

Is leeftijd slechts **EEN GETAL**?

Leeftijd is een getal, geen beperking. Dat is de titel van het onderzoek dat Tinka van Vuuren en Aukje Smit in opdracht van het AKC deden naar age-isme. Een goed gekozen titel, want uit het onderzoek blijkt dat veel van de vooroordelen en stereotypen over 55-plussers niet overeenkomen met de realiteit.

TEKST | Diederik Wieman

Tinka en Aukje kwamen met hun onderzoeksvoorstel naar aanleiding van de subsidieoproep die AKC in 2021 deed. 'Na een brainstorm vonden we dat age-isme een relevant onderwerp zou kunnen zijn voor arbeidsdeskundigen. We hebben in Nederland te maken met vergrijzing en een toenemend aantal ouderen op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd blijkt dat het voor ouderen nog steeds lastig is om aan werk te komen. En dat terwijl we iedereen nodig hebben', zo verklaart Tinka de relevantie van het onderwerp. Het AKC honoreerde het onderzoeksvoorstel. Doel van het onderzoek is arbeidsdeskundigen bewust maken van de gevolgen van age-isme voor hun werk en handvatten bieden om er (beter) mee om te gaan.

De term age-isme is nog niet zo ingeburgerd in Neder-

land. Het is de verzamelnaam voor stereotypering, vooroordelen en discriminatie op basis van leeftijd. Aukje: 'In het onderzoek ligt de focus op 55-plussers op de arbeidsmarkt. Maar age-isme is een breed begrip. Age-isme gaat zowel over jongeren als oudere mensen en niet alleen over de arbeidsmarkt. Het komt op allerlei terreinen voor. Ook in de media of in de gezondheidszorg.'

Levenservaring

Een sprekend voorbeeld van age-isme bij jongeren vinden we in onze eigen beroepsgroep terug. 'Van sommige jongere arbeidsdeskundigen die aan ons onderzoek meededen, hoorden we dat ze zelf ook gediscrimineerd werden omdat ze minimaal 40 jaar moesten zijn om de opleiding tot arbeidsdeskundige te mogen volgen. Kennelijk vindt men dus dat je wat ouder moet zijn om goed als arbeidsdeskundige te kun- →





nen werken omdat je dan pas voldoende levenservaring zou hebben.'

Uit het literatuuronderzoek dat onderdeel uitmaakte van de studie, blijkt dat age-isme zich op drie niveaus voordoet; interpersoonlijk, op jezelf gericht en institutioneel. Op interpersoonlijk niveau gaat het om contact tussen twee mensen. Tussen de cliënt en de arbeidsdeskundigen bijvoorbeeld, of tussen de arbeidsdeskundige en de werkgever. De een heeft vooroordelen of denkt stereotiep over de ander. 'Uit het focusgroeponderzoek blijkt dat ook arbeidsdeskundigen er in hun praktijk tegenaanlopen, ondanks het feit dat ze er vanuit hun beroepshouding alles aan doen om niet bevooroordeeld te zijn.'

De tweede vorm is op jezelf gericht. Aukje: 'Werknemers of werkzoekenden die denken dat geen werkgever hen wil hebben en daarom geen moeite (willen) doen, of denken dat ze te oud zijn om iets nieuws te leren. Ze solliciteren daarom niet op functies of gaan

geen opleiding meer doen. Daarmee creëer je een self-fulfilling prophecy.' Mensen gaan er minder door functioneren, zo blijkt ook uit de wetenschappelijke literatuur. Bijvoorbeeld in sollicitatiegesprekken. 'Als een sollicitant denkt dat de werkgever hem te oud of niet relevant zal vinden, gaat hij minder goed het sollicitatiegesprek in.'

Tot slot is er het geïnstitutionaliseerd age-isme. Stereotypering en vooroordelen die in de wet- en regelgeving zijn vastgelegd, met als bekend voorbeeld de verplichte pensioenleeftijd. 'Maar denk ook aan de vereenvoudigde Wia-beoordeling voor 60-plussers die tijdens de onderzoeksperiode werd ingesteld. Het is in feite ook age-isme om 60-plus werknemers op een andere manier te beoordelen.' Voor sommige arbeidsdeskundigen uit de focusgroepen was dit best een issue, zo blijkt uit de woorden van Tinka. 'Zij waren er juist door hun deelname aan dit onderzoek erg op gebrand om age-isme geen rol te laten spelen in hun werk.'

Stellingen

Het onderzoek is uitgevoerd aan de hand van een beknopte literatuurverkenning, een interactieve vragenlijst onder arbeidsdeskundigen en twee focusgroepen waaraan negentien arbeidsdeskundigen deelnamen. De focusgroepen kwamen elk vier keer bijeen en de deelnemers moesten tussentijds ook opdrachten uitvoeren. Hun ervaringen noteerden ze in een logboek. De vragenlijst is uitgezet onder een bredere groep

André van Houten, regionaal arbeidsdeskundige bij UWV Gouda



'Ga niet van tevoren alles invullen'

'Ik was nieuwsgierig naar age-isme omdat ik in mijn werk vaak te maken heb met oudere mensen die weer terug het arbeidsproces in moeten of willen. Er zijn best wat heersende meningen over oudere werknemers waarvan ik op basis van mijn ervaring al dacht: het is niet allemaal zo zwart-wit. Zelf ga ik altijd

open en oordeelloos het gesprek in. En dan merk je dat er veel vooroordelen en stereotypen zijn. Bij de cliënten, maar toch ook bij mijzelf. Als iemand tegen mij zei: "Ik heb veertig jaar hetzelfde werk gedaan, ik ben te oud om iets anders te doen", was ik al snel geneigd om daar in mee te gaan. Maar je moet verder kijken. Iemand heeft weliswaar veertig jaar dezelfde functie gehad, maar de inhoud van het werk is natuurlijk wel veranderd. Dus hoezo kan zo'n cliënt niet met veranderingen omgaan? Je moet dus niet van tevoren alles alvast

gaan invullen. Ga open een gesprek aan en vraag goed uit. Wat voor cursussen en opleidingen heeft iemand gedaan? Wat doen ze naast hun werk? Vaak hebben ze competenties die ze nog niet in hun werk hebben gebruikt. Oudere werknemers blijken vaak meer in hun mars te hebben dan ze zelf denken. En iemand van 60 wil vaak net zo goed vooruit of iets nieuws leren als een jongere werknemer. Je moet alleen kijken naar de manier waarop. Als ik door mijn bijdrage aan dit onderzoek kan meehelpen om bepaalde beeldvorming te tackelen dan zou dat mooi zijn.'

Pieter Voorwinden,
arbeidsdeskundige bij Puls



‘Schrijf oudere werknemers niet te snel af’

‘Ik ben hiervoor recruiter geweest en had in die functie veel te maken met oudere werkzoekenden. Ik heb meegedaan aan dit onderzoek over age-isme omdat ik het interessant vond om hierover te leren en om te kijken of ik zelf nog blinde vlekken heb. Dat laatste is denk ik toch wel eens het geval. Als ik een oudere cliënt begeleidde dacht ik toch vaak onbewust dat iemand minder interesse of motivatie heeft, of al aan het aftellen is tot zijn pensioen. Door mijn deelname aan dit onderzoek ben ik extra bewust geworden van het feit dat er absoluut mogelijkheden zijn voor oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Schrijf ze niet te snel af, maar help ze om het perspectief te zien. Juist in dat stukje omdenken kunnen wij als arbeidsdeskundigen van dienst zijn.

Praktijkvoorbeeld

Een mooi voorbeeld uit de praktijk is de taxichauffeur die zijn been verloor. Hij mocht van het CBR nog wel autorijden, maar niet meer beroepsmatig als taxichauffeur. Bij het doornemen van het functiehuis tijdens het AD-onderzoek bleek dat hij wel als mentor voor nieuwe chauffeurs kon meerijden en als trainer kon fungeren. Het gaf hem veel hoop dat hij na 30 jaar taxirijden toch ander werk kon doen binnen de eigen organisatie. Juist wanneer oudere werknemers een beperking hebben, komen de stereotypen en vooroordelen om de hoek kijken zoals “ze zijn vaker ziek en minder belastbaar”. Maar op basis van het onderzoek kan ik deze vooroordelen nu makkelijker ontcrachten bij werkgevers. Zoals het feit dat diversiteit een organisatie verder brengt, ook vanwege de ervaring die ouderen inbrengen. Het vergroot je slagkracht als bedrijf.’

arbeidsdeskundigen. ‘Gebaseerd op de literatuurstudie legden we hen twintig stellingen voor. De arbeidsdeskundigen moesten de juistheid ervan aangeven. Na ieder antwoord kregen zij meteen extra informatie over de stelling teruggekoppeld.’

Uiteindelijk zochten de onderzoekers langs deze wegen naar antwoorden op de drie vragen:

Welke vooroordelen en stereotypen over 55-plussers leven er bij arbeidsdeskundigen, werkgevers, oudere werknemers en werkzoekenden? 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?

Negatief

Het antwoord op de eerste vraag is dat er veel stereotypen en vooroordelen zijn over oudere werknemers en oudere werkzoekenden. ‘En die zijn vaak negatief’, stelt Aukje. Zo wordt vaak gedacht dat de productiviteit afneemt, net als het leervermogen, de gezondheid en de motivatie. Ook denken mensen dat ouderen moeilijker omgaan met veranderingen en minder goed met nieuwe technologie zijn. De feiten blijken echter veel genuanceerder, minder of zelfs helemaal niet waar. Met het ouder worden nemen sommige vermogens af, maar andere juist weer toe. De verschillen binnen leeftijdsgroepen zijn dan ook veel groter dan de verschillen tussen leeftijdsgroepen. Ook zijn er positieve stereotypen. Bijvoorbeeld dat oudere werknemers betrouwbaarder zijn dan jongeren. En dat ze vriendelijker zijn. Gemiddeld genomen blijkt dat ook te kloppen, zo blijkt uit de literatuur.

Complicerende factor

Uit het onderzoek kwam ook duidelijk naar voren dat age-isme invloed heeft op het werk van arbeidsdeskundigen en dat het een complicerende factor is. Aukje: ‘De meeste voorbeelden gaan over vooringenomenheid als er bij de oudere werknemer sprake is van een eenzijdig arbeidsverleden, fysieke beperkingen en/of weinig opleiding. Het gaat hier dan zowel om interpersoonlijk als op jezelf gericht age-isme. Het komt volgens de arbeidsdeskundigen nogal eens voor dat oudere werknemers en hun werkgevers er weinig tot



Aukje Smit is gespecialiseerd in kwalitatief en praktijkgericht onderzoek op het gebied van de inclusieve arbeidsmarkt.



Tinka van Vuuren is bijzonder hoogleraar Vitaliteitsmanagement aan de Open Universiteit Nederland en senior consultant bij Loyalis.



We teach...



...een breed scala aan medische vervolgopleidingen en bij- en nascholing, ook incompany. Jaarlijks keuze uit meer dan 30 nieuwe titels en 160 modules.

DE OVERGANG EN WERK

6 september 2023, Utrecht

PASC-KLARE ANTWOORDEN: BEGELEIDING AAN- EN BEOORDELING VAN WERKENDEN NA EEN COVID-19 INFECTIE

8 september 2023, Utrecht

JOB CRAFTING: ZELFSTURING IN JE WERK

19 september 2023, Utrecht

LOBBYEN EN NETWERKEN

21 september en 2 oktober 2023, Utrecht

DEPRESSIE EN WERK

22 september 2023, Utrecht

PLOEGENDIENST: GEZONDHEID EN VEILIGHEID

6 oktober 2023, Utrecht

SCHRIJFVAARDIGHEID EN ARGUMENTATIE

19 oktober 2023, Utrecht

OMGAAN MET WEERSTAND

9 november en 14 december 2023, Utrecht

VAN MENTAAL WERKVERMOGEN NAAR WERK

9 november 2023, Utrecht

NUDGING EN FRAMING

14 november 2023, Utrecht



Bekijk onze actuele
bij- en nascholingskalender
op www.nspoh.nl



De NSPOH wil een waardevolle bijdrage leveren aan de verbetering van de volksgezondheid, de arbeidsomstandigheden en participatie in Nederland. Dit doen wij door professionals kwalitatief goed en vraaggestuurd op te leiden voor de hedendaagse praktijk van public en occupational health. Wij ontwikkelen en organiseren opleidingen, bij- en nascholing, in-company programma's en symposia op academisch en post-hbo niveau.

Susan Hilhorst, zelfstandig arbeidsdeskundige, drempelcoach en organisatiepsycholoog



Ik kijk bewust nog niet naar leeftijd of beperking.

'Als ik ga kennismaken met een nieuwe cliënt, kijk ik bewust nog niet naar de leeftijd of de beperking. Dat komt later wel. Ik probeer dus zoveel mogelijk naar de persoon te kijken. Ondanks dat ben ik door mijn deelname aan het onderzoek nog meer gaan nadenken over vooroordelen en stereotypering. En dan merk je dat je er toch onbewust mee te maken hebt. Ik stelde bijvoorbeeld vaker een aanvullende opleiding voor aan jongere mensen dan aan ouderen. Nu denk ik daar anders over. Ik realiseer mij nu ook beter dat er nog altijd stereotypingen wordt gedacht. Ik signaleer ze ook bij mijzelf en alleen dat al helpt mij om anders naar zaken te kijken. Ik vind dat ik door mijn deelname aan dit onderzoek rijker en volwaardiger ben geworden. Daarom raad ik collega's aan om de vragenlijst in te vullen, daar kun je ervaren wat jouw onbewuste vooroordelen zijn. Ga ook eens blanco naar een nieuwe cliënt toe. Kijk niet naar zijn of haar leeftijd en ervaar of er dan iets anders uitkomt en wat dat doet met jouw gevoel. Ik gun iedereen om er wat meer bewust van te zijn.'

geen vertrouwen in hebben dat (om)scholing of een traject naar ander werk kan slagen.' Arbeidsdeskundigen komen bij werkgevers veel stereotypen over oudere werknemers tegen die de onderzoekers ook in de literatuur aantreffen. Zo zouden werkgevers vaak het beeld hebben dat oudere werknemers de vereiste productiviteit niet meer kunnen leveren, moeite hebben met leren en technologische veranderingen en hun tijd uitzitten.

Arbeidsdeskundigen zijn zelf ook nogal eens sceptisch over de mogelijkheden. Ze kunnen niet om de leeftijd heen, omdat dit samen met het geslacht vaak het

eerste is dat zij te horen krijgen over een cliënt. Aukje: 'Zij kunnen daardoor - veelal onbewust - anders denken en handelen bij vergelijkbare cliënten die jonger zijn.'

Reframen

Een van de mogelijke oplossingen om age-isme tegen te gaan is het reframen (herkaderen of omdenken) van negatieve stereotypen over oudere werknemers. Reframing is een veelbelovende overtuigings techniek, om een negatief frame (stereotype) teniet te doen. 'In feite kies je dan voor een andere, positieve bewoording', stelt Tinka. Zo kun je het frame "Ouderen kunnen niet met nieuwe ICT omgaan", reframen door "Als iemand al veertig jaar met technologische ontwikkelingen is omgegaan, zal het nu ook wel lukken." We hebben in de focusgroepen veel van dit soort reframes opgesteld. Reframing leidt tot een ander perspectief en een betere argumentatie in gesprekken waar age-isme aan de orde kan zijn. Voor een deel maakten de arbeidsdeskundigen uit de focusgroepen hier al gebruik van, maar het wordt nu bewuster ingezet.'

Bewustzijn

Het onderzoek en de resultaten kunnen volgens Aukje leiden tot meer bewustzijn bij arbeidsdeskundigen. 'Niemand wil vooroordelen hebben of anderen discrimineren. Maar toch gebeurt het. Het onderzoeksproject heeft wat dat betreft bij de deelnemende arbeidsdeskundigen in ieder geval tot bewustwording geleid.'

De onderzoekers raden daarom arbeidsdeskundigen aan om het onderzoekscahier of het bijbehorende factsheet te lezen en vooral om de lijst met twintig stellingen in te vullen die op de site van het AKC terug te vinden is. 'Het is een mooie tool om als eerste mee te beginnen. Je komt erachter wat je eigen kennislacunes zijn op dit gebied en wat de feiten zijn. Je kunt bijvoorbeeld ook in je OT-troep de twintig vragen beantwoorden of discussiëren over de resultaten. Het maakt je bewust van age-isme, geeft kennis en strategieën om er iets aan te doen.'



COLUMN

Samen naar de finishlijn

Tijdens het Pinksterweekend nam ik deel aan de Roparun, een estafette loop van zo'n 550 kilometer om geld in te zamelen voor (palliatieve) zorg voor mensen met kanker. Een team van 22 mensen werkte samen, om 8 hardlopers deze afstand binnen 48 uur af te laten leggen. Ons doel was simpel: samen de finishlijn bereiken en zoveel mogelijk geld inzamelen.

In het heetst van de strijd was het belangrijk om ons te blijven focussen op het doel. Er waren momenten van spanning en wrijving omdat verwachtingen niet altijd op elkaar aansloten. Door tijdsdruk en slaapgebrek ontstond het gevaar dat iedereen te veel bezig was met alleen zijn eigen taak. Het was lastig was om dit goed uit te spreken en oog te hebben voor de intenties van anderen.

Hierin zie ik een parallel met ons werk. Onze cliënten zijn als de hardlopers, terwijl wij als hulpverleners verschillende rollen vervullen. Het is belangrijk dat we niet te veel opgaan in onze eigen taken en verantwoordelijkheden, ten koste van het grotere geheel. Als we alleen gefocust zijn op onze eigen taken, verliezen we het zicht op de gezamenlijke missie. Dit leidt tot langs elkaar heen werken, zonder de samenwerking die nodig is om het beste voor de cliënt te realiseren.

Zorg dat dit niet gebeurt! Laten we met elkaar in gesprek gaan en altijd onze gezamenlijke missie voor ogen houden: het bevorderen van de participatie van cliënten in het werkende leven. Zelfs bij spanning en wrijving moeten we blijven communiceren en samenwerken om de best mogelijke oplossing te vinden. Teamwork is essentieel voor dit succes. Daarbij is het niet genoeg om alleen je eigen taak goed uit te voeren; je moet begrijpen hoe jouw taken passen binnen het grotere geheel. Alleen door samenwerking en krachtenbundeling kunnen we de finishlijn bereiken en een positieve impact hebben op het leven van anderen.

Raoul Kooten

redactielid en arbeidsdeskundige