aanpak vooroordelen en negatieve stereotypen	- Bevorderen van kennis en bewustwording via educatie en communicatiestrategieën - Mixen van leeftijden - Bevorderen van zelfvertrouwen bij ouderen - Levenslang leren om relevant te blijven voor de arbeidsmarkt
Stimuleren van leeftijdsinclusieve en leeftijdsdiverse werkplekken	- Leeftijdsmanagement - Financiële prikkels voor werkgevers

### Reframing

Een veelbelovende communicatiestrategie is het reframen (herkaderen of omdenken) van negatieve stereotypen over oudere werknemers. De overtuigingstechniek framing kiest woorden en beelden zo uit, dat daarbij impliciet een aantal aspecten worden uitgelicht. Met behulp van reframing is het mogelijk om een negatief frame (stereotype) teniet te doen. Positieve stereotypen kunnen negatieve stereotypen en vooroordelen tegengaan. Het gaat hierbij wel om realistische positieve informatie; overdrijven werkt averechts. Met de focusgroepen gingen we hiermee aan de slag. Eerst formuleerden de arbeidsdeskundigen veel voorkomende frames (stereotypen) die ze in hun werk tegenkomen. Daarna reframeden ze deze frames en probeerden dit uit in de praktijk. **Tabel 2** geeft een overzicht van deze frames en reframes.



1	Inleiding
2	Wat is age-isme?
3	Vooroordelen, stereotypen en feiten
4	Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
5	Aanpak age-isme

## Literatuur

## Bijlagen

Tabel 2 | Frames en reframes

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

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

- De ervaring is dat als 'willen' een factor is (en niet zozeer het 'kunnen'), men dit vaak koppelt aan de leeftijd. Reframen kan dan nuttig zijn.
- Soms zijn er écht 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 1<sup>e</sup> spoor is age-isme minder vaak aan de orde. Het helpt dat de werkgever dan al bekend is met de werknemer, behalve als het de werknemer niet wordt gegund. Voor arbeidsdeskundigen die vaker bij een werkgever over de vloer komen en een 'rode draad' zien in casuïstiek van oudere werknemers, kan reframing ook aan de orde zijn.
- Bij anonieme kandidaten ouder dan 55 jaar komt age-isme vaker voor en is reframing ook nuttig.
- De huidige krapte op de arbeidsmarkt is positief van 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 meer open voor reframing.
- Wat mogelijk is, hangt ook af van de rol en plek van de arbeidsdeskundige in het proces. Het is moeilijk om een cliënt die zelf vol met stereotype gedachten zit en zich daarnaar gedraagt in één (claim)gesprek te overtuigen.

Het werkt goed om reframing te combineren met herkenbare succesverhalen van re-integratie en scholing. Ook helpt het om gebruik te maken van de kracht van herhaling. Al met al leidde de deelname aan het project (inclusief het reframen) ertoe dat de arbeidsdeskundigen uit de focusgroepen zich bewuster zijn van age-isme en hun eigen handelen daarin. Het reframen leidt tot een ander perspectief en een betere argumentatie in gesprekken waar age-isme aan de orde is. Voor een deel werkten de arbeidsdeskundigen al met reframing, maar ze zetten dit nu bewuster in. Reframing zorgt ervoor dat 'zaadjes worden gepland', maar het is nog geen oplossing voor age-isme. Daarvoor is de problematiek te ingewikkeld en te veel verweven met andere factoren.

## Aanbevelingen

### Aanbevelingen voor arbeidsdeskundigen

- Niet alleen werkgevers en werknemers kunnen stereotyperen, maar ook jijzelf als arbeidsdeskundige. 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.

Colofon

Voorwoord

### Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
- 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

- 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.
- Bespreek de resultaten van dit onderzoek met je OT-groep en ga er samen mee aan de slag. Koppel het bijvoorbeeld aan een casuïstiekbespreking over een 55+ cliënt. Hoe weegt leeftijd hier mee in je oordeel? In welk opzicht was er sprake van age-isme en hoe zou het beter kunnen? Maak ook gebruik van het document 'Vragen voor OT-groepen Leeftijd is een getal, geen beperking' te vinden op arbeidsdeskundigen.nl.
- Probeer eens uit wat er gebeurt als je de leeftijd van een nieuwe cliënt niet weet en er open ingaat. Voer je dan een ander gesprek? Wissel ervaringen hierover uit met collega's.
- Maak gebruik van de methode van het reframen. Welke stereotypen over oudere werknemers belemmeren je werk en wat kan je daar tegenover zetten? In het rapport hebben we een voorzet gedaan waarmee je direct aan de slag kunt.
- Zorg dat je een paar aansprekende succesverhalen paraat hebt die je in een gesprek aanvullend op het reframen kunt geven.

### Aanbevelingen voor het AKC en de NVvA

- Uit dit onderzoek blijkt dat niet alle arbeidsdeskundigen op de hoogte zijn van feiten. Breng de resultaten van dit onderzoek daarom goed onder de aandacht. Het invullen van de interactieve vragenlijst is een goede eerste stap om hiermee aan de slag te gaan. We raden aan om de vragenlijst beschikbaar te stellen via de website.
- Veel arbeidsdeskundigen denken dat ze zelf niet stereotyperen en voelen zich daardoor niet snel aangesproken. Het is belangrijk om daar in de communicatie rekening mee te houden. Creëer daarom een urgentie of bedenk een trigger om de aandacht op het onderwerp te vestigen, bijvoorbeeld duurzame inzetbaarheid, inclusiviteit of motiverende gespreksvoering.
- Besteed in het verlengde van dit onderzoek extra aandacht aan de gewijzigde WIA-beoordeling bij 60-plussers. Deze regeling staak haaks op het doel dat we met dit onderzoek willen bereiken. Sommige arbeidsdeskundigen worstelen met de uitvoering van de beoordeling. Dit kan ertoe leiden dat ze hun werk minder leuk vinden of denken dat het geen zin heeft om age-isme tegen te gaan.
- Age-isme is hardnekkig en er is meer nodig dan alleen een rapport, vragenlijst of webinar. Bovendien leren mensen op verschillende manieren. Het is daarom van belang om gedurende langere tijd en op verschillende manieren arbeidsdeskundigen te stimuleren om met het onderwerp aan de slag te gaan. Het is ook mogelijk om daar de bewustwording van andere ismes, zoals racisme, seksisme en validisme (stereotypering op grond van handicap of beperking) bij te betrekken.

Colofon

Voorwoord

### Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
- 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

- Het AKC en de NVvA kunnen aanvullend op dit onderzoek een hulpmiddel voor OT-groepen ontwikkelen. Bijvoorbeeld vergelijkbare casusbeschrijvingen om te bespreken, waarbij alleen de leeftijd (en eventueel ook geslacht of afkomst) verschilt.
- Voor zover bekend is nog geen onderzoek gedaan naar strategieën voor professionals om op jezelf gericht age-isme (zoals zelfstigma bij oudere cliënten) tegen te gaan. Gezien de negatieve gevolgen van zelfstigma raden we aan om een dergelijk onderzoek te initiëren (en eventueel ook bij andere ismes).

Colofon

Voorwoord

### Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
- 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

De afgelopen jaren is het aandeel werkende 55-plussers toegenomen. In 2013 werkte 58% van de 55- tot 65-jarigen en in 2022 was dat 73% (CBS, 6 februari 2023). Belangrijke redenen zijn vergrijzing, de afschaffing van prepensioenregelingen en de hogere AOW-leeftijd (Van Vuuren, 2012). Het gevolg is dat arbeidsdeskundigen meer oudere cliënten spreken en meer met age-isme worden geconfronteerd.

Age-isme is een verzamelnaam voor stereotypering, vooroordelen en discriminatie op basis van leeftijd. Age-isme is een ingewikkelde problematiek waarbij veel aspecten een rol spelen. Zo zijn stereotype opvattingen moeilijk te veranderen, omdat mensen ze al op jonge leeftijd vormen en omdat ze grotendeels onbewust zijn. Het beeld dat oudere werknemers meer gezondheidsproblemen hebben, versterkt mogelijk door de problematiek van de cliënten van arbeidsdeskundigen. Ouderen internaliseren zelf negatieve stereotypen (zelfstigma) en anticiperen op vooroordelen van anderen. Dit is een belangrijk onderdeel van age-isme waar nog weinig aandacht voor is. Bijkomend probleem is dat arbeidsdeskundigen zelf ook vooroordelen over ouderen (kunnen) hebben.

Met de juiste kennis en vaardigheden zijn de arbeidsdeskundigen beter in staat om zowel hun (oudere) cliënten als werkgevers te adviseren en begeleiden. Om deze reden verstrekte het AKC subsidie aan Aukje Smit en Tinka van Vuuren voor de uitvoering van het onderzoek 'Age-isme en arbeidsdeskundigen'.

## 1.2 Het onderzoek

### Doel en vraagstelling

Doel van het onderzoek is arbeidsdeskundigen bewust maken van de gevolgen van age-isme voor hun werk en handvatten bieden om hier (beter) mee om te gaan. De onderzoeksvragen zijn als volgt:

- 1 Welke vooroordelen en stereotypen over 55-plussers (met en zonder gezondheidsproblemen) leven er bij arbeidsdeskundigen, bij werkgevers en bij oudere werknemers en werkzoekenden zelf? En wat zijn de feiten?
- 2 Is age-isme van invloed op het werk van arbeidsdeskundigen en zo ja, in welk opzicht?
- 3 Wat is er bekend over de aanpak van age-isme in relatie tot werk en wat zijn ervaringen van arbeidsdeskundigen die age-isme in hun eigen werk proberen tegen te gaan?

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding
- 1.2 Het onderzoek
- 1.3 Leeswijzer

### 2 Wat is age-isme?

### 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

### 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

### 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

## Aanpak

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van de volgende activiteiten:

- Een literatuurverkenning naar wat bekend is over age-isme in relatie tot ouderen op de arbeidsmarkt, de feiten en hoe men dit kan tegengaan (Nederlands- en Engelstalig).
- Een interactieve vragenlijst om te achterhalen welke vooroordelen en stereotypen over ouderen er bij arbeidsdeskundigen leven. De vragenlijst baseerden we op de literatuurverkenning en geeft de respondenten direct feedback op hun antwoorden, inclusief een korte toelichting. De vragenlijst is onder de aandacht gebracht door een bericht in de nieuwsbrief van de NVvA en op sociale media. Ook is de vragenlijst uitgezet via de leden van twee focusgroepen met arbeidsdeskundigen en afgenomen onder een aantal bezoekers van het jaarcongres van de NVvA en het AKC.
- Twee focusgroepen met arbeidsdeskundigen. Deelnemers aan de focusgroepen zijn gevonden via kanalen van het AKC, het UWV en sociale media. In totaal 19 arbeidsdeskundigen brachten praktijkervaringen in, dachten mee over handvatten en probeerden ze uit in de praktijk.

## Werkwijze focusgroepen

Elke focusgroep kwam gedurende het onderzoek vier keer bijeen. Tussen de bijeenkomsten hielden de deelnemers een logboek bij. Hierin noteerden zij signalen van age-isme en ervaringen met de aanpak daarvan. Elke focusgroep beschikte daarnaast over een WhatsApp-groep om tussentijds tips en ervaringen uit te wisselen. De inhoud van de bijeenkomsten zag er als volgt uit:

- De eerste bijeenkomst van de focusgroepen stond in het teken van kennismaking met elkaar en met het onderwerp age-isme. We bespraken met de deelnemers de stereotypen en de feiten uit de literatuurverkenning. Ook hebben de focusgroepen een conceptversie van de vragenlijst getest. De deelnemers kregen daarmee inzicht in de tekortkomingen in hun kennis over het onderwerp. Ook konden deelnemers tips geven over (het uitzetten van) de vragenlijst. De deelnemers hielpen met het verhogen van de respons door de vragenlijst te delen met collega's en leden van de OT-groep.
- Tijdens de tweede bijeenkomst bespraken we observaties van de arbeidsdeskundigen met betrekking tot age-isme in hun eigen werk. Ook informeerden we hen over de manieren om hier mee om te gaan die uit de literatuurverkenning naar voren kwamen. Gezamenlijk besloten we dat reframen een interessant perspectief is om nader te verkennen (zie [paragraaf 5.3.2](#)). In beide focusgroepen gingen de deelnemers vervolgens aan de slag met het opstellen van reframes om negatieve stereotypen tegen te gaan.
- In de derde bijeenkomst kwamen ervaringen van de deelnemers met age-isme in hun werk en reframen aan bod. Sommige reframes zijn aangepast. Verder bespraken en duiden we de resultaten van de interactieve vragenlijst.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

### 1 Inleiding

1.1 Aanleiding

1.2 Het onderzoek

1.3 Leeswijzer

### 2 Wat is age-isme?

### 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

### 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

### 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

- Ook in de vierde bijeenkomst bespraken de deelnemers hun ervaringen met reframen. Verder gaven de arbeidsdeskundigen feedback op het conceptrapport en dachten ze mee over de aanbevelingen. Tot slot evalueerden we het project. De deelnemers gaven over het algemeen hele positieve feedback. Als verbeterpunt noemden zij vooral de duur van de tijd tussen de bijeenkomsten. Dit betrof enkele maanden waardoor de aandacht voor het onderwerp verslaptte.

### Opbrengsten van het onderzoek

- Een toegankelijk rapport met de resultaten van het onderzoek en aanbevelingen.
- Een factsheet met de meest voorkomende stereotypen die onder arbeidsdeskundigen leven, de feiten en enkele omkeringsboodschappen (reframes).
- De inhoud van de interactieve vragenlijst die het AKC kan inbouwen op de website. Op die manier doet de vragenlijst dienst als een tool om arbeidsdeskundigen bewust te maken van age-isme en te informeren over de feiten.
- Een document met vragen voor OT-groepen die aan de slag willen gaan met age-isme.

## 1.3 Leeswijzer

In **hoofdstuk 2** gaan we in op de betekenis van age-isme. **Hoofdstuk 3** bevat een overzicht van stereotypen over oudere werknemers en werkzoekenden die naar voren komen uit de literatuur. Ook behandelen we in **hoofdstuk 3** wat bekend is over de feiten. **Hoofdstuk 4** gaat in op de ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme. Ook komen de uitkomsten van de vragenlijst aan bod. Hieruit blijkt in hoeverre arbeidsdeskundigen op de hoogte zijn van de feiten. **Hoofdstuk 5** geeft aan wat de literatuur zegt over de aanpak van age-isme. Ook gaan we nader in op een veelbelovende aanpak, namelijk reframing.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding
- 1.2 Het onderzoek
- 1.3 Leeswijzer

### 2 Wat is age-isme?

### 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

### 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

### 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

## 2 Wat is age-isme?

De WHO (2021) definieert age-isme als volgt: op leeftijd gebaseerde stereotypen, vooroordelen en discriminatie gericht op jezelf of op anderen. Leeftijd is volgens de WHO (samen met geslacht en ras) één van de eerste kenmerken die ons opvallen als we contact hebben met mensen. De WHO doelt hierbij waarschijnlijk op een inschatting van de leeftijd op basis van het uiterlijk en/of de kalenderleeftijd (de tijd die verstreken is sinds iemands geboorte). Andere concepten van leeftijd zijn:

- Organisatorische leeftijd: verwijst naar hoe lang iemand dezelfde soort werkzaamheden doet (anciënniteit, duur van dienstverband of functieduur).
- Functionele leeftijd: gaat over de mentale en fysieke gezondheid en de mogelijkheid om bepaalde taken dagelijks uit te voeren (De Lange et al., 2021).

Age-isme ontstaat wanneer de uiterlijke leeftijd of kalenderleeftijd gebruikt wordt om mensen te categoriseren en verdelen, met als gevolg nadeel, ongelijkheid en minder solidariteit tussen generaties. Age-isme doet zich niet alleen voor op de arbeidsmarkt, maar bijvoorbeeld ook in de gezondheidszorg, sociale zekerheid, media en wetgeving. De WHO publiceerde in 2021 het 'Global report in ageism' met daarin al het beschikbare bewijs over de aard, omvang, determinanten, impact en strategieën om age-isme te voorkomen en tegen te gaan. Deze paragraaf baseerden we voor een groot deel op de informatie uit deze publicatie.

### Drie dimensies

Age-isme bevat volgens de WHO drie dimensies die elkaar beïnvloeden (zie ook [figuur 1](#)); stereotypen, vooroordelen en discriminatie:

- Bij stereotypen gaat het om gedachten die spontaan opkomen bij het zien van een persoon of een groep mensen en waarbij mensen over-generaliseren. Mensen denken bijvoorbeeld dat alle oudere mensen kwetsbaar, incompetent en vriendelijk zijn. Stereotypen komen niet overeen met de realiteit.
- Bij vooroordelen gaat het om gevoelens over een persoon gebaseerd op percepties over de groep waartoe deze persoon behoort. Veel voorkomende gevoelens over ouderen zijn bijvoorbeeld medelijden of sympathie. Vooroordelen vormen een waardeoordeel dat ons gedrag rechtstreeks beïnvloedt.
- Bij discriminatie gaat het om nadeel of voordeel dat ontstaat door acties, gedrag of beleid op basis van leeftijd. Werkgevers zoeken bijvoorbeeld medewerkers met meer dan vijf jaar ervaring of richten zich specifiek op een jongere generatie.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 **Wat is age-isme?**

3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

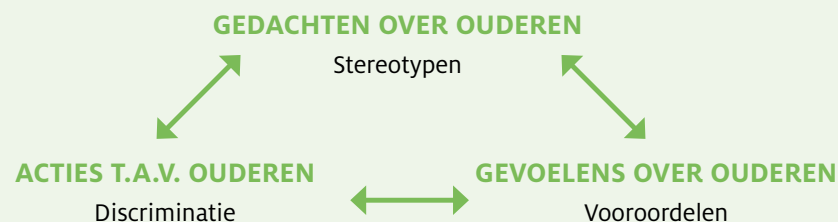
4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen





Bron: WHO (2021).

Figuur 1 | Hoe werkt age-isme?

### Drie niveaus

Age-isme komt voor op drie niveaus: interpersoonlijk, op jezelf gericht en institutioneel (WHO, 2021). Deze drie niveaus ontstaan op diverse manieren:

- Interpersoonlijk age-isme ontstaat bij contact tussen twee of meer personen. Bijvoorbeeld als jongeren het contact met ouderen vermijden of hun argumenten in een discussie negeren.
- Op jezelf gericht age-isme heeft twee varianten. De eerste is zelfstigma, hierbij denk je dat stereotypen over de leeftijdsgroep waartoe je behoort waar zijn. Met als gevolg onzekerheid en onderprestatie. De tweede variant is angst voor stereotypering (stereotype threat). Hierdoor besef of vrees je dat anderen je negatief beoordelen en behandelen vanwege je leeftijd (Gaillard en Desmette, 2010). In beide gevallen ontstaat onzekerheid en gaan mensen onderpresteren. Daarmee bevestigen ze de stereotypen.
- Institutioneel age-isme ligt vast in wet- en regelgeving en beleid. Voorbeelden zijn de verplichte pensioenleeftijd en de vereenvoudigde aanpak van 60-plussers.

Age-isme komt op twee manieren tot uitdrukking, namelijk expliciet en impliciet (WHO, 2021). Bij expliciet age-isme is iemand zich bewust van de op leeftijd gebaseerde gedachten, gevoelens en acties. Bij impliciet age-isme is iemand zich daar niet bewust van. Hij wijt deze gedachten, gevoelens en acties aan andere factoren. Een voorbeeld is een werkgever die een voorkeur heeft voor een jongere kandidaat, maar dit niet erkent. In plaats daarvan appelleert de werkgever aan de persoonlijkheid of opleiding van de kandidaat.

### Factoren

Sommige mensen lopen meer risico om gestereotypeerd en gediscrimineerd te worden dan anderen. Sommige mensen zijn eerder geneigd te stereotyperen en discrimineren dan anderen (WHO, 2021):

- De volgende factoren vergroten het risico om ouderen te stereotyperen en discrimineren: jonger of mannelijk zijn, angst voor de dood hebben en praktisch opgeleid zijn.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 **Wat is age-isme?**

3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

- De volgende factoren vergroten het risico om slachtoffer van age-isme te worden: ouder zijn, zorgafhankelijk zijn, in een land wonen met een lage verwachting op een goede gezondheid en in bepaalde beroepen of sectoren werken, zoals de high-techbranche of de horeca.
- De volgende factoren verkleinen het risico op age-isme: bepaalde persoonlijkheidskenmerken (extraversie, gewetensvol, nauwgezetheid en collectivisme) en contact tussen generaties. Ouderen en mensen die vaker in contact komen met oudere werknemers zijn positiever over oudere werknemers (o.a. Dordoni en Argentero, 2015).

In sommige banen en beroepen is sprake van een waargenomen 'juiste leeftijd'. Dit betekent dat mensen minimaal een bepaalde leeftijd moeten hebben om geschikt te zijn voor de functie (Posthuma en Campion, 2009). De mate van stereotypering neemt toe naarmate de werkelijke en de verwachte leeftijd minder met elkaar overeenkomen. Leeftijdsstereotypen zijn vooral sterk in de sectoren financiën, verzekeringen, retail, ICT en technologie. Dordoni en Argentero (2015) noemen bovendien de sectoren mode, consulting en horeca. Volgens Fancey et al. (2012) is de acceptatie van oudere werknemers hoger in de zorg- en cultuursector en bij de overheid en lager in de handel- en dienstensector.

### Age-isme en andere ismes

Age-isme heeft vaak een wisselwerking met andere vormen van ismes, waaronder validisme, seksisme en racisme. Mensen behoren namelijk niet tot één groep, maar tot meerdere groepen tegelijkertijd. Dit heet ook wel intersectionaliteit. Onderzoek naar intersectionaliteit is tot nu toe beperkt. Uit de literatuur komt wel naar voren dat op de arbeidsmarkt meer vrouwen dan mannen te maken krijgen met age-isme en dat dit effect heeft op hun carrière (WHO, 2021). Van vrouwen verwacht men ook dat ze eerder met pensioen gaan dan mannen (Radl, 2012). Verder is bekend dat age-isme en validisme onderling sterk verweven zijn. Stereotypen over ouderen en stereotypen over mensen met een handicap of beperking komen overeen en versterken elkaar (WHO, 2021).

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 **Wat is age-isme?**

3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

## 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we antwoord op de eerste onderzoeksvraag: Welke vooroordelen en stereotypen over 55-plussers (met en zonder gezondheidsproblemen) leven er bij arbeidsdeskundigen, bij oudere werknemers en werkzoekenden zelf en bij werkgevers? En wat zijn de feiten? Voor de vooroordelen, stereotypen en feiten baseren we ons op de literatuur. We hebben een vragenlijst uitgezet om te achterhalen welke vooroordelen en stereotypen er bij arbeidsdeskundigen leven en of ze bekend zijn met de feiten. We gaan hierna eerst in op de literatuur en daarna op de vragenlijst.

### 3.2 Wat zegt de literatuur?

Voor de literatuurverkenning zochten we vooral naar relevante literatuurreviews. We vonden alleen reviews over stereotypen en niet over vooroordelen. De stereotypen gaan vooral over oudere werknemers en veel minder over oudere werkzoekenden. We vonden weinig reviews die ingaan op de feiten. Bij reviews die wel ingingen op de feiten is de bewijsvoering veelal gebaseerd op alleen onderzoek. Bovendien zijn de bevindingen soms tegenstrijdig.

#### *Stereotype Content Model*

Het Stereotype Content Model brengt stereotypen terug tot twee dimensies. De eerste is de warmte-dimensie, die varieert van warm naar koud. De tweede is de competentie-dimensie, die varieert van competent naar incompetent. De warmte-dimensie benoemt eigenschappen als vriendelijk, goedbedoelend, betrouwbaar en oprecht. De competentie-dimensie gebruikt eigenschappen als zelfverzekerd, capabel, efficiënt en intelligent (Fiske et al., 2002; Van Selm, 2019). Vertalen we dit naar de context van werk, dan blijkt dat mensen denken dat oudere werknemers hoger scoren op soft skills en lager op hard skills (o.a. Van Dalen et al., 2009; Goedhart et al., 2011). In de volgende paragrafen gaan we nader in op de verschillende stereotypen die hieraan ten grondslag liggen en op de feiten. Daarbij is het van belang om rekening te houden met het feit dat de individuele verschillen tussen oudere werknemers groot zijn. Sommige ouderen zullen voldoen aan het stereotype en anderen helemaal niet. Bij de feiten geven we aan in hoeverre het stereotype volgens de literatuur voor de meeste oudere werknemers klopt en waarom dat zo is.

#### 3.2.1 Productiviteit

Eén van de meest voorkomende stereotypen over oudere werknemers is dat ze minder productief en competent zijn dan jongere werknemers (WHO, 2021; Fancey et al., 2021; Posthuma en Campion, 2009; Harris et al, 2016). Voor werkgevers zijn 'harde' factoren als mentale en fysieke belastbaarheid

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 Wat is age-isme?

**3 Vooroordelen, stereotypen en feiten**

3.1 Inleiding

3.2 Wat zegt de literatuur?

3.2.1 Productiviteit

3.2.2 Gezondheid en verzuim

3.2.3 Leervermogen en deelname aan trainingen

3.2.4 Motivatie voor werk

3.2.5 Omgaan met verandering en flexibiliteit

3.2.6 ICT- en technologische vaardigheden

3.2.7 Soft skills

3.2.8 Kosten

3.3 Vragenlijstonderzoek onder arbeidsdeskundigen

4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

doorslaggevend voor het totale beeld dat zij van de productiviteit van oudere werknemers hebben. Bij werknemers spelen ‘zachte’ factoren als betrouwbaarheid, betrokkenheid en sociale vaardigheden een grotere rol (Van Dalen et al., 2009).

### Feiten

Er is in onderzoek weinig bewijs gevonden dat werkprestaties afnemen wanneer werknemers ouder worden. Prestaties nemen meestal met de leeftijd toe. Als er al sprake is van een afname, dan is de afname gering. De verschillen binnen leeftijdsgroepen zijn veel groter dan tussen leeftijdsgroepen (Posthuma en Campion, 2009; Loch et al., 2011). Dhondt et al. (2011) vonden zelfs een substantiële hoeveelheid literatuur waarmee zij onderbouwen dat een omgekeerd verband bestaat: de productiviteit (in de zin van toegevoegde waarde voor de organisatie per gewerkt uur) neemt toe met de leeftijd. Het beeld dat ouderen minder productief zijn, lijkt volgens hen gebaseerd op een overschatting van het effect van leeftijd op de productiviteit (andere factoren blijken veel belangrijker). Ook lijkt dit beeld gebaseerd te zijn op de praktijk bij een kleine groep ouderen.

Volgens Gelderblom et al. (2011) zijn de beschikbare studies niet overeenstemmend, maar duiden de meeste resultaten wél op een vermindering van de productiviteit op oudere leeftijd. Het is volgens hen echter aannemelijk dat dit afhankelijk is van het type werkzaamheden. Daar houdt slechts een beperkt deel van de studies rekening mee. De afnemende productiviteit is waarschijnlijk sterker bij mensen die zwaar werk doen en bij lager opgeleiden dan bij mensen met een kantoorbaan en bij hoger opgeleiden. Maar ook binnen die categorieën zijn verschillen mogelijk.

### 3.2.2 Gezondheid en verzuim

Vaak denken mensen dat oudere werknemers minder gezond zijn dan jongere werknemers (Nauta et al., 2004; Ng en Feldman, 2012; Fancey et al, 2021; Harris et al, 2016). Nauta et al (2004) onderzochten dit uitgebreid. Volgens hen denken mensen over het algemeen negatief over de lichamelijke gezondheid van oudere werknemers. Over hun mentale gezondheid (cognitief en psychisch) zijn de beelden minder uitgesproken negatief. Uit onderzoek blijkt echter wel dat ouderen zich bewust zijn van negatieve stereotypen over hun geheugen en cognitieve prestaties en daardoor mogelijk onderpresteren (Lamont et al, 2015). Hier is sprake van angst voor stereotypering (op jezelf gericht age-isme).

Het algehele beeld is dat oudere werknemers meer verzuimen dan jongere werknemers, omdat ze minder inzetbaar zijn met name doordat hun lichamelijke gezondheid achteruitgaat. Ouderen zouden meer chronische ziekten, hartklachten en klachten door fysiek zwaar werk hebben en ook minder inzetbaar zijn door een lange functieduur (Nauta et al., 2004). Ook Goedhart et al. (2011) vonden de aanname dat oudere werknemers meer verzuimen dan jongere werknemers, omdat hun lichamelijke gezondheid achteruit gaat.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 Wat is age-isme?

3 **Vooroordelen, stereotypen en feiten**

3.1 Inleiding

3.2 Wat zegt de literatuur?

3.2.1 Productiviteit

3.2.2 Gezondheid en verzuim

3.2.3 Leervermogen en deelname aan trainingen

3.2.4 Motivatie voor werk

3.2.5 Omgaan met verandering en flexibiliteit

3.2.6 ICT- en technologische vaardigheden

3.2.7 Soft skills

3.2.8 Kosten

3.3 Vragenlijstonderzoek onder arbeidsdeskundigen

4 **Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme**

5 **Aanpak age-isme**

Literatuur

Bijlagen

### Feiten

Uit de studie van Nauta et al. (2004) blijkt dat een overgrote groep oudere werknemers, zeker tot de leeftijd van 65 tot 70 jaar, lichamelijk en geestelijk gezond is en het werk goed aankan. Na het 45e levensjaar nemen bij veel mensen de lichamelijke vermogens wel merkbaar af. Zo toont onderzoek aan dat naarmate mensen ouder worden, zij minder goed horen en zien, een slechtere conditie hebben en fysiek minder sterk zijn. Bakker en Hakanen (2019) wijzen bovendien op een verminderd zuurstofopnamevermogen en een hogere bloeddruk. De gevolgen hiervan voor de inzetbaarheid van oudere werknemers blijven volgens Nauta et al. (2004) in de praktijk mogelijk beperkt omdat:

- Ouderen hun lichamelijke gebreken op allerlei manieren compenseren.
- Veel mensen nog tot op hoge leeftijd gezond zijn.
- Lichamelijke gezondheid van veel meer factoren afhangt dan alleen van leeftijd. Denk aan leefstijl, functieduur en fysiek belastende arbeid.
- In de meeste beroepen lichamelijke achteruitgang geen invloed heeft op prestaties.
- Veel werk is aan te passen aan eventuele lichamelijke beperkingen.

Volgens Nauta et al. (2004) verzuimen ouderen gemiddeld langer en komen ze vaker in de WIA. Reden daarvan is dat een beperkt aantal ouderen sterk in gezondheid achteruitgaat en dat beïnvloedt het gemiddelde. De overgrote meerderheid van de ouderen is echter net zo gezond en inzetbaar als jongere werknemers. Wel is het van belang om extra alert te zijn bij fysiek zware, lagere functies. In deze functies komen meerdere risicofactoren samen, zoals fysiek belastend en saai werk, lange functieduur en een ongezonde leefstijl. Oudere werknemers verzuimen weliswaar langer, maar jongere werknemers melden zich vaker ziek (Drakopoulos en Grimani, 2013; Messioui en van Vuuren, 2022). Oudere werknemers verzuimen ook vaker een jaar helemaal niet (meer nulverzuim) dan jongeren (o.a. Langedijk en Kuipers, 2021).

### 3.2.3 Leervermogen en deelname aan trainingen

Uit de literatuur blijkt dat mensen denken dat oudere werknemers minder goed kunnen leren dan jongere werknemers (Posthuma en Campion, 2009; Harris et al., 2016; Ng en Feldman, 2012; Fancey et al., 2021; WHO, 2021; Nauta et al., 2004). Zij denken dat oudere werknemers minder capaciteiten hebben om nieuwe dingen te leren en moeilijker te onderwijzen zijn, omdat hun cognitieve functies achteruitgaan.<sup>1</sup> In het verlengde hiervan ligt de aanname dat oudere werknemers minder geïnteresseerd zijn in training en ontwikkelingsactiviteiten dan jongere werknemers (Kroon et al., 2018; Ng en Feldman, 2012; Dordoni en Argentero, 2015; Van Dalen et al., 2009; Harris et al., 2016).

<sup>1</sup> *Cognitieve functies zijn functies van de hersenen die zorgen dat we informatie kunnen verwerken en leren van onze ervaringen, zoals onthouden, plannen, redeneren en beslissen.*

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 Wat is age-isme?

3 **Vooroordelen, stereotypen en feiten**

3.1 Inleiding

3.2 Wat zegt de literatuur?

3.2.1 Productiviteit

3.2.2 Gezondheid en verzuim

3.2.3 Leervermogen en deelname aan trainingen

3.2.4 Motivatie voor werk

3.2.5 Omgaan met verandering en flexibiliteit

3.2.6 ICT- en technologische vaardigheden

3.2.7 Soft skills

3.2.8 Kosten

3.3 Vragenlijstonderzoek onder arbeidsdeskundigen

4 **Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme**

5 **Aanpak age-isme**

Literatuur

Bijlagen

Verder vonden Vickerstaff en Van der Horst (2021) dat er sprake is van zelfstigma in relatie tot deelname aan trainingen. Uit hun onderzoek blijkt dat veel werknemers van 50 tot 59 jaar (die dus nog heel wat jaren moeten werken) aangeven dat ze te oud zijn voor carrièrekansen, training, ontwikkeling en/of langer doorwerken. Daardoor maken ze geen gebruik van de mogelijkheden. Oudere werknemers (en hun managers) geven de 'onvermijdelijke' fysieke en cognitieve achteruitgang die gepaard gaat met het ouder worden als verklaring voor deze gedachte.

### Feiten

Sommige cognitieve functies gaan wat achteruit met de leeftijd. Het gaat dan om de functies fluïde vermogens,<sup>2</sup> werkgeheugen en concentratie. Oudere werknemers hebben over het algemeen meer moeite met dingen uit het hoofd leren. Maar dit geldt niet voor iedereen en hangt sterk af van mentale stimulatie (Nauta et al., 2004; Ng en Feldman, 2008; Fancy et al., 2021). Bovendien blijven andere cognitieve functies gelijk of gaan die zelfs vooruit, zoals gekristalliseerde vermogens,<sup>3</sup> automatische processen en intelligentie. Wijsheid en ervaring van ouderen compenseren cognitieve achteruitgang, zodat de werkprestaties gelijk blijven (Dordoni en Argentero, 2015; WHO, 2021; Harris et al., 2016). Volgens Nauta et al. (2004) brengen ouderen daardoor gemiddeld genomen makkelijker dwarsverbanden aan. Het is volgens hen dan ook een mythe dat ouderen minder goed leren, ze leren anders. De leerstof voor ouderen moet aansluiten op de praktijk en voortborduren op bestaande kennis en ervaring (Nauta, 2004; Posthuma en Campion, 2009).

Het stereotype dat ouderen minder bereid zijn om deel te nemen aan trainings- en ontwikkelingsactiviteiten klopt wél (Ng en Feldman, 2012). Maar dit wijst mogelijk op iets anders dan op een afname van de ontwikkelbereidheid, namelijk:

- De geheugencapaciteit neemt af naarmate de leeftijd stijgt. Hierdoor kunnen ouderen opzien tegen een traditionele trainingsetting.
- Het kan zijn dat ouderen investeringen in hun eigen menselijk kapitaal niet als lonend ervaren, wanneer ze op korte termijn met pensioen gaan.
- Mogelijk is sprake van een selffulfilling prophecy: omdat werkgevers ouderen minder leermogelijkheden bieden, zien ouderen er zelf alvast van af (op jezelf gericht age-isme).

### 3.2.4 Motivatie voor werk

Uit de literatuur blijkt dat gedacht wordt dat oudere werknemers minder gemotiveerd zijn voor hun werk en daardoor minder daadkrachtig zijn dan jongere werknemers (Ng en Feldman, 2012; WHO, 2021; Posthuma en Campion, 2009). De aanname bestaat dat ouderen langzaam maar zeker afstand nemen van hun werk en minder investeren (Ng en Feldman, 2012).

<sup>2</sup> Fluïde vermogens zijn vermogens om te redeneren en probleemoplossend te denken.

<sup>3</sup> Gekristalliseerde vermogens zijn de vermogens om vaardigheden, kennis en ervaring te gebruiken.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 Wat is age-isme?

3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

3.1 Inleiding

3.2 Wat zegt de literatuur?

3.2.1 Productiviteit

3.2.2 Gezondheid en verzuim

3.2.3 Leervermogen en deelname aan trainingen

3.2.4 Motivatie voor werk

3.2.5 Omgaan met verandering en flexibiliteit

3.2.6 ICT- en technologische vaardigheden

3.2.7 Soft skills

3.2.8 Kosten

3.3 Vragenlijstonderzoek onder arbeidsdeskundigen

4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

### Feiten

Ng en Feldman (2012) vonden geen verband tussen de oudere leeftijd van werknemers en hun motivatie voor het werk. Volgens Fancey et al. (2021) bestaat wel enig bewijs voor op jezelf gericht age-isme. Oudere werknemers tonen soms minder gemotiveerd gedrag, uit angst voor discriminatie. Vickerstaff en Van der Horst (2021) wijzen om een andere reden op zelfstigma. De overtuiging dat met de leeftijd onvermijdelijk fysieke en cognitieve verslechtering komt, is volgens hen namelijk overheersend bij hoe werknemers spreken over langer doorwerken of met pensioen gaan. Dit geldt zowel voor werknemers in goede als in minder goede gezondheid. Mensen maken zich zorgen of ze wel in goede gezondheid van hun pensioen kunnen genieten (Breij, 2017).

Uit een meta-analyse van Kooij (2010) blijkt echter dat oudere werknemers niet *minder*, maar *anders* gemotiveerd zijn. Motivatie verschuift met het ouder worden van een focus op groei en extrinsieke motivatie naar een focus op kennisoverdracht en intrinsieke motivatie. Er zijn ook onderzoeken waaruit blijkt dat oudere werknemers meer plezier in hun werk hebben dan jongere werknemers (Langedijk en Kuijpers, 2021) en iets meer betrokken zijn bij hun werk (Schaufeli et al., 2006). Ng en Feldman (2012) voegen daaraan toe dat jongere werknemers meer op groei georiënteerd zijn, terwijl oudere werknemers meer energie steken in het voorkomen van verlies. Dit helpt hen om beter om te gaan met de fysieke en psychologische effecten van ouder worden. Verandering in doeloriëntatie leidt volgens hen ten onrechte tot het beeld dat oudere werknemers minder gemotiveerd zijn.

Henkens en Van Solinge (2003) vonden dat ouderen in de aanloop naar hun pensioen wel anticiperen op het stoppen met werken. Dit uit zich in een verminderde interesse in en belangstelling voor werkgerelateerde zaken. Ook bij leidinggevendens lijkt het proces van mentaal afscheid nemen eerder aan te vangen dan de pensioenleeftijd. Het 'voorsorteren' komt kennelijk van twee kanten (Van Dalen, et al. 2010).

### 3.2.5 Omgaan met verandering en flexibiliteit

Uit meerdere literatuurreviews komt naar voren dat mensen denken dat oudere werknemers weerstand hebben tegen verandering (WHO, 2021; Posthuma en Campion, 2009; Ng en Feldman, 2012; Fancey et al., 2021; Harris et al., 2016). In sommige publicaties komt daarnaast naar voren dat ouderen niet flexibel zijn en/of weinig aanpassingsvermogen hebben (WHO, 2021; Posthuma en Campion, 2009; Ng en Feldman, 2012; Harris et al., 2016; Fancey et al., 2021).

### Feiten

Volgens Posthuma en Campion (2009) is nauwelijks onderzoek gedaan dat dit stereotype onderbouwt. Ng en Feldman (2012) vonden in de literatuur geen verband tussen de oudere leeftijd van werknemers en hun veranderbereidheid. Er bestaat wel een studie waaruit blijkt dat juist jongere werknemers meer

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 Wat is age-isme?

3 **Vooroordelen, stereotypen en feiten**

3.1 Inleiding

3.2 Wat zegt de literatuur?

3.2.1 Productiviteit

3.2.2 Gezondheid en verzuim

3.2.3 Leervermogen en deelname aan trainingen

3.2.4 Motivatie voor werk

3.2.5 Omgaan met verandering en flexibiliteit

3.2.6 ICT- en technologische vaardigheden

3.2.7 Soft skills

3.2.8 Kosten

3.3 Vragenlijstonderzoek onder arbeidsdeskundigen

4 **Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme**

5 **Aanpak age-isme**

Literatuur

Bijlagen

weerstand tegen verandering hebben (Kunze et al., 2013). Uit onderzoek van TNS Nipo (2013) blijkt dat oudere werknemers zich over het algemeen veerkrachtiger voelen dan jongere werknemers. Dat wil volgens hen zeggen dat ze over meer flexibiliteit en aanpassingsvermogen beschikken. Door hun ervaring blijven oudere werknemers rustiger, houden ze overzicht en denken ze in oplossingen. In dit onderzoek geven 46-plussers aan meestal een manier te vinden om met lastige werksituaties om te gaan (89%), terwijl onder jongeren dat percentage beduidend lager is (54%).

### 3.2.6 ICT- en technologische vaardigheden

Het beeld bestaat dat ouderen zich minder goed kunnen aanpassen aan technologische verandering (Fancey et al., 2021; WHO, 2021; Dordoni en Argentero, 2015). NG en Feldman (2012) koppelen dit aan het stereotype dat oudere werknemers minder doorzetten bij het implementeren van nieuwe technologie en meer moeite hebben met het leren omgaan met computersoftware.

#### Feiten

De literatuurreviews gaan niet in op de vraag of het feitelijk klopt dat ouderen minder ICT- en technologische vaardigheden hebben. De losse onderzoeken die er zijn, laten tegenstrijdige resultaten zien. Volgens Kooij-de Bode en De Looze (2008) is uit het beperkte onderzoek de conclusie te trekken dat het percentage mensen dat problemen heeft met ICT over het algemeen toeneemt met de leeftijd. Maar ook zijn er volgens hen veel ouderen die geen problemen ervaren. Ook Preenen et al. (2021) vonden dat ouderen in algemene zin meer moeite hebben met nieuwe technologieën (zoals ICT) dan jongeren. Borghans en Ter Weel (2001) trekken echter de conclusie dat de meeste oudere werknemers vrij snel de voor hun werk noodzakelijke computervaardigheden onder de knie krijgen wanneer dat nodig is. Interessant is een onderzoek van Ipsos Mori (2016) waaruit blijkt dat 55-plussers sneller wennen aan nieuwe technologie dan jongere werknemers. Als verklaring ziet men dat jongeren lijken te verwachten dat de oplossingen die hun bedrijf biedt, net zo eenvoudig in gebruik zijn als de consumenten-devices die ze al gewend zijn. Wanneer dit niet het geval is, moeten zij meer moeite doen om de techniek alsnog tot zich te nemen en dat levert stress op.

### 3.2.7 Soft skills

Volgens Posthuma en Campion (2009) is één van de meest voorkomende leeftijds-stereotyperingen dat oudere werknemers betrouwbaarder zijn dan jongere werknemers. Oudere werknemers zijn onder andere stabiel, eerlijker, beter te vertrouwen, loyaler, meer betrokken, minder vaak afwezig van hun werk en zeggen minder snel hun baan op dan jongere werknemers. Ook in veel andere publicaties komen de betrouwbaarheid, loyaliteit en betrokkenheid van oudere werknemers naar voren (o.a. WHO, 2021; Dordoni en Argentero, 2015; Harris et al., 2016; Fancey et al., 2021). Soms worden ook andere veronderstelde gerelateerde soft skills of kwaliteiten genoemd, zoals accuraatheid (Dordoni en Argentero, 2015), hard werken of een groot arbeidsethos (WHO, 2021; Harris et al., 2016).

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 Wat is age-isme?

3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

3.1 Inleiding

3.2 Wat zegt de literatuur?

3.2.1 Productiviteit

3.2.2 Gezondheid en verzuim

3.2.3 Leervermogen en deelname aan trainingen

3.2.4 Motivatie voor werk

3.2.5 Omgaan met verandering en flexibiliteit

3.2.6 ICT- en technologische vaardigheden

3.2.7 Soft skills

3.2.8 Kosten

3.3 Vragenlijstonderzoek onder arbeidsdeskundigen

4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen



Uit de literatuurreviews blijkt ook dat mensen denken dat oudere werknemers warmer, meer empathisch en vriendelijker zijn dan jongere werknemers. Ook denken ze dat oudere werknemers meer sociale vaardigheden hebben (WHO, 2021; Harris et al., 2016; Fancey et al., 2021; Dordoni en Argentero, 2015).

### Feiten

Posthuma en Campion (2009) vonden enig bewijs dat ouderen betrouwbaarder zijn, wat de validiteit van het stereotype ondersteunt. Zo stelen oudere werknemers minder vaak, zijn ze minder vaak afwezig en zeggen ze minder snel hun baan op. Een belangrijke bron die zich positief ontwikkelt met het ouder worden is de persoonlijkheid. Uit onderzoek blijkt dat de nauwgezetheid en vriendelijkheid verbetert en neuroticisme vermindert (Soto et al., 2011; De Vries, 2022). Een hogere score op vriendelijkheid betekent dat oudere werknemers meer altruïstisch en zorgzaam voor anderen zijn. Ze geven collega's die dat nodig hebben meer steun. Oudere werknemers zijn waarschijnlijk ook beter in het helpen van anderen, omdat hun emotionele stabiliteit toeneemt. Ze vertonen minder prikkelbaarheid, angst en sociale ongerustheid dan jongere werknemers. Deze bevindingen zijn consistent met studies naar emotionele intelligentie (Mayer et al., 1999).

Oudere werknemers hebben ook minder kans op een ernstig arbeidsongeval dan jongere werknemers (EU OSHA, 2020). Dit komt volgens hen doordat jongeren wellicht geen of weinig ervaring op de werkvloer hebben. Ook zijn ze vaak niet voldoende fysiek en psychisch volwassen.

### 3.2.8 Kosten

De aanname is dat oudere werknemers duurder zijn dan jongere werknemers. Reden daarvoor is dat oudere werknemers hogere lonen krijgen, meer gebruikmaken van *employee benefits* en dichter tegen hun pensioen aanzitten (Posthuma en Campion, 2009). Werkgevers zijn ook minder bereid om ouderen te trainen vanwege de veronderstelde lagere return on investment (Fancey et al., 2021; Posthuma en Campion (2009). Dit heeft te maken met de aanname dat oudere werknemers minder lang bij de organisatie blijven werken dan jongere werknemers.

Volgens Vlasbom en Schippers (2019) denkt men dat ouderen niet bereid zijn om werk te accepteren tegen een lager inkomen dan ze voorheen hadden. Deze (mogelijk te hoge) financiële eisen staan in verband met het Nederlandse beloningssysteem dat vooral gebaseerd lijkt op een impliciet contract tussen werkgever en werknemer. Hierbij krijgen werknemers op jonge leeftijd minder betaald in relatie tot hun productiviteit en op latere leeftijd juist meer. In de praktijk vertaalt een dergelijk beloningsprincipe zich in beloning op basis van anciënniteit.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 Wat is age-isme?

3 **Vooroordelen, stereotypen en feiten**

3.1 Inleiding

3.2 Wat zegt de literatuur?

3.2.1 Productiviteit

3.2.2 Gezondheid en verzuim

3.2.3 Leervermogen en deelname aan trainingen

3.2.4 Motivatie voor werk

3.2.5 Omgaan met verandering en flexibiliteit

3.2.6 ICT- en technologische vaardigheden

3.2.7 Soft skills

3.2.8 Kosten

3.3 Vragenlijstonderzoek onder arbeidsdeskundigen

4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

### Feiten

Hoewel we geen onderzoek hebben gevonden waarin alle arbeidskosten zijn meegenomen, is de aanname dat oudere werknemers duurder zijn waarschijnlijk waar. Toch is een relativering hier op zijn plaats. Dit hangt af van welke leeftijdsgroepen je met elkaar vergelijkt. In vergelijking met bijvoorbeeld 20-jarigen zijn 50-jarigen duurder, omdat de directe loonkosten (brutoloon) toenemen met de leeftijd. Veel loonschalen stijgen echter nauwelijks meer vanaf de leeftijd van 50 jaar, omdat in de meeste functies het hoogste salarisniveau is behaald (Heyma et al., 2016). Vlasbom en Schippers (2019) stellen zelfs dat de grootste stijging van het inkomen na de 40<sup>e</sup> verjaardag voorbij is. Als ouderen al (veel) duurder zijn dan werknemers van middelbare leeftijd, dan zijn die kosten veel meer het gevolg van bijkomende werkgeverskosten zoals extra ontzietmaatregelen en verlofdagen, pensioenkosten of kosten bij ziekte. En werkgevers hebben alleen bij de meer commerciële verzekeraars hogere pensioenlasten voor oudere werknemers.

Het trainen van oudere werknemers leidt niet tot minder return on investment, behalve wanneer zij op korte termijn met pensioen gaan. Reden hiervoor is dat ouderen minder dan jongeren geneigd zijn ontslag te nemen. Ook speelt mee dat het rendement van dit soort investeringen veelal op de korte termijn is (Posthuma en Campion, 2009; Fancey et al., 2021). Vlasbom en Schippers (2019) vonden tot slot dat werkzoekende ouderen wel degelijk hun inkomenseisen omlaag bijstellen en werk accepteren onder hun vorige inkomensniveau. Uit hun onderzoeksresultaten blijkt bovendien dat een lagere inkomenseis niet leidt tot een hogere werkherlevingskans. Wel wordt die werkherlevingskans sterk (negatief) beïnvloed door de leeftijd van de werkzoekende.

### 3.3 Vragenlijstonderzoek onder arbeidsdeskundigen

Om erachter te komen welke vooroordelen en stereotypen over oudere werknemers bij arbeidsdeskundigen leven, hebben we een vragenlijst uitgezet onder de leden van de NVVA. De vragenlijst gaf de respondenten direct feedback op hun antwoorden, inclusief een korte toelichting. Het doel is om de bewustwording over de eigen eventuele foutieve beelden te vergroten en meer inzicht te geven in de feiten. Ook vroegen we naar enkele achtergrondgegevens van de respondenten. Daarmee gingen we na of de achtergrond van invloed is op de gegeven antwoorden, bijvoorbeeld op het gebied van geslacht, leeftijd, gezondheid, zelf willen doorwerken tot het pensioen en het werkveld.

#### Steekproef

In totaal vulden 268 personen een complete vragenlijst in, waaronder 246 arbeidsdeskundigen. Hiervan was bijna een derde 50 jaar of jonger, 44% tussen de 51 tot en met 60 jaar en de overige respondenten 61 jaar of ouder. Van de 246 deelnemers zijn 114 man, 131 vrouw en 1 overig. Meer dan de helft (54%) was werkzaam voor het UWV. De andere deelnemers werkten voor verzekeraars,

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 Wat is age-isme?

3 **Vooroordelen, stereotypen en feiten**

3.1 Inleiding

3.2 Wat zegt de literatuur?

3.2.1 Productiviteit

3.2.2 Gezondheid en verzuim

3.2.3 Leervermogen en deelname aan trainingen

3.2.4 Motivatie voor werk

3.2.5 Omgaan met verandering en flexibiliteit

3.2.6 ICT- en technologische vaardigheden

3.2.7 Soft skills

3.2.8 Kosten

3.3 Vragenlijstonderzoek onder arbeidsdeskundigen

4 **Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme**

5 **Aanpak age-isme**

Literatuur

Bijlagen

als zelfstandige en voor onafhankelijke adviesbureaus, arbodiensten en re-integratiebedrijven, gemeenten of voor ondernemingen. Bijna 80% van de respondenten was in loondienst. In tabel 3 splitsen we het aantal deelnemers die werkzaam zijn voor het UWV of in ander werkveld op in de categorieën van deelnemers in loondienst en zelfstandige deelnemers. Daaruit blijkt dat bijna de helft van de respondenten die niet voor het UWV werken, als zelfstandige aan de slag zijn.

Tabel 3 | Werkveld versus in loondienst of niet

	UWV		Overig	
	Aantal	Procent	Aantal	Procent
In loondienst	130	98%	62	54%
Werk als zelfstandige	2	2%	52	46%
Totaal	132	100%	114	100%

### Representativiteit

Bij de NVvA vroegen we op wat de samenstelling is van het ledenbestand. De NVvA heeft 3.200 leden. Volgens de NVvA is dat ongeveer 80% van de arbeidsdeskundigen in Nederland. In tabel 4 vergelijken we de samenstelling van het NVvA-ledenbestand met de samenstelling van onze steekproef. Deze vergelijking laat zien dat onze steekproef representatief is voor het aandeel mannen en vrouwen, maar dat er naar verhouding meer arbeidsdeskundigen bij het UWV meededen aan het onderzoek. Ook is de leeftijd in de steekproef wat hoger dan het ledenbestand van de NVvA. Dit laatste kan te maken hebben met een grotere belangstelling voor age-isme bij de oudere arbeidsdeskundigen.

Tabel 4 | Vergelijking steekproef met ledenbestand NVvA

	NVvA totaal	Steekproef
Geslacht	45% man, 55% vrouw	46% man, 54% vrouw
Leeftijd	40% jonger dan 50 jaar	33% jonger dan 50 jaar
Werkveld	44% bij UWV	54% bij UWV

### Inhoud van de vragenlijst

Aan de arbeidsdeskundigen legden we twintig stellingen voor over beelden die leven over oudere werknemers met de vraag in hoeverre ze waar zijn. Het was bij twijfel niet mogelijk om aan te geven dat dit beeld waar noch onwaar was. We realiseren ons dat de waarheid altijd genuanceerder ligt, maar voor dit onderzoek wilden we toch graag de eerste indruk van de respondenten weten. Van 18 stellingen is in onderzoek vastgesteld in hoeverre ze juist of onjuist zijn. Van twee stellingen komt uit onderzoek niet eenduidig naar voren in hoeverre ze waar zijn.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 Wat is age-isme?

3 **Vooroordelen, stereotypen en feiten**

3.1 Inleiding

3.2 Wat zegt de literatuur?

3.2.1 Productiviteit

3.2.2 Gezondheid en verzuim

3.2.3 Leervermogen en deelname aan trainingen

3.2.4 Motivatie voor werk

3.2.5 Omgaan met verandering en flexibiliteit

3.2.6 ICT- en technologische vaardigheden

3.2.7 Soft skills

3.2.8 Kosten

3.3 Vragenlijstonderzoek onder arbeidsdeskundigen

4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

Tabel 5 | Percentage juiste antwoorden van beelden over oudere werknemers

	Juiste antwoord	% juiste antwoord
Als werknemers ouder worden dan nemen hun werkprestaties af.	niet waar	72%
De arbeidskosten van oudere werknemers zijn hoger dan die van jongere werknemers.	waar	49%
Oudere werknemers zijn fysiek net zo sterk als jongere werknemers.	niet waar	80%
Oudere werknemers melden zich minder vaak ziek dan jongere werknemers.	waar	64%
Werkgevers hebben meer kosten als gevolg van gezondheidsproblemen voor oudere werknemers dan voor jongere werknemers.	waar	34%
Oudere werknemers hebben een minder goed geheugen dan jongere werknemers.	waar	34%
Oudere werknemers hebben meer moeite met leren dan jongere werknemers.	niet waar	28%
Oudere werknemers zijn minder gemotiveerd voor hun werk dan jongere werknemers.	niet waar	96%
Oudere werknemers hebben net zoveel interesse in training en loopbaanontwikkeling als jongere werknemers.	niet waar	51%
De return on investment van opleidingen is bij oudere werknemers lager dan bij jongere werknemers.	niet waar	68%
Oudere werknemers hebben meer weerstand tegen verandering dan jongere werknemers.	niet waar	37%
Oudere werknemers zijn minder flexibel dan jongere werknemers.	niet waar	51%
Oudere werknemers kunnen minder goed met informatietechnologie omgaan dan jongere werknemers.	onduidelijk	100%
Oudere werknemers zijn betrouwbaarder en loyaler dan jongere werknemers.	waar	63%
Oudere werknemers zijn warmer, meer empathisch en vriendelijker dan jongere werknemers.	waar	30%
Oudere werknemers kunnen risico's op het werk beter inschatten dan jongere werknemers.	waar	71%
Oudere werknemers zijn creatiever dan jongere werknemers.	onduidelijk	100%
Oudere werknemers doen minder hun best om te solliciteren dan jongere werknemers.	niet waar	70%
Oudere werknemers nemen geen genoegen met een lager salarisniveau dan ze gewend zijn.	niet waar	56%
Demotie is een bruikbare praktijk om ouderen langer aan het werk te laten blijven.	niet waar	51%

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 Wat is age-isme?

3 **Vooroordelen, stereotypen en feiten**

3.1 Inleiding

3.2 Wat zegt de literatuur?

3.2.1 Productiviteit

3.2.2 Gezondheid en verzuim

3.2.3 Leervermogen en deelname aan trainingen

3.2.4 Motivatie voor werk

3.2.5 Omgaan met verandering en flexibiliteit

3.2.6 ICT- en technologische vaardigheden

3.2.7 Soft skills

3.2.8 Kosten

3.3 Vragenlijstonderzoek onder arbeidsdeskundigen

4 **Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme**

5 **Aanpak age-isme**

Literatuur

Bijlagen

## Resultaten

Uit de antwoorden blijkt dat bij arbeidsdeskundigen de nodige vooroordelen en stereotypen over ouderen leven (zie [tabel 5](#)). De arbeidsdeskundigen sloegen de plank vooral mis bij de volgende stellingen, waarbij minder dan 37% het juiste antwoord wist te geven:

- Werkgevers hebben meer kosten als gevolg van gezondheidsproblemen voor oudere werknemers dan voor jongere werknemers. (waar)
- Oudere werknemers hebben een minder goed geheugen dan jongere werknemers. (waar)
- Oudere werknemers hebben meer moeite met leren dan jongere werknemers. (niet waar)
- Oudere werknemers hebben meer weerstand tegen verandering dan jongere werknemers. (niet waar)
- Oudere werknemers zijn warmer, meer empathisch en vriendelijker dan jongere werknemers. (waar)

Vervolgens gingen we na welke achtergrondkenmerken van invloed zijn op de antwoorden die de arbeidsdeskundigen geven, zoals geslacht, leeftijd, gezondheid, zelf willen doorwerken tot het pensioen en het werkveld. Dit doen we om te achterhalen of bepaalde groepen meer of minder stereotyperen op grond van leeftijd. Dat kan het geval zijn wanneer de deelnemers de onware negatieve stellingen vaker als waar beantwoordden. En wanneer ze de ware positieve stellingen vaker als niet waar beantwoordden.

Wat betreft geslacht zagen we amper verschillen tussen de antwoorden van mannen en vrouwen. Het percentage juiste antwoorden van mannen en vrouwen lag dicht bij elkaar en verschilde niet meer dan 10 procentpunt. Wat leeftijd betreft zagen we ten aanzien van enkele stellingen wel opvallende verschillen. Over de volgende stellingen lopen de beelden van de verschillende leeftijdsgroepen flink (15 procentpunt of meer) uiteen (zie ook [bijlage 2](#)):

- Als werknemers ouder worden dan nemen hun werkprestaties af. (niet waar)
- De arbeidskosten van oudere werknemers zijn hoger dan die van jongere werknemers. (waar)
- Werkgevers hebben meer kosten als gevolg van gezondheidsproblemen voor oudere werknemers dan voor jongere werknemers. (waar)
- Oudere werknemers hebben meer weerstand tegen verandering dan jongere werknemers. (niet waar)
- Oudere werknemers zijn minder flexibel dan jongere werknemers. (niet waar)
- Oudere werknemers kunnen risico's op het werk beter inschatten dan jongere werknemers. (niet waar)
- Oudere werknemers doen minder hun best om te solliciteren dan jongere werkzoekenden. (niet waar)

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting en aanbevelingen

### 1 Inleiding

### 2 Wat is age-isme?

## 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

### 3.1 Inleiding

### 3.2 Wat zegt de literatuur?

#### 3.2.1 Productiviteit

#### 3.2.2 Gezondheid en verzuim

#### 3.2.3 Leervermogen en deelname aan trainingen

#### 3.2.4 Motivatie voor werk

#### 3.2.5 Omgaan met verandering en flexibiliteit

#### 3.2.6 ICT- en technologische vaardigheden

#### 3.2.7 Soft skills

#### 3.2.8 Kosten

### 3.3 Vragenlijstonderzoek onder arbeidsdeskundigen

## 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

## 5 Aanpak age-isme

## Literatuur

## Bijlagen

In het algemeen blijkt dat arbeidsdeskundigen jonger dan 50 jaar in deze stellingen minder positief denken over oudere werknemers dan arbeidsdeskundigen van 50 jaar of ouder. Alleen over de stelling dat oudere werknemers minder hun best doen om te solliciteren denkt de groep arbeidsdeskundigen van 61 jaar of ouder het meest dat dit waar is, terwijl de stelling onwaar is. Dit zegt echter nog niets over in hoeverre de arbeidsdeskundigen op de hoogte zijn van de feiten. Sommige negatieve stellingen zijn namelijk wel waar. Arbeidsdeskundigen van 50 jaar en jonger zijn minder positief, maar geven bij deze stellingen wel het juiste antwoord.

De gezondheid van de arbeidsdeskundigen had nauwelijks invloed op hun beelden over oudere werknemers. Het percentage juiste antwoorden verschilde niet meer dan 13 procentpunt van elkaar. De mate waarin arbeidsdeskundigen door willen werken, lijkt een rol te spelen bij de volgende zeven stellingen over oudere werknemers (zie ook [bijlage 2](#)).

- De arbeidskosten van oudere werknemers zijn hoger dan die van jongere werknemers. (waar)
- Oudere werknemers melden zich minder vaak ziek dan jongere werknemers. (waar)
- Oudere werknemers hebben een minder goed geheugen dan jongere werknemers. (waar)
- Oudere werknemers hebben meer moeite met leren dan jongere werknemers. (niet waar)
- Oudere werknemers zijn minder flexibel dan jongere werknemers. (niet waar)
- Oudere werknemers zijn warmer, meer empathisch en vriendelijker dan jongere werknemers. (waar)
- Oudere werknemers kunnen risico's op het werk beter inschatten dan jongere werknemers. (niet waar)

Naarmate de arbeidsdeskundigen langer door willen werken, zijn zij positiever over oudere werknemers bij de eerste zes stellingen. Maar wat betreft de laatste stelling denken de deelnemers die het kortst willen doorwerken, het meest dat de stelling waar is. Naarmate de arbeidsdeskundigen langer door willen werken, stemmen zij minder vaak in met de stelling, terwijl deze wel waar is.

Het maakt niet uit in welk werkveld de arbeidsdeskundigen werkzaam zijn. Het percentage juiste antwoorden van de arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn voor het UWV verschillen over het algemeen niet veel van het percentage van de arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn op andere terreinen.

### Conclusie

De antwoorden op de stellingen over age-isme laten zien dat arbeidsdeskundigen ook zelf vooroordelen en stereotypen over ouderen hebben. Ook blijkt dat arbeidsdeskundigen van 50 jaar of jonger en arbeidsdeskundigen die 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 (UWV of overig).

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting en aanbevelingen

### 1 Inleiding

### 2 Wat is age-isme?

## 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

### 3.1 Inleiding

### 3.2 Wat zegt de literatuur?

#### 3.2.1 Productiviteit

#### 3.2.2 Gezondheid en verzuim

#### 3.2.3 Leervermogen en deelname aan trainingen

#### 3.2.4 Motivatie voor werk

#### 3.2.5 Omgaan met verandering en flexibiliteit

#### 3.2.6 ICT- en technologische vaardigheden

#### 3.2.7 Soft skills

#### 3.2.8 Kosten

### 3.3 Vragenlijstonderzoek onder arbeidsdeskundigen

## 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

## 5 Aanpak age-isme

## Literatuur

## Bijlagen

## 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we antwoord op de tweede onderzoeksvraag: Is age-isme van invloed op het werk van arbeidsdeskundigen en zo ja, in welk opzicht? Het hoofdstuk baseerden we vooral op de input van de arbeidsdeskundigen uit de twee focusgroepen en deels ook op de open vragen in de vragenlijst. In de volgende paragrafen bespreken we eerst de antwoorden van arbeidsdeskundigen op de open vragen in de vragenlijst. Daarna behandelen we de verschillende vormen van age-isme die de arbeidsdeskundigen uit de focusgroepen in hun werk tegenkomen.

### 4.2 Last van age-isme?

In de vragenlijst vroegen we de arbeidsdeskundigen of zij in hun werk als arbeidsdeskundige last hebben van age-isme en zo ja, in welk opzicht. Een kwart gaf aan dat dit het geval was. Mannen en vrouwen bleken daar in gelijke mate last van te hebben. Arbeidsdeskundigen tussen de 51 en 60 jaar bleken het minst last van age-isme te hebben (17%). Bij arbeidsdeskundigen jonger dan 51 of ouder dan 61 jaar is dit bijna twee keer zo veel. De gezondheid van de arbeidsdeskundigen lijkt vrijwel geen rol te spelen in de mate waarin zij last hebben van age-isme.

Tabel 6 | Mate waarin arbeidsdeskundigen last hebben van age-isme

Geslacht		Leeftijd		Gezondheid		
Man (n = 114)	Vrouw (n = 131)	50 jaar of jonger (n = 78)	51 t/m 60 jaar (n = 108)	61 jaar of ouder (n = 60)	(Zeer) slecht/ gaat wel (n = 42)	(Zeer) goed (n = 204)
25%	25%	33%	17%	32%	29%	25%

Vervolgens vroegen we aan de arbeidsdeskundigen die aangaven last te hebben van age-isme, wat de belemmering precies was. De arbeidsdeskundigen noemden het meest dat oudere werknemers minder gemotiveerd zijn voor re-integratie en denken geen kans te krijgen op de arbeidsmarkt. Of dat werkgevers vooroordelen hebben en geen kansen geven aan oudere werknemers.

Daarnaast vroegen wij de arbeidsdeskundigen die geen last hadden: 'Hoe komt het dat je in je werk geen last hebt van age-isme?'. De meest genoemde antwoorden zijn:

- 'Als oudere arbeidsdeskundige zorg ik dat ik fit ben en blijf, dat ligt aan mijn eigen instelling. Ik doe mijn werk goed, ik heb er plezier in, ik ben jong van geest.'
- 'Als oudere arbeidsdeskundige heb ik meer kennis en ervaring, dat is een groot voordeel, dat wordt gewaardeerd.'

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 Wat is age-isme?

3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

4.1 Inleiding

4.2 Last van age-isme?

4.3 Interpersoonlijk age-isme

4.3.1 Bij de arbeidsdeskundige zelf

4.3.2 Bij de werkgever

4.4 Op jezelf gericht age-isme bij de oudere werknemer

4.5 Age-isme in wet- en regelgeving

5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

Daarnaast kwamen de volgende antwoorden naar voren:

- Goede werkgever, goed beleid.
- Niets van gemerkt, herken het niet.
- Door mijn manier van werken: beoordeel iedereen gelijk, denk in mogelijkheden, kijk naar de persoon, lever maatwerk, leeftijd is geen onderdeel van de beoordeling.
- Het speelt niet in de bedrijven waar ik kom.
- Ik zit ertussen in, niet oud en niet jong.
- Geen idee.

Uit bovenstaande antwoorden blijkt dat de arbeidsdeskundigen de vraag of ze in hun werk last hebben van age-isme verschillend hebben geïnterpreteerd. Een deel van de arbeidsdeskundigen die de vragenlijst invulde, betreft de vraag op zichzelf (de eigen leeftijd in relatie tot het werk van arbeidsdeskundige). Dit was eigenlijk niet de bedoeling. Maar daardoor weten we nu wel dat oudere arbeidsdeskundigen zelf weinig last van stereotypering en discriminatie in hun werk hebben.

### 4.3 Interpersoonlijk age-isme

De arbeidsdeskundigen geven voorbeelden van age-isme in hun eigen denken en handelen en bij werkgevers. De voorbeelden zijn niet alleen genoemd als antwoord op de open vragen in de vragenlijst, maar ook aangedragen door de arbeidsdeskundigen die deelnamen aan de focusgroepen. In de volgende paragrafen gaan we in op de diverse voorbeelden.

#### 4.3.1 Bij de arbeidsdeskundige zelf

##### Praktijkvoorbeeld 1

‘Bij nieuwe instroom bij het Werkbedrijf, dus net na de beoordeling Einde Wachtijd WIA, merk ik bij mezelf en mijn collega’s toch een andere houding ten opzichte van een klant van 55+ dan ten aanzien van een klant van bijvoorbeeld 35. Bij 55+ is het meer: kijken wat er (nog) kan. Bij 35 is het meer: hier moet echt iets gebeuren en de klant moet in beweging gebracht worden.’

Het meest genoemd is een vooringenomenheid als de arbeidsdeskundige hoort wat de leeftijd van een cliënt is, zeker in combinatie met de beperking(en), een eenzijdig arbeidsverleden en weinig opleiding. De leeftijd wordt vaak als eerste genoemd en dat maakt een objectieve beoordeling lastig. De arbeidsdeskundigen kunnen er niet omheen. De vooringenomenheid bestaat uit twijfel over de haalbaarheid van (om)scholing, het vinden van ander werk en/of denken dat de medewerker daar zelf ook niet voor openstaat. Met als gevolg dat (anders dan bij een jongere medewerker) minder in deze oudere cliënten geïnvesteerd wordt. Terwijl er wellicht wel mogelijkheden aanwezig zijn en

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

#### 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Last van age-isme?
- 4.3 Interpersoonlijk age-isme
  - 4.3.1 Bij de arbeidsdeskundige zelf
  - 4.3.2 Bij de werkgever
- 4.4 Op jezelf gericht age-isme bij de oudere werknemer
- 4.5 Age-isme in wet- en regelgeving

#### 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen



de cliënt daar mogelijk ook voor openstaat. Bijvoorbeeld omdat hij als ondernemer geen pensioen heeft opgebouwd.

*'Je leest het rapport van een arts en krijgt direct een bepaalde associatie bij de informatie dat iemand 40 jaar bij werkgever werkt.'*

*'Soms denk je van tevoren al: het zal wel 80/100 worden, omscholing is niet realistisch. Dan zet je iemand bij voorbaat in een bepaalde richting terwijl die persoon dat misschien helemaal niet wil.'*

Eenzijds willen arbeidsdeskundigen de leeftijd niet laten meewegen bij de beoordeling. Anderzijds leveren ze graag maatwerk. Hierdoor ontstaat mogelijk een dilemma. Bij 60-plussers laten de arbeidsdeskundigen zich over het algemeen meer leiden door de leeftijd dan bij 50-plussers. Wanneer de situatie heel lastig is, gunnen zij het een oudere cliënt om eerder te stoppen met werken. De vraag is of het hier gaat om age-isme of de menselijke maat.

Veel oudere arbeidsdeskundigen geven aan dat hun ervaring en senioriteit worden gewaardeerd. Dit geldt zowel voor arbeidsdeskundigen in de focusgroepen als de deelnemers die de vragenlijst invulden. Het beroep van arbeidsdeskundige zou een waargenomen 'juiste leeftijd' hebben van zo'n 40 of 50 jaar. Sommige jongere arbeidsdeskundigen in de focusgroepen voelen inderdaad dat ze minder serieus genomen worden in het werk. Dit geldt echter niet voor iedereen en het is ook niet terecht. Een van de jongere arbeidsdeskundigen zegt hierover:

*'Ik heb hier veel moeite mee. Dit is namelijk ook age-isme, maar dan de andere kant op. Naar mijn mening doet leeftijd er niet toe. Sterker nog: ik durf te zeggen dat ik mijn werk minstens zo goed doe als arbeidsdeskundigen die de "juiste" leeftijd van 40 of 50 hebben. Ik voel mij serieus genomen door werkgevers en werknemers. En ik neem mijn werk ook serieus ook al ben ik nog geen 40.'*

Uit de literatuur blijkt dat stereotypering toeneemt naarmate de werkelijke en de verwachte leeftijd minder met elkaar overeenkomen (zie ook [hoofdstuk 2](#)).

Ongeveer 22 arbeidsdeskundigen geven in de vragenlijst aan dat ze in hun werk geen last hebben van age-isme, omdat ze 'er niet aan doen'. Ze hebben geen vooroordelen en zijn niet met leeftijd bezig. Ze beoordelen iedereen gelijk en kijken naar objectieve factoren. Uit onderzoek weten we echter dat stereotypering vaak onbewust gebeurt.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 Wat is age-isme?

3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

4 **Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme**

4.1 Inleiding

4.2 Last van age-isme?

4.3 Interpersoonlijk age-isme

4.3.1 Bij de arbeidsdeskundige zelf

4.3.2 Bij de werkgever

4.4 Op jezelf gericht age-isme bij de oudere werknemer

4.5 Age-isme in wet- en regelgeving

5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

### 4.3.2 Bij de werkgever

#### Praktijkvoorbeeld 2

'Ik kreeg te maken met de herbeoordeling van een 63-jarige man met een hoog loon ten opzichte van zijn opleidingsniveau. Hij is niet één keer van de ruim tweehonderd keer dat hij solliciteerde, uitgenodigd voor een gesprek. De moed zinkt hem in de schoenen nu hij een vervolgitkering heeft. De financiële nood is hoog en de wil om te werken is groot. De redenen van afwijzing zijn meestal: (1) als hij op zijn eigen opleidingsniveau solliciteert, krijgt hij te horen dat hij te veel ervaring heeft en zich gaat vervelen en (2) als hij op zijn ervaringsniveau solliciteert, wordt hem gezegd dat hij niet over het juiste opleidingsniveau beschikt. De vraag is hoe werkgevers te overtuigen? En hoe verkoop ik de 60-plus maatregel aan deze man?'

Arbeidsdeskundigen komen in hun contacten met werkgevers diverse stereotypen over oudere werknemers tegen die we ook vonden in de literatuur. De volgende stereotypen noemen zij het meest:

- Oudere werknemers halen de vereiste productie niet meer. Dit komt vooral aan bod bij werkgevers van IT-bedrijven, callcenters en technische diensten. Zelfs wanneer de werkgevers de productie niet meten. Ouderen zijn in kwalitatieve zin vaak wel goed.
- Oudere werknemers hebben moeite met leren en (om)scholing. Werkgevers ontzien ouderen daarom bij het volgen van opleidingen.
- Ouderen hebben moeite met ICT- en technologische ontwikkelingen en zijn niet flexibel.
- Oudere werknemers zitten hun tijd uit en zijn niet meer gemotiveerd. Volgens de arbeidsdeskundigen is een mindere motivatie regelmatig te koppelen aan beperkingen of onzekerheid, terwijl de werkgever denkt: 'hij wil niet meer'.
- Het heeft geen zin om te investeren in scholing of ander werk. Wanneer ouderen zijn ingewerkt, gaan ze al bijna met pensioen.
- Oudere werknemers zijn duur en stellen forse looneisen.

Het gevolg van deze beeldvorming is dat werkgevers vaak geen moeite (willen) doen om passend werk te vinden. Bij discussies over het re-integratieverslag krijgen arbeidsdeskundigen vaak te horen dat de werknemer te oud is om er nog in te investeren. Veel werkgevers geven alleen opdracht voor re-integratie ze spoor om een loonsanctie te voorkomen.

*'Met name waar het gaat om de intensiteit van de re-integratieondersteuning loop ik regelmatig tegen het vooroordeel aan dat ouderen niet meer zo nodig hoeven en dat daarom minimale ondersteuning genoeg is.'*

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

#### 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Last van age-isme?
- 4.3 Interpersoonlijk age-isme
  - 4.3.1 Bij de arbeidsdeskundige zelf
  - 4.3.2 Bij de werkgever
- 4.4 Op jezelf gericht age-isme bij de oudere werknemer
- 4.5 Age-isme in wet- en regelgeving

#### 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

*‘Verzorgenden hebben soms alleen de huishoudschool gedaan. Maar dat wil niet zeggen dat ze dom zijn. Door te zeggen “we hebben niets”, doet de werkgever gelijk de deur dicht.’*

Volgens de arbeidsdeskundigen zijn er ook werkgevers die juist veel moeite doen. Bijvoorbeeld omdat de werknemer er al lang werkt en waarschijnlijk elders kansloos is. Kleinere werkgevers doen ook vaak meer moeite om iemand voor het bedrijf te behouden.

Arbeidsdeskundigen geven aan dat er ook werkgevers zijn met positieve beelden over oudere werknemers. Zij denken bijvoorbeeld dat oudere werknemers op zoek zijn naar verdieping, iets willen betekenen voor anderen (mentorschap) of een vraagbaak willen zijn. Deze werkgevers vinden het bijvoorbeeld positief dat oudere vakmensen met technische vaardigheden hun kennis overdragen aan nieuwe medewerkers. Sommige werkgevers willen liever een wat oudere medewerker, omdat ze die betrouwbaarder vinden dan een jongere werknemer. Jongeren hebben volgens hen minder arbeidsethos, stellen meer eisen, werken liever parttime en hebben maandagochtendziektes. Dit is uiteraard ook age-isme, want niet alle jongeren zijn zo.

#### 4.4 Op jezelf gericht age-isme bij de oudere werknemer

##### Praktijkvoorbeeld 3

‘Bij een beoordeling van het recht op WIA is een functie aangeduid als bestukker. Voor deze functie moet een training van enkele dagen gevolgd worden. De klant heeft dit werk nog nooit gedaan. Hij meldt dat hij te oud is om dit te leren. De reactie daarop is: iedereen die dit werk gaat doen, moet dezelfde training volgen. Er is geen werkervaring vereist om aangenomen te worden. Gezien jouw opleidingsniveau ben je prima in staat om de training te volgen.’

Het komt volgens de arbeidsdeskundigen regelmatig voor dat oudere cliënten weerstand vertonen als het gaat om ander werk of omscholing. Soms in combinatie met een eenzijdig arbeidsverleden, fysieke beperkingen en weinig opleiding. De cliënten hebben een negatief zelfbeeld, vinden het vaak eng en denken dat ze het niet (meer) kunnen. Ze schrijven zichzelf beperkingen toe die met leeftijd te maken hebben, ook als de verzekeringsarts aangeeft dat er geen beperkingen zijn. Maar er zijn verschillen: de ene cliënt wil nog van alles en de ander komt uitgeblust over. Bij een jongere werknemer bestaat veelal wel meer een gevoel van urgentie om het te proberen. De financiële situatie speelt daarbij ook grote een rol.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 **Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme**
  - 4.1 Inleiding
  - 4.2 Last van age-isme?
  - 4.3 Interpersoonlijk age-isme
    - 4.3.1 Bij de arbeidsdeskundige zelf
    - 4.3.2 Bij de werkgever
  - 4.4 Op jezelf gericht age-isme bij de oudere werknemer
  - 4.5 Age-isme in wet- en regelgeving
- 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

*'Je hebt te maken met een dubbele beperking (beperking én leeftijd). Hierdoor is er vaak weerstand om te re-integreren. Je moet als arbeidsdeskundige extra moeite doen om dat beeld een beetje om te turnen en mensen te laten inzien dat ze nog wel wat kunnen.'*

*'Oudere cliënten zeggen regelmatig dat ze niet meer in staat zijn om iets nieuws te leren op hun leeftijd. Of dat ze werken met de computer doodeng vinden.'*

Oudere cliënten denken volgens de arbeidsdeskundigen vaak dat ze nergens aan de bak komen omdat ze te oud zijn. Het stempel van de arbeidsongeschiktheid komt daar nog eens bij. Hier is ook sprake van angst voor stereotypering: de cijfers tonen aan dat ouderen weinig kans maken op de arbeidsmarkt, dus waarom zou je re-integratie 2<sup>e</sup> spoor proberen? Het is overigens niet altijd duidelijk of er sprake is van op jezelf gericht age-isme (zelfstigma of stereotype dreiging, zie **hoofdstuk 2**). Er kan ook iets anders aan de hand zijn, zoals:

- De functieverblijftijd. Sommige cliënten zijn blijven hangen in een functie die ze al heel lang niet meer leuk vinden.
- Het ontbreken van een financiële regeling. Wanneer ze lang fysiek zwaar werk hebben gedaan, vinden oudere cliënten het vaak moeilijk te accepteren dat er geen goede regeling voor hen is. Sommigen vinden dat ze het recht hebben om niet meer te werken en dat de werkgever aan zet is om iets te bieden.
- Cliënten die op korte termijn met pensioen gaan, vinden het niet altijd de moeite waard om nog werk te zoeken. Hun pensioen is al redelijk gedekt en de LGU (of WW) loopt tot de pensioengerechtigde leeftijd.
- Invulling van de vrije tijd. Cliënten hebben na twee jaar wachttijd hun leven vaak zodanig ingericht dat werken daar niet goed meer in past. Ze gaan ervan uit dat ze waarschijnlijk toch niet meer aan het werk komen.

## 4.5 Age-isme in wet- en regelgeving

### Praktijkvoorbeeld 4

'Ouderen willen zelf soms niet meer zo voortvarend re-integreren als van hen verwacht wordt. Tegelijkertijd zijn er overheidsmaatregelen die hen daarin versterken: minder sollicitatieplicht, geen herkeuring, niet door een verzekeringsarts gekeurd worden (bij de WIA). Ik wil geen onderscheid maken op grond van leeftijd, maar de overheid doet het wel!'

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 Wat is age-isme?

3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

4 **Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme**

4.1 Inleiding

4.2 Last van age-isme?

4.3 Interpersoonlijk age-isme

4.3.1 Bij de arbeidsdeskundige zelf

4.3.2 Bij de werkgever

4.4 Op jezelf gericht age-isme bij de oudere werknemer

4.5 Age-isme in wet- en regelgeving

5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

De arbeidsdeskundigen geven veel voorbeelden van leeftijdsafhankelijke wet- en regelgeving waar ze in hun werk mee te maken hebben. De volgende twee ‘typen’ regelingen worden het meest genoemd:

- De ‘verplichte’ pensioenleeftijd die in 2024 uitkomt op 67 jaar<sup>4</sup>. In sommige beroepen zijn werknemers verplicht om met 55 jaar te stoppen met werken (o.a. piloten en militairen) of kunnen werknemers gebruikmaken van de Regeling Vervroegde Uittreding (RVU), wanneer doorwerken tot de AOW-leeftijd te zwaar is.
- De recente vereenvoudigde WIA-beoordeling. Hierin worden 60-plussers die de grens van twee jaar ziekte tussen 1 oktober 2022 en 1 januari 2024 bereiken in de meeste gevallen niet langer door een verzekeringsarts beoordeeld om te bepalen of ze in aanmerking komen voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA).

Dit soort regelingen versterkt het negatieve beeld: oudere werknemers functioneren minder goed, moeten ontzien worden en kunnen daarom vanaf een bepaalde leeftijd stoppen met werken. Ook zijn dit soort regelingen van invloed op de motivatie van ouderen om mee te werken aan re-integratietrajecten. Met name over de vereenvoudigde WIA-beoordeling is veel gesproken in de focusgroepen. De regeling schuurt. Sommige arbeidsdeskundigen hebben moeite om de regeling uit te voeren of ze twijfelen in hoeverre het nog zin heeft om te investeren in de re-integratie van 60-plussers. ‘Iedereen zegt: kijk naar het individu. Maar dat wordt met deze regeling weer tenietgedaan.’

---

<sup>4</sup> In de meeste bedrijfstakken is het pensioen verplicht.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 Wat is age-isme?

3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

4 **Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme**

4.1 Inleiding

4.2 Last van age-isme?

4.3 Interpersoonlijk age-isme

4.3.1 Bij de arbeidsdeskundige zelf

4.3.2 Bij de werkgever

4.4 Op jezelf gericht age-isme bij de oudere werknemer

4.5 Age-isme in wet- en regelgeving

5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

## 5 Aanpak age-isme

### 5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk geven we antwoord op de derde onderzoeksvraag: Wat is er bekend over de aanpak van age-isme in relatie tot werk en wat zijn ervaringen van arbeidsdeskundigen die age-isme in hun eigen werk proberen tegen te gaan? We bespreken allereerst de literatuur en vervolgens de aanpak die arbeidsdeskundigen uit de focusgroepen uitprobeerden.

### 5.2 Wat zegt de literatuur?

Deze paragraaf baseerden we niet alleen op bewezen effectieve strategieën, maar ook op veelbelovende strategieën. Uit de literatuur blijkt namelijk dat studies naar effectieve strategieën om age-isme op de arbeidsmarkt tegen te gaan schaars zijn. Veel onderzoeken sluiten af met (veelbelovende) aanbevelingen, zonder iets te zeggen over de effectiviteit ervan. Alleen de WHO (2021) geeft op basis van een systematische review een overzicht van effectieve strategieën, namelijk wet- en regelgeving, educatie en intergenerationeel contact. Dit betreft echter de aanpak van age-isme in het algemeen en niet specifiek binnen het domein werk. De WHO constateert bovendien dat studies naar de effecten van interventies voor de aanpak van op jezelf gericht age-isme (onder andere zelfstigma) ontbreken.

Al met al geeft de literatuur diverse strategieën op het gebied van (1) wet- en regelgeving, (2) het aanpakken van vooroordelen en negatieve stereotypering en (3) het stimuleren van leeftijdsinclusieve en leeftijdsdiverse werkplekken. Een combinatie van deze strategieën wordt aanbevolen. Ook is een intersectionele blik belangrijk. Niet iedereen van dezelfde leeftijd ervaart age-isme op dezelfde manier. Er is onder andere een relatie met geslacht, opleidingsniveau en gezondheid/beperking (Van der Horst en Vickerstaff, 2020).

#### 5.2.1 Wet- en regelgeving

Volgens de WHO (2021) kan wet- en regelgeving<sup>5</sup> op vier manieren age-isme terugdringen:

- Bepaald gedrag verbieden kan dat gedrag verminderen, mits er sancties zijn. Zo zijn werkgevers bij anti-discriminatie wetgeving minder snel geneigd te discrimineren wanneer dit leidt tot extra kosten.
- Wet- en regelgeving zorgt voor bewustwording van de norm dat age-isme sociaal onacceptabel is en dat heeft weer invloed op de mate van vooroordelen.

<sup>5</sup> Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet biedt bescherming tegen alle vormen van discriminatie, ook discriminatie op basis van leeftijd. Daarnaast is er een aparte wet die leeftijdsdiscriminatie op het werk moet tegengaan en voorkomen: de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL).

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

### 5 Aanpak age-isme

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Wat zegt de literatuur?
  - 5.2.1 Wet- en regelgeving
  - 5.2.2 Aanpakken van vooroordelen en negatieve stereotypen
  - 5.2.3 Stimuleren van leeftijdsinclusieve en leeftijdsdiverse werkplekken
- 5.3 Reframing
  - 5.3.1 Wat zegt de literatuur?
  - 5.3.2 Ervaringen van arbeidsdeskundigen
  - 5.3.3 Tips van arbeidsdeskundigen

Literatuur

Bijlagen

- Mensen ‘dwingen’ hun gedrag te veranderen, kan uiteindelijk ook hun onderliggende houding veranderen. Dit omdat ze de tegenstrijdigheid tussen hun houding en gedrag willen verminderen.
- Wet- en regelgeving kan leiden tot meer diversiteit (bijvoorbeeld op de werkvloer) en dat heeft weer invloed op de mate waarin mensen vooroordelen hebben.

De effecten zijn wel afhankelijk van een aantal factoren. De WHO (2021) benadrukt onder andere het belang van monitoring en handhaving. Verder moet wet- en regelgeving gepaard gaan met het bevorderen van bewustwording en het geven van informatie. Uit sommige studies blijkt overigens dat niet goed vormgegeven anti-discriminatie wetgeving ook onbedoelde gevolgen kan hebben. Bijvoorbeeld dat bedrijven minder ouderen aannemen om mogelijke geschillen te voorkomen.

### 5.2.2 Aanpakken van vooroordelen en negatieve stereotypen

De literatuur benoemt meerdere aanpakken die vooroordelen en negatieve stereotypen over oudere werknemers kunnen tegengaan: (1) bevorderen van kennis en bewustwording, (2) mixen van leeftijden, (3) bevorderen van zelfvertrouwen bij oudere werkzoekenden en (4) scholing en training om relevant te blijven op de arbeidsmarkt.

#### 1 Bevorderen van kennis en bewustwording via educatie en communicatiestrategieën

Educatie en communicatiecampagnes dragen bij aan meer kennis en bewustwording (o.a. UNECE, 2019; WHO, 2021). Volgens Ng en Feldman (2012) is zorgen voor bewustwording van leeftijdsstereotypen bij managers de meest veelbelovende strategie. Managers moeten ook weten dat er veel meer variatie is binnen leeftijdsgroepen dan tussen leeftijdsgroepen (Posthuma en Campion, 2009). En dat zelfstigma bij oudere werknemers ertoe kan leiden dat ze niet (willen) deelnemen aan trainingen (Vickerstaff en van der Horst, 2022).

Communicatiecampagnes werken via activiteiten en gerichte boodschappen aan het geven van informatie en gedragsbeïnvloeding. Activiteiten zijn bijvoorbeeld een pledge,<sup>6</sup> bijeenkomsten, een quiz en artikelen. Gerichte boodschappen benadrukken bijvoorbeeld dat age-isme onacceptabel is (WHO, 2021). Ook geven ze informatie over de positieve bijdragen van oudere werknemers en voordelen van leeftijdsdiversiteit op het werk (UNECE, 2019). Er is echter nog weinig bewijs over de impact van dit soort bewustwordingsactiviteiten (WHO, 2021; Fancey et al., 2021; UNECE, 2019). De WHO (2021) ziet het wel als een veelbelovende strategie.

<sup>6</sup> Bij een *pledge* ondertekenen werkgevers bijvoorbeeld vrijwillig een statement waarin ze zich uitspreken tegen leeftijdsdiscriminatie. Daarmee wordt doelbewust cognitieve dissonantie bij werkgevers gecreëerd.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

1 Inleiding

2 Wat is age-isme?

3 Vooroordelen, stereotypen en feiten

4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

5 **Aanpak age-isme**

5.1 Inleiding

5.2 Wat zegt de literatuur?

5.2.1 Wet- en regelgeving

5.2.2 Aanpakken van vooroordelen en negatieve stereotypen

5.2.3 Stimuleren van leeftijdsinclusieve en leeftijdsdiverse werkplekken

5.3 Reframing

5.3.1 Wat zegt de literatuur?

5.3.2 Ervaringen van arbeidsdeskundigen

5.3.3 Tips van arbeidsdeskundigen

Literatuur

Bijlagen

## 2 Mixen van leeftijden

Meer contact tussen jongere en oudere werknemers, meer samenwerken en informatie-uitwisseling helpen negatieve stereotypering te verminderen (Ng en Feldman, 2012; UNECE, 2019). Hetzelfde geldt voor een open discussie over leeftijdsstereotypen onder werknemers (Ng en Feldman, 2012; Oliveira en Cardoso, 2018). UNECE (2019) stelt dat mentorschap en het delen van een baan tot een meer leeftijdsvriendelijke houding op het werk leiden. Volgens de WHO (2021) leidt samenwerken aan bepaalde taken tot binding en begrip voor elkaar. Dit gebeurt echter alleen als aan bepaalde condities wordt voldaan. De ene groep mag bijvoorbeeld niet beter in bepaalde taken zijn dan de andere groep. Ook is de kwaliteit van het contact tussen leeftijdsgroepen belangrijk, evenals een gemeenschappelijk doel. Tot slot hebben activiteiten in tweetallen (één jongere en één oudere) meer positieve effecten dan activiteiten in een grotere groep met gemixte leeftijden.

## 3 Bevorderen van zelfvertrouwen bij oudere werkzoekenden

Sollicitatietrainingen voor oudere werkzoekenden, informatiecampagnes en ondersteunende netwerken zorgen voor meer zelfvertrouwen. Dit kan ook zelfstigma verminderen (UNECE, 2019).

## 4 Scholing en training om relevant te blijven voor de arbeidsmarkt

Zorgen voor gelijke toegang tot scholingsmogelijkheden en bevorderen dat oudere werknemers en werkzoekenden daarvan gebruikmaken (UNECE, 2019; Naegele et al., 2018; Posthuma en Campion, 2009; Van Selm en Van der Heijden, 2013). Het bieden van opleiding en training, job-rotatie-programma's en mobiliteitstrajecten bevestigen dat oudere werknemers (net als jongere werknemers) tot op hoge leeftijd nodig en inzetbaar zijn (Van Selm en Van der Heijden, 2013). Soms is de medewerker tevreden met de status quo en/of alternatieve manieren voor het verkennen van ontwikkeling. Met die mogelijkheid moeten interventies om oudere werknemers te stimuleren deel te nemen aan training en ontwikkeling ook rekening houden (Vickerstaff en Van der Horst, 2022; Ng en Feldman, 2012). Verder is het van belang om na te gaan of de leeromgeving niet te traditioneel is voor ouderen. Beter is praktijkgericht leren, minder vertrouwen op geheugen en actieve deelname aan training en ontwikkeling (Ng en Feldman, 2012; Fancey et al., 2021). Tot slot moet men goed nagaan hoe trainingen worden geframed en daarin negatieve stereotypen weglaten (Vickerstaff en van der Horst, 2022).

### 5.2.3 Stimuleren van leeftijdsinclusieve en leeftijdsdiverse werkplekken

#### 1 Leeftijdsmanagement

In het verleden stimuleerde men leeftijdsbewust personeelsbeleid. Het beleid bestond vaak uit maatregelen om ouderen te ontzien. Dit soort maatregelen bevestigt vooroordelen over oudere werknemers, omdat ze uitstralen dat ouderen iets niet meer kunnen. De literatuur benadrukt nu

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

#### 5 Aanpak age-isme

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Wat zegt de literatuur?
  - 5.2.1 Wet- en regelgeving
  - 5.2.2 Aanpakken van vooroordelen en negatieve stereotypen
  - 5.2.3 Stimuleren van leeftijdsinclusieve en leeftijdsdiverse werkplekken
- 5.3 Reframing
  - 5.3.1 Wat zegt de literatuur?
  - 5.3.2 Ervaringen van arbeidsdeskundigen
  - 5.3.3 Tips van arbeidsdeskundigen

Literatuur

Bijlagen



leeftijdsdiversiteit (Fancey e.a., 2021) en leeftijdsmanagement voor alle leeftijden (UNECE, 2019). Voorbeelden daarvan zijn prestaties niet aan de leeftijd van werknemers koppelen (Fancey e.a. 2021) en het gebruik van leeftijdsvrije taal en procedures bij werving, selectie en promotie van werknemers (Naegele et al., 2018). Zelfstigma belemmert werknemers mogelijk om deel te nemen aan scholing of om problemen te voorkomen. Het is belangrijk dat werkgevers dit realiseren en een open cultuur creëren waarin het veilig is om over allerlei onderwerpen te praten (van Dam, van Vuuren en Kempes, 2017; Vickerstaff en van der Horst, 2022).

## 2 Stimulansen voor werkgevers

UNECE (2019) beveelt financiële prikkels voor werkgevers aan, gericht op leeftijds-management en het in dienst nemen van oudere werkzoekenden.

### 5.3 Reframing

In deze paragraaf gaan we dieper in op het aanpakken van vooroordelen en negatieve stereotypering via gerichte communicatie (reframing). Dit biedt namelijk aanknopingspunten voor het handelen van arbeidsdeskundigen.

#### 5.3.1 Wat zegt de literatuur?

Bij communicatie over ouderen is het de uitdaging om een balans te vinden tussen enerzijds eerlijk zijn over veroudering en anderzijds geen negatief beeld schetsen dat averechts werkt (WHO, 2021). Er is namelijk een risico dat mensen alleen informatie onthouden die hun bestaande stereotypen en vooroordelen versterkt. Positieve informatie over ouderen kan negatieve stereotypen en vooroordelen wel tegengaan. Een juiste (re)framing is daarom van belang.

#### *Wat is (re)framing?*

*Framing is een overtuigingstechniek waarbij woorden en beelden zo gekozen zijn, dat impliciet een aantal aspecten nadruk krijgen. Deze aspecten helpen om een bepaalde lezing van het onderwerp of een mening daarover te verspreiden. Wie een frame gebruikt, probeert de manier waarop anderen naar de werkelijkheid kijken te beïnvloeden. Reframing is het geven van een andere betekenis aan een frame. Met behulp van reframing is het mogelijk om een negatief frame (bijvoorbeeld een stereotype) op te heffen.*

Van Selm (2019) geeft aan dat krachtige beelden van ouderen die op passende wijze het stereotype van de oudere werknemers tegenspreken waarschijnlijk effectiever zijn dan een geleidelijke bewustwordingsstrategie. Zij raadt 'krachtige omkeringsboodschappen' aan. Het gaat dan wel om realistische positieve beelden; overdrijven werkt averechts. Hausknecht et al. (2020) deden hiermee

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

### 5 Aanpak age-isme

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Wat zegt de literatuur?
  - 5.2.1 Wet- en regelgeving
  - 5.2.2 Aanpakken van vooroordelen en negatieve stereotypen
  - 5.2.3 Stimuleren van leeftijdsinclusieve en leeftijdsdiverse werkplekken
- 5.3 Reframing
  - 5.3.1 Wat zegt de literatuur?
  - 5.3.2 Ervaringen van arbeidsdeskundigen
  - 5.3.3 Tips van arbeidsdeskundigen

Literatuur

Bijlagen

goede ervaringen op. In een aantal workshops lieten zij zien hoe ouder worden over het algemeen wordt geframed. Vervolgens reframeden ze dit met de deelnemers. De achtergrond van de deelnemers was divers. Het resultaat van de workshops was dat de deelnemers zich meer bewust waren van age-isme. Ook gingen zij anders denken en praten over ouderen (met behulp van de reframes) en spraken ze personen in hun omgeving erop aan als ze zich schuldig maakten aan age-isme.

Het delen van positieve informatie over oudere werknemers is ook een veelbelovende aanpak om deelname aan de arbeidsmarkt bij ouderen te stimuleren (Weber et al., 2019; Ng en Feldman, 2012). Positieve stereotypen gaan namelijk ook de angst voor stereotypering tegen (Fancey et al., 2021; Hess et al., 2003; Gaillard en Desmette, 2010). Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat ouderen geheugentaken minder goed uitvoeren wanneer ze zich bewust zijn van negatieve stereotypering op dit gebied (Hess et al., 2003). Daar staat tegenover dat positieve stereotypen juist leiden tot hogere prestaties en ambities. Gaillard en Desmette (2010) legden oudere werknemers positieve, negatieve of neutrale informatie voor over vermogens van oudere werknemers. Vervolgens vroegen ze de werknemers naar hun intenties om met vroegpensioen te gaan. Het bleek dat die intenties lager waren bij positieve stereotypen dan bij neutrale en negatieve stereotypen. Bovendien bleek dat mensen bij positieve stereotypen vaker van plan waren om te leren en zich te ontwikkelen dan bij de negatieve stereotypen. Communicatie van positieve informatie over oudere werknemers versterkt dus de ambities van ouderen.

### 5.3.2 Ervaringen van arbeidsdeskundigen

#### Praktijkvoorbeeld 5

‘Vorige week maakte ik een mooi voorbeeld mee. Ik ontmoette een chauffeur van een taxibusje van 63 jaar. Vanwege een amputatie boven de knie voelde hij zich gestrand en afgedaan. “Wie wil er nu een gehandicapte 60-plusser”, zei hij letterlijk. Het zelfstandig vervoeren van mensen gaat niet meer, iets wat hij de afgelopen vijf jaar met veel plezier heeft gedaan. Hij behaalde wel zijn medische keuring van het CBR zonder problemen. Dus ik vroeg hem wat hij zou vinden van een rol als taxibus-instructeur, als mentor. De man had het gevoel dat zijn leven zinloos was geworden, maar nu glimmen zijn ogen weer. Moraal van het verhaal; door omdenken in mogelijkheden krijgt de oudere werknemer weer energie, hoop en de zin om er het beste van te maken.’

Met de arbeidsdeskundigen uit de focusgroepen hebben we een aantal veel voorkomende stereotypen over oudere werknemers op een rij gezet. Vervolgens probeerden we deze stereotypen met elkaar te reframen. Daarbij maakten we ook gebruik van feiten uit de literatuur. De boodschappen probeerden de arbeidsdeskundigen uit in de praktijk en scherpten we waar nodig aan. **Tabel 7** geeft een overzicht van de frames en reframes.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

### 5 Aanpak age-isme

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Wat zegt de literatuur?
  - 5.2.1 Wet- en regelgeving
  - 5.2.2 Aanpakken van vooroordelen en negatieve stereotypen
  - 5.2.3 Stimuleren van leeftijdsinclusieve en leeftijdsdiverse werkplekken
- 5.3 Reframing
  - 5.3.1 Wat zegt de literatuur?
  - 5.3.2 Ervaringen van arbeidsdeskundigen
  - 5.3.3 Tips van arbeidsdeskundigen

Literatuur

Bijlagen

Tabel 7 | Frames en reframes

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

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

## 5 Aanpak age-isme

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Wat zegt de literatuur?
  - 5.2.1 Wet- en regelgeving
  - 5.2.2 Aanpakken van vooroordelen en negatieve stereotypen
  - 5.2.3 Stimuleren van leeftijdsinclusieve en leeftijdsdiverse werkplekken
- 5.3 Reframing
  - 5.3.1 Wat zegt de literatuur?
  - 5.3.2 Ervaringen van arbeidsdeskundigen
  - 5.3.3 Tips van arbeidsdeskundigen

Literatuur

Bijlagen

### Wanneer is reframen aan de orde?

In hoeverre sprake is van reframen, hangt af van de context (situatie, omgeving) en de manier waarop het gebeurt (wat zeg je, hoe en op welk moment). Volgens de arbeidsdeskundigen uit de focusgroepen speelt het volgende een rol:

- De ervaring is dat wanneer 'willen' een rol speelt (en niet zozeer het 'kunnen'), men dit vaak koppelt 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 1e 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). Voor arbeidsdeskundigen die vaker bij een werkgever over de vloer komen en een 'rode draad' in casuïstiek van oudere werknemers zien, kan reframing aan de orde zijn.
- Bij anonieme 55-plussers komt age-isme vaker voor en is reframing ook nuttig.
- De huidige krapte op de arbeidsmarkt is positief van 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.

Welke mogelijkheden er zijn, hangt ook af van de rol en plek van de arbeidsdeskundige in het proces. Het is moeilijk om een cliënt die zelf vol met stereotype gedachten zit en zich daarnaar gedraagt in één (claim)gesprek te overtuigen. Wanneer het mogelijk is om meerdere gesprekken te voeren, dan hoeft reframing niet altijd in het eerste gesprek. Soms is het beter om iemand eerst zijn verhaal te laten vertellen ('leeg te laten lopen') en de juiste vragen te stellen. Of om eerst financiële stress weg te nemen. Als dat lukt, dan staat de cliënt daarna meer open voor reframing.

Sommige cliënten zijn erg onzeker, bijvoorbeeld na een niet aangeboren hersenletsel. Dan is het beter om eerst te bevestigingen wat nog wel en niet meer kan. Te snel reframen of kijken naar de mogelijkheden kan dan zelfs ongepast zijn. Het geeft de cliënt het gevoel dat aan zijn gevoelens van ontoereikendheid voorbijgegaan is.

De ervaring leert dat het goed werkt om reframing te combineren met herkenbare succesverhalen van re-integratie en scholing. En om gebruik te maken van de kracht van de herhaling. In de focusgroepen zijn mooie succesverhalen genoemd, zoals:

- Een leerkracht basisonderwijs die Cliniclown is geworden. Voor minder uren per week, maar wel betaald.
- Een operator die in de ouderenzorg ging werken. Eerst als vrijwilliger en later als begeleider. Een opleiding was niet nodig, hij had al levenservaring.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

### 5 Aanpak age-isme

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Wat zegt de literatuur?
  - 5.2.1 Wet- en regelgeving
  - 5.2.2 Aanpakken van vooroordelen en negatieve stereotypen
  - 5.2.3 Stimuleren van leeftijdsinclusieve en leeftijdsdiverse werkplekken
- 5.3 Reframing
  - 5.3.1 Wat zegt de literatuur?
  - 5.3.2 Ervaringen van arbeidsdeskundigen
  - 5.3.3 Tips van arbeidsdeskundigen

Literatuur

Bijlagen

- Vakmensen die uitvallen en in het mbo of praktijkonderwijs aan de slag gaan als instructeur.
- Een cliënt die vrijwillig begon als voorleesjuf, vervolgens een opleiding volgde voor klassenassistent en nu in die functie werkt. Een pré was dat ze zelf kinderen heeft opgevoed.

Reframen is geen kwestie is van oude ‘waarheden’ inwisselen voor nieuwe ‘waarheden’. Eén van de arbeidsdeskundigen verwijst in dit kader naar de metafoor van de wikip in een speeltuin: ‘Eerst hang je helemaal naar één kant en dat voelt niet goed. Je probeert overeind te komen, maar schiet dan door naar de andere kant. Met kleine bewegingen lukt het om uiteindelijk rechtop te zitten en de balans te houden.’

#### *Wat levert het op?*

De arbeidsdeskundigen uit de focusgroepen geven aan dat ze nu bewuster zijn van age-isme en hun eigen handelen daarin. Het reframen of omdenken leidt tot een ander perspectief en meer argumenten in gesprekken waar age-isme aan de orde kan zijn. Door bezig te zijn met reframing, signaleren ze age-isme bij anderen ook sneller. Voor een deel gebruikten de arbeidsdeskundigen reframing al, maar zetten zij dit nu bewuster in. Reframing zorgt dat ‘zaadjes worden gepland’, maar het is nog geen oplossing voor age-isme. Daarvoor is de problematiek te ingewikkeld en te veel verweven met andere factoren.

### 5.3.3 Tips van arbeidsdeskundigen

Tot slot delen we een aantal tips van arbeidsdeskundigen voor het omgaan met oudere cliënten en werkgevers. De tips zijn genoemd in de focusgroepen en gegeven als antwoord op de open vragen in de vragenlijst.

#### *Tips voor het omgaan met oudere cliënten en werkgevers*

##### **Cliënt**

- Altijd open het gesprek ingaan. Uitstralen dat iemand mogelijkheden heeft.
- Bijna altijd is er meer dan één optie: vroegpensioen, maar bijvoorbeeld ook minder uren/dagen/taken, werkzaamheden op project- of detachingsbasis of vrijwilligerswerk.
- Niet invullen voor de ander en daarop sturen. Je bewust zijn van je eigen beelden en vragen wat de medewerker wil. Empathie tonen.
- Goed checken wat de achtergrond van de cliënt is. Een schilder kan een gymnasiumdiploma hebben. Iemand van 64 heeft misschien geen of weinig pensioen opgebouwd.
- In de gespreksvoering zo nodig een motivatie-interventie toepassen.
- Cliënten aanraden om de geboortedatum niet te vermelden bij sollicitaties. Dit kan helpen ergens om binnen te komen.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

### 5 Aanpak age-isme

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Wat zegt de literatuur?
  - 5.2.1 Wet- en regelgeving
  - 5.2.2 Aanpakken van vooroordelen en negatieve stereotypen
  - 5.2.3 Stimuleren van leeftijdsinclusieve en leeftijdsdiverse werkplekken
- 5.3 Reframing
  - 5.3.1 Wat zegt de literatuur?
  - 5.3.2 Ervaringen van arbeidsdeskundigen
  - 5.3.3 Tips van arbeidsdeskundigen

Literatuur

Bijlagen

- Op de krappe arbeidsmarkt wijzen. Werkgevers zijn zeker in bepaalde sectoren geholpen met gemotiveerde medewerkers.

#### **Werkgever**

- Onderzoeken waar weerstanden en overtuigingen vandaankomen.
- De werkgever vragen of hij heeft gecheckt of het klopt wat hij denkt.
- Bij stereotypering de werkgever confronteren met feiten uit dit onderzoek.
- Vragen om eerst maar eens in de praktijk dingen uit te proberen.
- Uitleggen dat elk nadeel zijn voordeel heeft. Bijvoorbeeld dat ouderen meer levenservaring hebben.

#### **Colofon**

#### **Voorwoord**

#### **Samenvatting en aanbevelingen**

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme

#### **5 Aanpak age-isme**

- 5.1 Inleiding
- 5.2 Wat zegt de literatuur?
  - 5.2.1 Wet- en regelgeving
  - 5.2.2 Aanpakken van vooroordelen en negatieve stereotypen
  - 5.2.3 Stimuleren van leeftijdsinclusieve en leeftijdsdiverse werkplekken
- 5.3 Reframing
  - 5.3.1 Wat zegt de literatuur?
  - 5.3.2 Ervaringen van arbeidsdeskundigen
  - 5.3.3 Tips van arbeidsdeskundigen

#### **Literatuur**

#### **Bijlagen**

# Literatuur

- Bakker, A. & Hakanen, J. (2019). Engaging aging: A model of proactive work behaviour and engagement with increasing age. In: *The fun and frustration of modern working life: Contributions from an occupational health psychology perspective*, 153-163. Antwerpen: Pelckmans Pro.
- Borghans, L. & ter Weel, B. (2001). Computers zijn geen probleem voor ouderen. In: *Economisch Statistische Berichten*, 86(4320), 620.
- Breij, B. (2017). *Eerder weg om gezond actief te blijven. Waarom oudere perspectievolle, lager en middelbaar opgeleide technici vrijwillig vroegtijdig uittreden*. Proefschrift Vrije Universiteit. Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Dalen, van, H.P., Henkens, K. & Schippers, J. (2009). Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions. *Journal of European Social Policy*, 19(1), p. 47-60.
- Dam, K. van, Vuuren, T. van & Kemps, S. (2017). Sustainable employment: the importance of intrinsically valuable work and an age-supportive climate. *International Journal of Human Resource Management*, 28(17), 2449-2472. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137607>
- Dhondt, S., Vergeer, R., Kooij-de Bode, J.M., & Sanders, J.M.A.F. (2011). *Beelden en feiten over omslagpunten en maatregelen omtrent de productiviteit van oudere werknemers*. Hoofddorp: TNO.
- Dordoni, P. & Argentero, P. (2015). When age stereotypes are employment barriers: a conceptual analysis and a literature review on older workers stereotypes. In: *Ageing Int*, 40, 393-412.
- Drakopoulos, S. A., & Grimani, K. (2013). Injury-related absenteeism and job satisfaction: Insights from Greek and UK data. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(18), 3496-3511.
- EU OSHA (2020). *Young people and safety and healthy at work*. Gedownload van <https://osha.europa.eu/en/themes/young-workers>
- Fancey P., Knight, L. Keefe, J. & Syed, S. (2021). *Older workers: exploring and addressing the stereotypes*. Government of Canada. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/seniors/forum/reports/older-worker-exploring-addressing-stereotypes.html>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878-902.
- Gaillard, M. & Desmette, D. (2010). (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop. *Basic and Applied Social Psychology*, 32(1), 86-98.
- Gelderblom, A. Collewet, M. & de Koning, J. (2011). *Arbeidsmarkt ouderen. Eindrapport*. Rotterdam: SEOR, Erasmus School of Economics.
- Goedhart, C. Lokhorst, B. & Schippers J. (2011). *Duurzame inzetbaarheid. Onderzoek naar de rol van werkgevers*. Utrecht. Expertisecentrum Leef tijd. 2011.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
- 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

- Harris, K., Krygsman, S., Waschenko, J. & Laliberte Rudman, D. (2016). Ageism and the older worker: a scoping review. *The Gerontologist*, 58(2), 1-14.
- Hausknecht, S., Clemson, L., O'Loughlin, K., McNab, J. & Low, L. (2020). *Reframing Ageing in Australia*. Glebe: EveryAGE Counts.
- Henkens, C. J. I. M., van Solinge, H. & van Dalen, H. P. (2009). Beslissingen rond langer werken: De onzichtbare drempels voor een later pensioen. *Tijdschrift voor HRM*, 12(3), 64-79.
- Hess, T.M., Auman, C., Colcombe S.J. & Rahhal, T.A. (2003). The Impact of Stereotype Threat on Age Differences in Memory Performance. In: *The Journals of Gerontology Series B Psychological Sciences and Social sciences*. 58(1): 3-11.
- Heyma, A., Nauta, A., Van der Werff, S. & Van Sloten, G. (2016). *Werkende perspectieven voor oudere werknemers. De aantrekkelijkheid van oudere werknemers volgens werkgevers; een economische en arbeidspsychologische benadering*. Amsterdam: SEO.
- Horst, M., van der & Vickerstaff, S. (2021). Is part of ageism actually ableism? *Ageing & Society* (2021), 1-12.
- Ipsos Mori (2016). *What it takes to be happy and creative at work*. Gedownload van <https://blog.dropbox.com/topics/work-culture/be-happy-and-creative-at-work>.
- Kooij, T.A.M. (2010). Motiveren van oudere werknemers: de rol van leeftijd, werkgerelateerde motieven en personeelsinstrumenten. *Tijdschrift voor HRM*, 4, 37-50.
- Kooij-de Bode, H. & de Looze M.P. (2008). Oudere werknemers en nieuwe ICT gaan goed samen. *Tijdschrift voor HRM*, 11(11), 90-97.
- Kroon, A.C., van Selm, M., ter Hoeven, C.L. & Vliegenthart, R. (2018). Reliable and unproductive? Stereotypes of older employees in corporate and news media. In: *Ageing and Society*, 38(1), 1-26.
- Kunze, f., Boehm, S. & Bruch H. (2013). Age, resistance to change, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 28 (2013), 7-8.
- Lamant, R.A., Swift, H.J. & Abrams, D. (2015). A Review and Meta-Analysis of Age-Based Stereotype Threat: Negative Stereotypes, Not Facts, Do the Damage. *Pschol Aging* 30(1), 180-193.
- Lange, A. de, van der Heijden, B., van Vuuren, T., Furunes, T., de Lange, C. & Dijkers, J. (2021). Employable as we age? A systematic review of relationships between age conceptualizations and employability. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-14.
- Langedijk, P. & Kuijpers, I. (2021). *Achtergronden van ontwikkelingen in werkvermogen in 2021. Brede beschrijvende observatie door Blik op Werk*. Utrecht: Blik op Werk.
- Loch, C. H., Sting, F. J. Bauer, N. Mauermann, H. (2011). How BMW Is Defusing the Demographic Time Bomb. *Harvard Business Review*, March.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-298.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
- 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen



- Messioui, A. & Van Vuuren, T. (2022). Ervaren economische kwalificatieveroudering en ontwikkelmogelijkheden in het werk: de relaties met ziekteverzuim en bevoegenheid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 38(2), 1-29.
- Ng, T. W.H. & Feldman, D.C. (2012). Evaluating Six Common Stereotypes About Older Workers with Meta-Analytical Data. *Personal Psychology*, 65(4), 821-858.
- Naegele, L., De Tavernier W. & Hess, M. (2018). Work environment and the origin of ageism. In: Ayalon, L. & Tesch-Römer, C. *Contemporary perspectives on ageism, international perspectives on aging*. p. 73-90, Springer Open.
- Nauta, A., De Bruin, M.R. & Cremer, R. (2004). *De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers*. Hoofddorp: TNO.
- Oliveira, E., & Cardoso, C. C. (2018). Stereotype threat and older worker's attitudes: A mediation model. *Personnel Review*, 47(1), 187-205.
- Posthuma, R.A. & Campion M.A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158-188.
- Preenen, P., van den Tooren, M. & Heijnen, M. (2021). Vooral jongere werknemers zijn productiever door nieuwe technologie. *Economisch Statistische Berichten*, 106(4797), 220-221.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Selm, M. van (2019). *Jong geleerd, oud gedaan. Beeldvorming over oudere werknemers*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Selm, M van en van der Heijden, B. (2013). Communicating Employability Enhancement Throughout the Life-Span: A National Intervention Program Aimed at Combating Age-Related Stereotypes at the Workplace. *Educational Gerontology*, 39(4), 259-272.
- Soto, C. J., John, O. P., Gosling, S. D., & Potter, J. (2011). Age differences in personality traits from 10 to 65: Big Five domains and facets in a large cross-sectional sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(2), 330-348.
- TNS Nipo (2013). *Oudere werknemers blijken veerkrachtiger*. <https://www.flexnieuws.nl/nieuws/tempo-team-oudere-werknemers-blijken-veerkrachtiger/>
- Vickerstaff, S. & Van der Horst, M. (2021). The impact of age stereotypes and age norms on employees retirement choices: a neglected aspect of research on extended working lives. *Frontiers in Sociology*, 6, 686645.
- Vlasbom, J.D. & Schippers, J. (2019). Werkloze ouderen weer aan het werk? Het effect van reserveringsloon en zoekintensiteit. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35, 6-25.
- Vries, E. de (2022). Ken uzelf: Relationele persoonlijkheid op en om het werk. *Gedrag @ Organisatie*, 35(2), 167-193.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
- 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

Vuuren, T. van (2012). Vitaliteitsmanagement: je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden! Vergroot de duurzame inzetbaarheid van werknemers door hun vitaliteit, werkvermogen en employability te versterken. *Gedrag & Organisatie*, 25(4), 400-418.

Vuuren, T. van, Caniëls, M. & Semeijn, J.H. (2011). Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. *Gedrag & Organisatie*, 24 (4), 356-373.

UNECE (2019). *Policybrief. Combatting ageism in the world of work*. [https://unece.org/DAM/pau/age/Policy\\_briefs/ECE-WG1-30.pdf](https://unece.org/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE-WG1-30.pdf)

Weber, J., Angerer, P. & Müller, A. (2019). Individual consequences of age stereotypes on older workers. A systematic review. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 52(Suppl 3), S188–S205.

WHO (2021). *Global report on ageism*. Geneve: WHO.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
- 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

# Bijlagen

## 1 Deelnemers focusgroepen

- 1 José Baltussen
- 2 Hubert von Berg
- 3 Patricia van Boekhold
- 4 Arend Bos
- 5 Susan Hilhorst
- 6 André van Houten
- 7 Richard Hollander
- 8 Joop Kijvekamp
- 9 Margreet Meijer
- 10 Anja Mud
- 11 Paul van de Putte
- 12 Tanja van Sonderen
- 13 Laura Spoorenberg
- 14 Sanne Timmermans
- 15 Veerle Tijssen
- 16 Henk-Jan Veerbeek
- 17 Pieter Voorwinden
- 18 Carla Weerts
- 19 Jan Wieman

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
- 5 Aanpak age-isme

Literatuur

### Bijlagen

- 1 Deelnemers focusgroepen
- 2 Resultaten vragenlijst Age-isme bij arbeidsdeskundigen

## 2 Resultaten vragenlijst Age-isme bij arbeidsdeskundigen

Tabel B2.1 | Juiste antwoorden over beelden over oudere werknemers naar leeftijd van de arbeidsdeskundigen.

	juiste antwoord	50 jaar of jonger (n = 78)	51 t/m 60 jaar (n = 108)	61 jaar of ouder (n = 60)
Als werknemers ouder worden dan nemen hun werkprestaties af.	niet waar	65%	72%	80%
De arbeidskosten van oudere werknemers zijn hoger dan die van jongere werknemers.	waar	58%	46%	42%
Oudere werknemers zijn fysiek net zo sterk als jongere werknemers.	niet waar	81%	81%	77%
Oudere werknemers melden zich minder vaak ziek dan jongere werknemers.	waar	63%	63%	67%
Werkgevers hebben meer kosten als gevolg van gezondheidsproblemen voor oudere werknemers dan voor jongere werknemers.	waar	44%	35%	18%
Oudere werknemers hebben een minder goed geheugen dan jongere werknemers.	waar	37%	31%	33%
Oudere werknemers hebben meer moeite met leren dan jongere werknemers.	niet waar	26%	25%	37%
Oudere werknemers zijn minder gemotiveerd voor hun werk dan jongere werknemers.	niet waar	92%	96%	98%
Oudere werknemers hebben net zoveel interesse in training en loopbaanontwikkeling als jongere werknemers.	niet waar	51%	56%	40%
De return on investment van opleidingen is bij oudere werknemers lager dan bij jongere werknemers.	niet waar	69%	69%	63%
Oudere werknemers hebben meer weerstand tegen verandering dan jongere werknemers.	niet waar	27%	43%	42%
Oudere werknemers zijn minder flexibel dan jongere werknemers.	niet waar	40%	60%	50%
Oudere werknemers kunnen minder goed met informatietechnologie omgaan dan jongere werknemers.	onduidelijk	100%	100%	100%
Oudere werknemers zijn betrouwbaarder en loyaler dan jongere werknemers.	waar	65%	57%	68%
Oudere werknemers zijn warmer, meer empathisch en vriendelijker dan jongere werknemers.	waar	31%	27%	37%
Oudere werknemers kunnen risico's op het werk beter inschatten dan jongere werknemers.	waar	68%	78%	63%
Oudere werknemers zijn creatiever dan jongere werknemers.	onduidelijk	100%	100%	100%
Oudere werkzoekenden doen minder hun best om te solliciteren dan jongere werkzoekenden.	niet waar	78%	72%	57%
Oudere werknemers nemen geen genoegen met een lager salarisniveau dan ze gewend zijn.	niet waar	49%	61%	55%
Demotie is een bruikbare praktijk om ouderen langer aan het werk te laten blijven.	niet waar	53%	47%	57%

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
- 5 Aanpak age-isme

Literatuur

**Bijlagen**

- 1 Deelnemers focusgroepen
- 2 Resultaten vragenlijst Age-isme bij arbeidsdeskundigen

Tabel B2.2 | Juiste antwoorden over beelden over oudere werknemers naar de mate waarin de arbeidsdeskundigen langer door willen werken

Stellingen	Juiste antwoord met toelichting	% juiste antwoord			
		jonger dan 63 jaar (n = 40)	63 t/m 65 jaar (n = 81)	66 t/m 67 jaar (n = 77)	ouder dan 67 jaar (n = 48)
1 Als werknemers ouder worden dan nemen hun werkprestaties af.	niet waar	65%	68%	77%	77%
2 De arbeidskosten van oudere werknemers zijn hoger dan die van jongere werknemers.	waar	50%	52%	53%	35%
3 Oudere werknemers zijn fysiek net zo sterk als jongere werknemers.	niet waar	78%	79%	83%	77%
4 Oudere werknemers melden zich minder vaak ziek dan jongere werknemers.	waar	70%	68%	70%	42%
5 Werkgevers hebben meer kosten als gevolg van gezondheidsproblemen voor oudere werknemers dan voor jongere werknemers.	waar	38%	37%	32%	27%
6 Oudere werknemers hebben een minder goed geheugen dan jongere werknemers.	waar	45%	40%	27%	25%
7 Oudere werknemers hebben meer moeite met leren dan jongere werknemers.	niet waar	18%	27%	27%	40%
8 Oudere werknemers zijn minder gemotiveerd voor hun werk dan jongere werknemers.	niet waar	95%	95%	97%	94%
9 Oudere werknemers hebben net zoveel interesse in training en loopbaanontwikkeling als jongere werknemers.	niet waar	50%	57%	48%	46%
10 De return on investment van opleidingen is bij oudere werknemers lager dan bij jongere werknemers.	niet waar	73%	57%	69%	81%
11 Oudere werknemers hebben meer weerstand tegen verandering dan jongere werknemers.	niet waar	30%	36%	43%	38%
12 Oudere werknemers zijn minder flexibel dan jongere werknemers.	niet waar	60%	41%	56%	54%
13 Oudere werknemers kunnen minder goed met informatietechnologie omgaan dan jongere werknemers.	onduidelijk	100%	100%	100%	100%
14 Oudere werknemers zijn betrouwbaarder en loyaler dan jongere werknemers.	waar	60%	64%	68%	54%
15 Oudere werknemers zijn warmer, meer empathisch en vriendelijker dan jongere werknemers.	waar	33%	33%	22%	38%
16 Oudere werknemers kunnen risico's op het werk beter inschatten dan jongere werknemers.	waar	83%	72%	70%	63%
17 Oudere werknemers zijn creatiever dan jongere werknemers.	onduidelijk	100%	100%	100%	100%
18 Oudere werknemers doen minder hun best om te solliciteren dan jongere werkzoekenden.	niet waar	80%	72%	65%	69%
19 Oudere werknemers nemen geen genoegen met een lager salarisniveau dan ze gewend zijn.	niet waar	48%	54%	58%	60%
20 Demotie is een bruikbare praktijk om ouderen langer aan het werk te laten blijven.	niet waar	57%	43%	57%	50%

Colofon

Voorwoord

Samenvatting en aanbevelingen

- 1 Inleiding
- 2 Wat is age-isme?
- 3 Vooroordelen, stereotypen en feiten
- 4 Ervaringen van arbeidsdeskundigen met age-isme
- 5 Aanpak age-isme

Literatuur

Bijlagen

- 1 Deelnemers focusgroepen
- 2 Resultaten vragenlijst Age-isme bij arbeidsdeskundigen