Ipsos Public Affairs
The Social Research and Corporate Reputation Specialists

OPINIEONDERZOEK

“TE JONG? TE OUD?”

Stereotypen en vooroordelen met betrekking tot leeftijd op de werkvloer

Opgemaakt voor:

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Auteurs:

Caroline Spaas
Sylvia Vandenbroucke

Ipsos Belgium – Public Affairs
Waterloo Office Park
Drève Richelle 161 Building J
1410 Waterloo – Belgium
Tel. 02/642 47 11
Fax 02/648 34 08
E-mail info@ipsos.be

CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISME BESTRIJDING

INHOUD

1 VOORSTELLING VAN HET ONDERZOEK 11

1.1 Context van het onderzoek 12

2 WAT ZIJN STEREOTYPEN EN VOOROORDELEN? 17

2.1 Definities en houding vooroordelen en stereotypen vanuit het exploratieve onderzoek 19

2.1.1 Definities en houding van werkgevers, HR-managers en vakbondsafgevaardigden 19

2.1.2 Definities en houding van werknemers 22

2.2 Definitie van stereotypen 23

2.3 Definitie van vooroordelen 24

2.4 Waarom gebruikt men stereotypen en vooroordelen? 25

3 EXPLORATIEF KWALITATIEF ONDERZOEK BIJ WERKGEVERS,HR-MANAGERS EN VAKBONDS-AFGEVAARDIGDEN 26

3.1 Achtergrond bij de kwalitatieve aanpak bij werkgevers/hr-managers en vakbondsafgevaardigden 28
3.1.1 Doelstellingen kwalitatieve fase werkgevers/vakbondsafgevaardigden 28
3.1.2 De methode: on line bulletin boards 28
3.1.3 Samenstelling van de groep 29
3.1.4 Verloop van het online forum 30
3.1.5 Analyse van de resultaten 30
3.2 Gedetailleerde resultaten 31
3.2.1 Top of mind stereotypes op de werkvloer 31
3.2.2 Stereotypes jong/oud 35
3.2.2.1 Stereotiepe beeld van 'oud op de werkvloer' 36
3.2.2.1.1 Negatief beeld van oud op de werkvloer: negatieve beeldvorming 37
3.2.2.1.2 Positief beeld van oud op de werkvloer: positieve beeldvorming 42
3.2.2.2 Stereotiep beeld van 'jong op de werkvloer' 44
3.2.2.2.1 Negatief beeld van jong op de werkvloer: negatieve beeldvorming 45
3.2.2.2.2 Positief beeld van jong op de werkvloer: positieve beeldvorming 49
3.2.2.3 Zijn vooroordelen over jong en oud gegenderd? 51
3.2.3 De beleving van de jong/oud stereoptypen 52
3.2.3.1 Houding t.o.v. jong/oud vooroordelen 52
3.2.3.1.1 Persoonlijke betrokkenheid 52
3.2.3.1.2 Leeftijdbalans van het personeelsbestand 53
3.2.3.1.3 Hoe speelt leeftijd een rol? 53
3.2.3.2 Omgang tussen jong/oud op de werkvloer 56
3.2.3.2.1 Waar loopt het goed? 57
3.2.3.2.2 Waar loopt het mis? 58
3.2.3.2.3 Interactie tussen jong/oud op de werkvloer 60
3.2.3.3 Gepercipieerde oorzaken van jong/oud vooroordelen 61
3.2.4 Omgaan met de vooroordelen jong/oud op de werkvloer 63
3.2.4.1 Verwachte evolutie 63
3.2.4.1.1 Vermindering van tegenstelingen jong/oud 63
3.2.4.1.2 Toename van tegenstellingen jong/oud 64
3.2.4.2 Rol van de verschillende partijen 65
3.2.4.2.1 Rol van de vakbond 65

3.2.4.2.2 Rol van de werkgever 67
3.2.4.2.3 Rol van de overheid 67
3.2.4.3 Hoe het probleem aanpakken? 68
3.2.4.3.1 Aanpak binnen het bedrijf 68
3.2.4.3.2 Aanpak buiten het bedrijf 70
3.2.4.4 Perceptie van bestaande maatregelen 72
3.2.4.4.1 Kennis van maatregelen 72
3.2.4.4.2 Houding t.o.v.maatregelen 72
3.2.4.4.3 Enkele specifieke maatregelen 73
3.2.4.4.4 Relatie tussen maatregelen en vooroordelen 75
3.2.5 Vergelijking met eerder uitgevoerd onderzoek 75

4 EXPLORATIEF KWALITATIEF ONDERZOEK BIJ WERKNEMERS 80

4.1 Achtergrond bij de kwalitatieve aanpak bij werknemers 81
4.1.1 Doelstellingen kwalitatieve fase werknemers 81
4.1.2 Specifieke methode: KRISIS 81
4.1.3 Samenstelling van de groep en de rekrutering 82
4.2 Gedetailleerde resultaten 85
4.2.1 Top of mind stereotypes op de werkvloer 85
4.2.2 Stereotypes jong/oud 87
4.2.2.1 Stereotiepe beeld van 'oud op de werkvloer' 89
4.2.2.1.1 Negatief beeld van oud op de werkvloer: negatieve beeldvorming 90
4.2.2.1.2 Positief beeld van oud op de werkvloer: positieve beeldvorming 94
4.2.2.2 Stereotiepe beeld van 'jong op de werkvloer' 95
4.2.2.2.1 Negatief beeld van jong op de werkvloer: negatieve beeldvorming 96
4.2.2.2.2 Positief beeld van 'te jong' op de werkvloer 100
4.2.2.3 Zijn vooroordelen over jong en oud gegenderd? 101
4.2.3 De beleving van de jong/oud stereotypes 102
4.2.3.1 Houding t.o.v. jong/oud vooroordelen 102

4.2.3.2 Omgang tussen jong/oud op de werkvloer 102
4.2.3.2.1 Waar loopt het goed? 102
4.2.3.2.2 Waar loopt het mis? 103
4.2.3.2.3 Interactie tussen jong/oud 105
4.2.3.3 Gepercipieerde oorzaken van jong/oud vooroordelen 106
4.2.4 Omgaan met de vooroordelen jong/oud op de werkvloer 107
4.2.4.1 Gepercipieerde evolutie 107
4.2.4.2 Hoe het probleem aanpakken? 108
4.2.4.3 Perceptie van maatregelen 109
4.2.4.3.1 Kennis van maatregelen 109
4.2.4.3.2 Houding t.o.v. maatregelen 109
4.2.4.3.3 Beoordeling van enkele specifieke maatregelen 110
4.2.4.3.4 Relatie tussen maatregelen en vooroordelen 112

5 KWANTITATIEVE BEVRAGING BIJ WERKNEMERS 113

5.1 Doelstellingen 114
5.2 Methodologie 115
5.2.1 Keuze van de onderzoeksmethode 115
5.2.2 Vragenlijst 115
5.2.3 Onderzoekspopulatie 116
5.2.4 Steekproef 116
5.3 Gebruikte variabelen voor de analyse 123
5.3.1 Klassieke socio-demografische onderzoeksvariabelen 123
5.3.2 Werkgerelateerde onderzoeksvariabelen 123
5.3.3 Onderzoeksvariabelen op basis van een statistische verwerking 123
5.4 Significantietest ten opzichte van de niet steekproef 125
5.5 Onderzoeksresultaten 126
5.5.1 Perceptie leeftijdsgrens jong en oud 126
5.5.2 Hoe vaak werken jongere en oudere werknemers samen? 128

5.5.3 Kwaliteit van intergenerationele relaties 131
5.5.4 Frequentie van de diverse stereotypen over oudere werknemers 134
5.5.5 Diverse stereotypen over oudere werknemers naar werknemerprofiel 139
5.5.6 Diverse stereotypen over oudere werknemers naar leeftijd, gender en regio 148
5.6 Frequentie van de diverse stereotypen over jongere werknemers 152
5.6.1 Diverse stereotypen over jongere werknemers naar leeftijd, geslacht en regio 153
5.6.2 Diverse stereotypen over jongere werknemers naar werknemerprofiel 157
5.7 Leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen voor de arbeidsmarkt 162
5.7.1 Kennis van leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen voor de arbeidsmarkt 164
5.7.2 Ondersteuning van leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen voor de arbeidsmarkt 166
5.7.3 Een typologie van leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen 173
5.7.4 Motieven voor ondersteuning van de anciënniteitsmaatregel 175
5.7.5 Motieven voor het niet steunen van het optrekken van de brugpensioenleeftijd 176
5.8 Het stelsel van tijdskrediet of loopbaanonderbreking 178
5.9 Discriminerend gedrag op basis van leeftijd binnen de werksfeer 181
5.9.1 Discriminerend gedrag op basis van leeftijd binnen de werksfeer naar socio-demografisch profiel 182
5.9.2 Discriminerend gedrag op basis van leeftijd binnen de werksfeer naar socio-werknemerprofiel 184
5.10 Perceptie van discriminatiegraad bij jong en oud 186
5.11 Stereotypen en vooroordelen m.b.t. leeftijd en gender 188
5.12 Verschillen in valorisatie van jong en oud door collega's en werkgevers 190
5.13 Perceptie van het belang van discriminerend gedrag o.b.v. leeftijd binnen de werksfeer als maatschappelijk probleem 195
5.14 Rechtvaardiging van discriminatie door werkgevers tijdens aanwervingen . 197
5.15 Discriminatiegronden bij aanwerving naar perceptie belang en rechtvaardiging door werknemers 202
5.16 Is leeftijd een neutraal, niet-discriminerend onderscheidings-criterium of moet de sociale wetgever toch uitkijken bij het gebruiken ervan? 204
5.16.1 Maatregelen m.b.t. oudere werknemers 208
5.16.2 Maatregelen m.b.t. jongere werknemers 217

6 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN ... 222

LIJST VAN FIGUREN

Figuur 1: Ranking van het belang van discriminatiegronden in België en Europa 13
Figuur 2: Model van het kwantitatief onderzoek bij werknemers 14
Figuur 3: Leeftijd van het personeel dat de voorbije 12 maanden werd aangeworven In % van het aantal bedrijven dat personeel aanwierf 76
Figuur 4: Bent u bereid uw oudere medewerkers in dienst te houden tot hun 65? 77
Figuur 5: Voorwaarden om oudere medewerkers in dienst te houden tot hun 65ste 77
Figuur 6: Redenen om geen oudere werknemers in dienst te houden 78
Figuur 7: Welke eigenschappen vindt u positief aan oudere werknemers? 79
Figuur 8: Het socio-demografisch profiel van de steekproef 119
Figuur 9: Het arbeidsprofiel van de steekproef 121
Figuur 10: Het arbeidsprofiel van de steekproef 122
Figuur 11: Vergelijking tussen perceptie leeftijdsgrens jong en oud in ogen van werkgevers en werknemers 126
Figuur 12: Contactfrequentie met jongere en oudere collega's 128
Figuur 13: Tevredenheid contacten met oudere en jongere collega's 129
Figuur 14: Tevredenheid contacten met oudere collega's naar leeftijd 130
Figuur 15: Tevredenheid contacten met jongere collega's naar leeftijd 130
Figuur 16: Kwaliteit van intergenerationele relaties naar leeftijd 131
Figuur 18: Stereotypen en vooroordelen over oudere werknemers 135
Figuur 19: Vooroordeel m.b.t. verhoging van de werkbelasting 139
Figuur 20: Vooroordelen m.b.t. leervermogen van oudere werknemers naar statuut, sector en bedrijfsgrootte 140
Figuur 21: 142
Figuur 22: 143
Figuur 23: 144
Figuur 24: 145
Figuur 25: Stereotypen en vooroordelen over oudere werknemers naar leeftijd 149
Figuur 26: Stereotypen en vooroordelen over jongere werknemers 154
Figuur 27: Stereotypen en vooroordelen over jongere werknemers naar leeftijd 155
Figuur 28: 158

Figuur 29: 159
Figuur 30: 160
Figuur 31: Kennis leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen voor de arbeidsmarkt 164
Figuur 32: Houding t.o.v. overheidsmaatregelen m.b.t. gelijke kansen op de arbeidsmarkt 166
Figuur 33: Houding t.o.v. leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen m.b.t. de arbeidsmarkt... 167
Figuur 34: Aandeel ondersteuners van.(leeftijdsgebonden) overheidsmaatregelen m.b.t de arbeidsmarkt naar leeftijd (%) 168
Figuur 35: 171
Figuur 36: Aandeel kenners en ondersteuners van.(leeftijdsgebonden) 173
Figuur 37:Motivatie voor ondersteuning van de anciënniteitsmaatregel 175
Figuur 38: Motivatie voor tegenkanting optrekken brugpensioenleeftijd 176
Figuur 39: Houding ten opzichte van jong en oud die loopbaanonderbreking of tijdskrediet wenst te nemen 179
Figuur 40: Houding ten opzichte van jong en oud die loopbaanonderbreking of tijdskrediet wenst te nemen naar sector 180
Figuur 41: Houding ten opzichte van jong en oud die loopbaanonderbreking of tijdskrediet wenst te nemen naar beroepsstatuut 180
Figuur 42: Gevoelens van discriminatie omwille van leeftijd bij actieve en werkzoekende bevolking tijdens afgelopen 5 jaar % 181
Figuur 43: Gevoelens van discriminatie omwille van leeftijd bij actieve en werkzoekende bevolking tijdens afgelopen 5 jaar % naar leeftijd 182
Figuur 44: Gevoelens van discriminatie o.b.v. leeftijd bij actieve en werkzoekende bevolking tijdens afgelopen 5 jaar % naar sector en beroepsstatuut 184
Figuur 45: Gevoelens van discriminatie o.b.v. leeftijd bij actieve en werkzoekende bevolking tijdens afgelopen 5 jaar % naar sector en beroepsstatuut 185
Figuur 46: Perceptie van actieve en werkzoekende bevolking over de nadelen die jong en oud ondervinden ten gevolge van hun leeftijd 186
Figuur 47: Perceptie van actieve en werkzoekende bevolking over de nadelen die jong en oud ondervinden ten gevolge van hun leeftijd, naar leeftijd 187
Figuur 48: Stereotypen en vooroordelen m.b.t. leeftijd en gender 188
Figuur 49: Gevoel van valorisatie op de werkvloer door naaste collega's en manager(s) bij actieve bevolking 190
Figuur 50: Gevoel van valorisatie op de werkvloer door naaste collega's en manager(s) bij actieve bevolking naar leeftijd 191
Figuur 51: Gevoel van valorisatie op de werkvloer door naaste collega's en manager(s) bij actieve bevolking naar sector 192
Figuur 52: Perceptie (wenselijk) gedrag van werkgevers bij actieve en werkzoekende bevolking 193
Figuur 53: Perceptie belang van discriminerende rekruteringscriteria 195
Figuur 54: Rechtvaardiging van discriminerend gedrag van werkgevers o.b.v. meerdere rekruteringscriteria 197

Figuur 55: Rechtvaardiging door actieve en werkzoekende bevolking van het discriminerend gedrag van werkgevers naar leeftijd 198
Figuur 56: Rechtvaardiging door actieve en werkzoekende bevolking van het discriminerend gedrag van werkgevers, naar sector 200
Figuur 57: Rechtvaardiging door actieve en werkzoekende bevolking van het discriminerend gedrag van werkgevers, naar statuut 201
Figuur 58: Peceptie van het belang van rekruteringscriteria en rechtvaardiging van discriminatie o.b.v. deze gronden door werkgevers bij aanwerving 202
Figuur 59: Conceptueel model van het kwantitatief onderzoek bij werknemers 204
Figuur 60: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen 208
Figuur 61: Impact op stereotypen en vooroordelen over jongeren 208
Figuur 62: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen 209
Figuur 63: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen 210
Figuur 64: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen 211
Figuur 65: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen 212
Figuur 66: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen 213
Figuur 67: Impact op stereotypen en vooroordelen over jongeren 213
Figuur 68: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen 214
Figuur 69: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen 215
Figuur 70: Impact op stereotypen en vooroordelen over jongeren 216
Figuur 71:Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen 217
Figuur 72: Impact op stereotypen en vooroordelen over jongeren 217
Figuur 73: Impact op stereotypen en vooroordelen over jongeren 218
Figuur 74: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen 218
Figuur 75: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen 219
Figuur 76: Impact op stereotypen en vooroordelen over jongeren 220
Figuur 77: Impact op stereotypen en vooroordelen over jongeren 220
Figuur 78: Samenhang tussen kennis over en ondersteuning van leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen 221

LIJST VAN TABELLEN

Tabel 1: Aantal gerealiseerde pilootenquêtes 115
Tabel 2: Verdeling populatie werkende en werkzoekende Belgen van 18 tem 65 jaar 118
Tabel 3: Vergelijking tussen steekproefverdeling opleidingsniveau en Statistieken FOD Economie 120
Tabel 4: Vergelijking tussen perceptie leeftijdsgrens jong en oud in ogen van 127
Tabel 5: Vergelijking tussen perceptie leeftijdsgrens jong en oud in ogen van 127
Tabel 6: Stereotypen en vooroordelen over oudere werknemers naar regio 151
Tabel 7: Stereotypen en vooroordelen over jongere werknemers naar regio 156
Tabel 8: Kennis leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen voor de arbeidsmarkt naar regio 165
Tabel 9: Aandeel ondersteuners van.(leeftijdsgebonden) overheidsmaatregelen m.b.t de arbeidsmarkt naar regio (%) 170
Tabel 10: Aandeel kenners en ondersteuners van.(leeftijdsgebonden) 172
Tabel 11: Gevoelens van discriminatie omwille van leeftijd bij actieve en werkzoekende bevolking tijdens afgelopen 5 jaar % naar regio 183
Tabel 12: Rechtvaardiging door actieve en werkzoekende bevolking van het discriminerend gedrag van werkgevers, naar regio 199
Tabel 13: Resultaten t-test: oud stereotypen & wetten en maatregelen die gebruik maken van het onderscheidingscriterium leeftijd 206
Tabel 14: Resultaten t-test: jong stereotypen & wetten en maatregelen die gebruik maken van het onderscheidingscriterium leeftijd 207

1 Voorstelling van het onderzoek

1.1 Context van het onderzoek

In onze maatschappij leven verschillende generaties samen en alles wijst erop dat deze trend zich nog verder doorzet. De vergrijzing van de bevolking is dan ook een thema dat heel Europa bezighoudt.

Om de doelstellingen te bereiken die de Europese landen in 2000 in Lissabon formuleerden, werd in 2005 zo een Generatiepact ingevoerd, in 2006 gevolgd door een plan om onze houding ten opzichte van de senioren te wijzigen. Toch blijkt uit verscheidene enquêtes dat werkgevers nog altijd niet op de hoogte zijn van de maatregelen die tot doel hebben de oudere werknemers aan het werk te houden.

Deze trend moet ook in het licht van de strijd tegen discriminatie en de bevordering van gelijke kansen worden bekeken.

Binnen de context van discriminatie op basis van leeftijd staan twee generaties vaak ter discussie: de 'jongeren' en de 'ouderen'.

Zoals over elke bevolkingsgroep bestaan er ook van 'jongeren' en 'ouderen' allerlei stereotiepe beelden. 'Jongeren' krijgen doorgaans het etiket trendy, laks, flexibel of impulsief opgeplakt, terwijl 'ouderen' vaak worden aanzien als weinig dynamisch, ervaren, niet open voor nieuwe technieken en veeleer bedachtzaam.

De wens van het Centrum om een opinie-onderzoek te voeren naar de stereotypen en vooroordelen op de werkvloer wordt ingegeven door meerdere zaken.

Een eerste reden heeft te maken met het feit dat leeftijd nog te vaak wordt beschouwd als een **neutraal, niet-discriminerend onderscheidingscriterium**. Het gebruik van het leeftijdscriterium in reglementen en wetten geeft in de praktijk aanleiding tot indirecte discriminatie.

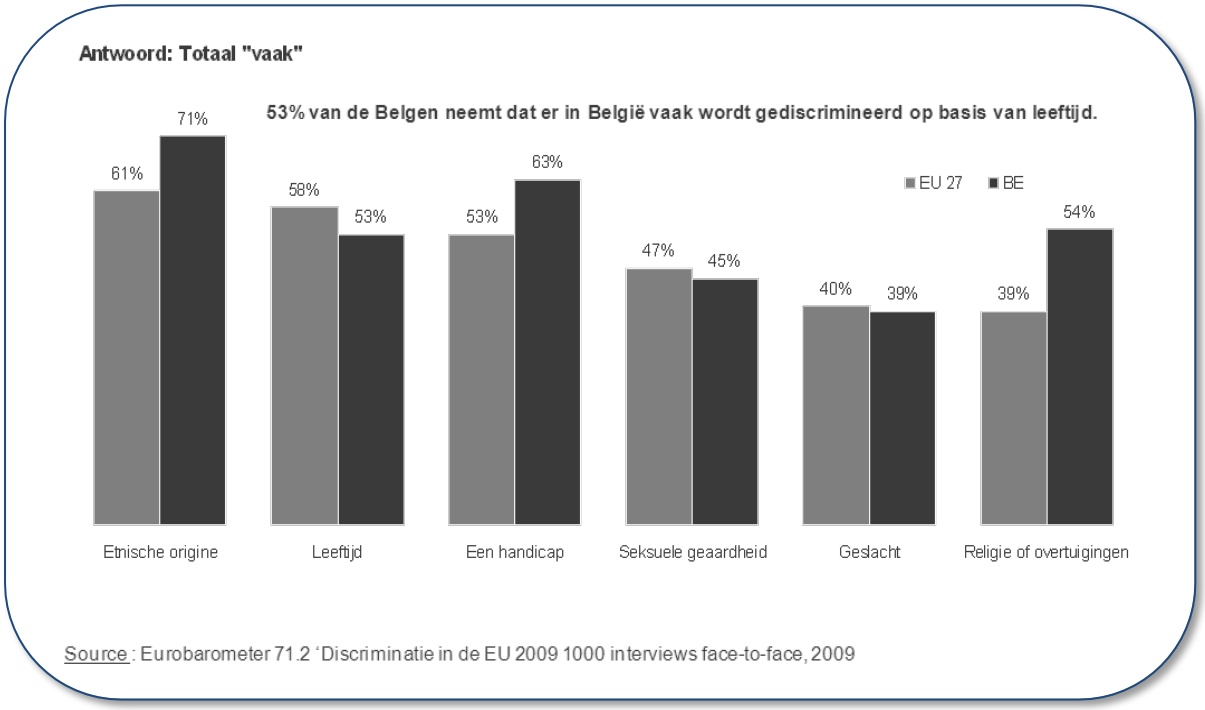
Een tweede heeft te maken met de **miskenning van de omvang van de discriminatieproblematiek op basis van leeftijd**. Discriminatie op basis van leeftijd is sinds 2003 door de antidiscriminatiewet[1] verboden maar toch wordt deze vorm van discriminatie

[1] In 2000 werd een Europese richtlijn aangenomen die discriminatie op basis van godsdienst of levensbeschouwelijke overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid verbiedt. Deze richtlijn heeft tot doel de gelijke behandeling te waarborgen in het kader van arbeid, tewerkstelling en beroepsopleiding.

In België is deze richtlijn omgezet in nationale wetgeving met de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.Deze wet verbiedt discriminatie op grond van volgende beschermde criteria: leeftijd,

nog niet door iedereen (h)erkend. Nochtans blijkt uit onderstaande grafiek dat 53% van de Belgen meent dat er in België vaak wordt gediscrimindeerd op basis van leeftijd. Deze mening wordt significant vaker gedeeld door mensen ouder dan 40 jaar (60% van de 40-54 jarigen denken dit versus 49% van de 15 tot 24 jarigen).

Figuur 1: Ranking van het belang van discriminatiegronden in België en Europa



Tot slot wordt de behoefte aan onderzoek ook ingegeven door het **aantal discriminatiemeldingen** op basis van leeftijd dat het Centrum krijgt sinds 2003. In 2011 ontving het Centrum 351 werkgerelateerde meldingen waarvan 47 op basis van leeftijd[2].

seksuele geaardheid, handicap, geloof of levensbeschouwing, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een fysieke of genetische eigenschap, en sociale afkomst.

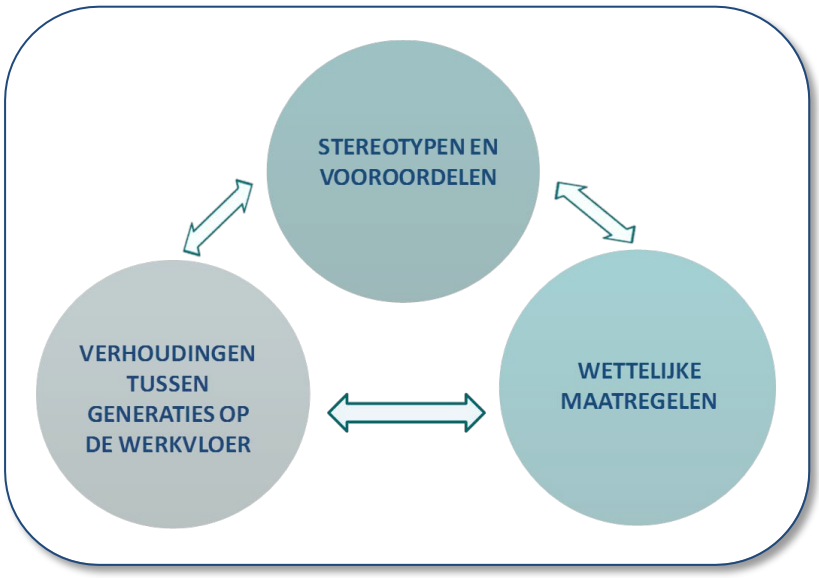
[2] Discriminatie Diversiteit – Jaarverslag 2011 (Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding)

Grosso modo kunnen de **onderzoeksdoelstellingen** als volgt worden samengevat:

- Beschrijving van de stereotypen en vooroordelen over jongere en oudere werknemers enerzijds en meting van de impact ervan op de werkvloer
- Meten van de impact van reglementen en wetten die gebruik maken van het onderscheidingscriterium leeftijd op de perceptie van jongere en oudere werknemers en breder op de intergenerationele relaties
- Meten van de ernst van discriminerend gedrag o.b.v. leeftijd binnen de werksfeer en perceptie van het belang ervan als maatschappelijk probleem

In het onderstaande schema wordt een wederzijds verband veronderstelt tussen stereotypen en vooroordelen over leeftijd en wettelijke maatregelen. Het Centrum is van oordeel dat deze beide aspecten een impact hebben op de verhoudingen tussen generaties op de werkvloer. De voorliggende enquête heeft tot doel dit conceptueel model te toetsen aan de werkelijkheid.

Figuur 2: Model van het kwantitatief onderzoek bij werknemers



Met dit onderzoek wil het Centrum een sociologische dimensie toevoegen aan de veelal uiterst complexe, juridische aanpak. Het wil tevens bepaalde doelgroepen (specifieke leeftijdsgroepen, economische spelers, politici) bewust maken van dit thema.

Bovenstaande onderzoeksdoelstellingen zullen op kwantitatieve én kwalitatieve wijze worden behandeld bij het grote publiek, meer precies bij de **Belgische actieve en werkzoekende bevolking**.

Om een volledig beeld te krijgen van de problematiek zijn we echter van mening dat niet enkel de werknemers moeten worden bevraagd maar ook de **werkgevers**.

Uit het onderzoek van Flanders Field of Creativity worden de ongelijkheden op de arbeidsmarkt voor ouderen pijnlijk duidelijk waarvoor een grote verantwoordelijkheid kan gelegd worden bij de werkgevers: 37% van de werkgevers vindt een werknemer van 50 jaar 'oud', 84% van de werkgevers vindt een werknemer van 55 jaar 'oud'. Eén op twee werkgevers geeft oudere werknemers niet de keuze te stoppen met ploegendienst. 33% van de werkgevers wil oudere werknemers vroeger laten vertrekken. Amper 15% van de 40-plussers aast op een nieuwe baan. 57% van de 40-plussers denkt zijn functie te kunnen handhaven. Slechts 55% van de oudere werknemers zou zich gewaardeerd voelen.

Een optie zou zeker zijn om in ons onderzoeksplan ook een kwantitatieve bevraging te organiseren bij de werkgevers. Uit de desk research dat we deden voor het ontwikkelen van een gepast onderzoeksplan menen we dat een kwantitatieve bevraging van werkgevers in eerste instantie overbodig is. Het lijkt ons daarentegen meer opportuun om in de diepte bij werkgevers te peilen naar het waarom van de afnemende kansen voor oudere werknemers en naar het waarom van het plaatsen van jongeren in welbepaalde functies. De eerder genoemde onderzoeksdoelstellingen besloten dan ook bij de **werkgevers** (HR-managers en leidinggevenden) louter via kwalitatief onderzoek te behandelen.

In verband met de tweede onderzoeksdoelstelling:

- Meten van de impact van reglementen en wetten die gebruik maken van het onderscheidingscriterium leeftijd op de perceptie van jongere en oudere werknemers en breder op de intergenerationele relaties

Heel wat **wetten, reglementen en CAO's** maken inderdaad gebruik van het onderscheidingscriterium leeftijd. Enkele voorbeelden daarvan zijn het opleggen van maximumleeftijden voor bepaalde beroepscategorieën zoals voor scheidsrechters, piloten en brandweerlui maar ook aangepaste vakantieregelingen voor werknemers vanaf 45 jaar. De hypothese die hier zou kunnen gesteld worden is dat deze wetten en reglementen mee vorm geven aan vooroordelen en stereotypen. Dat 45-jarigen[3] meer vakantiedagen krijgen zou zo bij kunnen dragen tot de beeldvorming van deze leeftijdsgroep als minder dynamisch.

Tot slot willen we de lezer van het rapport er attent op maken dat het onderzoek en de enquêteresultaten verzameld werden in een periode waarin in de media het debat over de

[3] Volgens KB 19.11.98 Art 10-13 hebben <45 jarigen recht op 26 verlofdagen, voor 64-65 jarigen is dat 33 verlofdagen.

hervorming van het pensioenstelsel hevig woedde. Naast de hypothese dat overheidsmaatregelen waarin wordt gebruik gemaakt van het leeftijdscriterium een impact hebben op de sociale beeldvorming van leeftijdsgroepen is een andere hypothese dat ook de media een belangrijke rol spelen in het helpen tot stand komen of houden van stereotypen en vooroordelen over oud en jong.

De eerste hypothese trachten we in dit onderzoek te toetsen; het toetsen van de tweede hypothese maakt echter geen deel uit van de onderzoeksopdracht hoewel ze kort aan bod komt in de kwalitatieve fase van het onderzoek.

Teneinde een antwoord te bieden op de onderzoeksvragen werd in 3 fasen gewerkt:

- Fase 1: Desk research: analyse van beschikbare gegevens en enkele expertinterviews
- Fase 2: Kwalitatieve benadering van de thematiek
    - bij werkgevers (HR managers) en vakbondsafgevaardigden aan de hand van online bulletin boards
    - bij jongere en oudere werknemers aan de hand van focusgroepen
- Fase 3: Kwantitatieve benadering van de thematiek aan de hand van een face-to face bevraging bij de Belgische actieve en werkzoekende bevolking

In volgende hoofdstukken wordt het resultaat van deze verschillende onderzoeksfasen in detail besproken.

2 Wat zijn stereotypen en vooroordelen?

Om te starten wensen we eerst stil te staan bij de definitie van stereotypen en vooroordelen. Dit hoofdstuk geeft een theoretische achtergrond om het onderzoek beter te kunnen begrijpen.

In een eerste hoofdstuk baseren we ons op het exploratief deel van deze studie. Alvorens over het eigenlijke onderwerp te discussiëren, werd in de groepsgesprekken en op de online fora gezocht naar een definitie van vooroordelen en stereotiepen. Hierbij verkregen we zowel informatie van de werkgevers/vakbondsafgevaardigden als van de werknemers. Hoe werkgevers, vakbondsafgevaardigden en werknemers vooroordelen en stereotiepen definiëren wordt besproken in dit hoofdstuk.

Daarnaast verwijzen wij graag naar de definiëring van de begrippen stereotypen en vooroordelen uit de studie 'Recherche sur les représentations sociales de la diversité au sein de la fonction publique fédérale belge' uitgevoerd door Cap Sciences humaines UCL. Deze informatie is te vinden in hoofdstuk 2,3 en 4.

2.1 Definities en houding vooroordelen en stereotypen vanuit het exploratieve onderzoek

De kwalitatieve fase vertrekt vanuit bulletin boards bij de werkgevers, hr-managers en vakbondafgevaardigden en daarnaast vanuit discussiegroepen met werknemers. Deze fase wordt in de volgende twee hoofdstukken verder beschreven en uitgediept.

Tijdens de kwalitatieve gesprekken (on line voor werkgevers en off line voor werknemers) werd gestart met de bespreking van de begrippen vooroordelen en stereotypen (bv. wat is een vooroordeel, wat doen ze...). De antwoorden op deze vragen vanuit beide doelgroepen sluiten mooi aan bij het definiëren van vooroordelen en stereotypen. Dit is de reden waarom we als onderzoeker deze bevindingen onder dit hoofdstuk plaatsen.

2.1.1 Definities en houding van werkgevers, HR-managers en vakbondsafgevaardigden

Vakbondsafgevaardigden, werkgevers (en HR-managers) gaan uit van het bestaan van vooroordelen. Volgens hen is er op zich niets mis met vooroordelen en gaat het om een **natuurlijke reflex.** Vooroordelen zijn een manier om de wereld rondom ons te ordenen. Dit laat hun werknemers toe hun werkomgeving op een eenvoudige manier te begrijpen. Het is eigen aan de mens en kan niet worden tegengegaan.

> *Vakbond "Het is ook des mensen om in stereotypen en vooroordelen te denken. Volgens mij heeft iedereen dit in zich. Het is een kwestie van dit voldoende te beseffen en hiermee gepast om te gaan."*
> *Werkgever " Je pense que les préjugés sont inhérents à la race humaine et que malgré tout ce que nous pouvons en dire, nous ne pouvons pas les éviter."*

Daarnaast vermelden werkgevers, HR-managers en vakbondsafgevaardigden dat vooroordelen ontstaan door percepties gelinkt aan unieke gevallen te veralgemenen naar een hele groep mensen. Op de werkvloer is men zo niet meer in staat de echte persoon te zien maar enkel een stereotiep beeld van deze persoon.

Vakbond "Dit zijn mentale schema's die helpen een beetje orde in jouw wereld te brengen. Het wordt moeilijker wanneer men mensen die 'dezelfde' sticker kregen, niet meer los kunnen zien van de eerste indruk of sticker of wanneer men mensen anders gaat behandelen op basis van een of ander kenmerk dat ze bezitten (oude werknemers kunnen niet meer mee, willen geen opleiding meer, dus we investeren niet meer in opleiding vanaf dat werknemers een bepaalde leeftijd gekregen hebben)"
Werkgever "une étiquette sur la personne, sans la connaître."

Volgens de werkgevers, HR-managers en vakbondsafgevaardigden kunnen deze denkbeelden problematisch worden waneer we niet meer buiten deze **denkbeelden** kunnen. Vervolgens gaan ze er vanuit dat het gevaarlijk wordt indien men op basis van deze vooroordelen gaat handelen. Dit creëert ontevredenheid en spanning en staat een gunstige werkomgeving in de weg.

Zowel werkgevers als vakbondsafgevaardigen streven naar een aangenaam werkklimaat, echter vanuit verschillende motivaties. De vakbondsafgevaardigde streeft naar welzijn voor alle werknemers, de werkgever wenst een aangenaam werkklimaat dat leidt tot een hogere productiviteit en rendabiliteit. Beide partijen geven daarom aan dat het bestaan van vooroordelen binnen hun bedrijf dient gescreend en opgevolgd te worden. Ze kunnen immers nefaste gevolgen hebben.

Werkgever "Sowieso hangt er nooit een fijne sfeer rond vooroordelen, toch blijven ze bestaan (en helaas worden ze soms bevestigd)."

Als onderzoeker zien we dat de vooroordelen vaak worden geformuleerd in een tegenstelling (man versus vrouw, blank versus zwart). Het gevoel leeft van wij-tegen-zij.

Volgens vakbondsafgevaardigden, werkgevers en HR-managers is iedereen die een beetje afwijkt van de norm vatbaar voor een stereotiepe beeldvorming. Een stereotiep denkpatroon kan dus vertrekken vanuit heel verschillende eigenschappen (vb. blonde mensen, lange mensen...). Elk kenmerk van anders zijn, kan tot vooroordelen leiden.

Vaak zijn **minderheden** hierdoor het slachtoffer, zij volgen immers niet de norm.

Werkgever "Vooral mensen die anders zijn en omwille van een of ander kenmerk behoren tot een minderheid of opvallen in de groep. bv. een vrouw in een team van mannen (vrouwelijke treinbestuurster)."

Op de fora wordt vermeld dat deze vooroordelen ervoor zorgen dat sommige groepen zichzelf overschatten en anderen tegelijkertijd onderschatten. Er ontstaat een tegenstelling

tussen beide groepen. De ene groep gaat zich inferieur opstellen t.o.v. de andere, zonder dat er hier gegronde redenen voor zijn. Hierdoor ontbreekt respect tussen beide groepen.

> *Werkgever "mensen kennen elkaar onvoldoende, gebrek aan communicatie"*

Werkgevers, HR-managers en vakbondsafgevaardigden geven te kennen dat de minderheidsgroep een **moeilijk bestaan** heeft: ze moeten harder hun best doen, fouten worden hen sneller toegeschreven, ze krijgen minderwaardig werk toebedeeld... Bovendien uit zich dit vaak in kleine opmerkingen.

> *Werkgever "Kunnen leiden tot stigmatisatie, uitsluiting"*
> *Vakbond "Par expérience et par des statistiques tenues par la délégation, on peut ce rendre compte que les postes les moins bien remunérés et les plus sales sont tenu par des personnes étrangères."*
> *Vakbond "Un autre préjugé auquel je suis souvent confrontée et ce en tant que déléguée c'est le vol, si un vol est commis dans l'habitation de l'utilisateur, c'est souvent à l'aide ménagère que l'on pense en premier. "*
> *Vakbond "Wat me steeds frappeert zijn de 'verborgen' vormen van discriminatie op basis van vooroordelen ingebakken in systemen en structuren."*

Dit maakt dat deze personen zich **niet goed voelen op de werkvloer** en niet kunnen bijdragen aan een aangenaam werkklimaat. Vakbondsafgevaardigden en werkgevers/HR managers streven naar tevredenheid onder alle werknemers in hun bedrijf. Vandaar dat de problematiek deze professionele doelgroep raakt.

> *Werkgevers "Ne pas se sentir bien dans son espace de travail, venir sur son lieu de travail avec une peur sur ses collègues, des moqueries, ..."*

Als onderzoeker zien we dat sommige **vooroordelen** ook **positief** geformuleerd worden zoals het idee dat ouderen loyaler zijn. Op zich vormt dit geen probleem maar men gaat hier steeds uit van een vergelijking met een andere groep. Daardoor wordt de tegengestelde (negatieve) eigenschap vaak toegescheven aan de andere groep. Zo houden deze positieve vooroordelen ergens een gevaar in zich.

In sommige gevallen zien we als onderzoeker dat vooroordelen **bekrachtigd** worden door de **werkelijkheid** en dit is zeer moeilijk voor alle partijen op de werkvloer. Deze vooroordelen worden dan echte kenmerken van deze groep. Het gaat hier dan niet meer om denkbeelden maar om feitelijke eigenschappen. We denken hier aan zaken zoals 'ouderen zijn duur' en 'jongeren hebben minder ervaring'. Elke oudere of jongere bezit deze eigenschap en kan

hier weinig aan veranderen. Dit betekent uiteraard niet dat deze niet moeten worden aangepakt. Uiteindelijk brengen deze wel bepaalde groepen werknemers in een ongunstige positie.

2.1.2 Definities en houding van werknemers

Als onderzoeker zien we dat werknemers zich **goed bewust** zijn van stereotypen en vooroordelen die leven op de werkvloer. Ze geven aan dat ze bestaan en sommige deelnemers in de groep vermelden dat ze er reeds slachtoffer van zijn geweest.

Maar in vergelijking met de werkgevers/vakbondsafgevaardigden zien we als onderzoeker dat ze **minder in staat** zijn **om een duidelijke definitie** van stereotypen en vooroordelen **te geven**. Ze geven niet aan hoe stereotypen werken en waarom ze een gevaar kunnen betekenen. Stereotypes kunnen door werknemers minder op een abstract niveau geplaatst worden en worden voornamelijk vanuit de eigen ervaring gepercipieerd.

> *“les stéreotypes : perception surtout" " vakjes"*
> *“les stéreoptypes c’est en fonction de ce qu’on crois être la personne »*

Bovendien zien we als onderzoeker dat de verschillende vooroordelen **sterker leven** onder de werknemers dan bij de werkgevers, HR-managers en vakbondsafgevaardigden. Werknemers staan op de werkvloer en zijn dagelijks in contact met jongere versus oudere werknemers. Ze proberen hun werkomgeving op een eenvoudige manier te orderen. Het gebruik van vooroordelen is daartoe gemakkelijker dan er tegen in te gaan.

2.2 Definitie van stereotypen

Het begrip 'stereotype' werd voor het eerst gebruikt in de sociale wetenschappen bij de ontwikkeling van de theorie over meningen. Het was de journalist W. Lippman die, als eerste, in zijn boek *Public Opinion* in 1922, deze term gebruikte om verslag uit te brengen over het tegelijk beknopte, geschematiseerde en vereenvoudigde karakter van meningen die gangbaar zijn bij het publiek. Volgens hem oordeelt de mens niet in functie van dingen, maar op basis van voorstellingen die hij heeft van die dingen.

Stereotypen bestaan voornamelijk uit overtuigingen of ideeën die gedeeld worden door een groep over een andere groep. Een stereotype is een geheel van kenmerken die een groep samenvatten, gewoonlijk op het vlak van gedrag, gewoonten, enz. Stereotypen hebben als doel om de werkelijkheid eenvoudiger voor te stellen. We vermelden heel in het bijzonder de definitie door J.-P. Leyens die stereotypen omschrijft als « impliciete theorieën over personen die gedeeld worden door personen die behoren tot een andere groep. Het is dus een geheel van meningen die gaan over een groep willekeurige personen. Het betreft een soort geassocieerde waarnemingsschema's (die automatisch tussenbeide komen in de voorstelling en de karakterisering van de personen of voorwerpen die behoren tot deze categorieën) die voor waar worden aangenomen. Stereotypen zijn dus een sociaal fenomeen omdat ze vaak gedeeld worden door verschillende personen en omdat ze gericht zijn op andere personen. Het betreft naties, volksgroepen of socio-professionele categorieën, en ze zijn vaak ongunstig »[4].

[4] J.-P. Leyens, V. Yzerbyt, V., G. Schadron, G., Stéréotypes et cognition sociale, Bruxelles, Editions Mardaga, 1996

2.3 Definitie van vooroordelen

Er is een verband tussen de begrippen ‘stereotypen’ en ‘vooroordelen’. Vaak werden deze twee termen voorgesteld als twee aspecten van eenzelfde fenomeen, het ene is abstract terwijl het andere de gevoelens betreft. Een vooroordeel is een mening die we ons vormen over een andere persoon die of een ander volk dat we niet echt kennen. Het is een overtuiging, een partijdigheid of een vooringenomen mening die vaak opgelegd wordt door de omgeving, de tijdgeest, de opvoeding. Vooroordelen kunnen negatief of positief zijn. Ze worden ons ingeprent tijdens het socialisatieproces: vooroordelen zijn producten van een sociale en culturele invloed of van een bepaalde ervaring die onvermijdelijk is en die niet verloopt volgens een proces van invraagstelling of van diep nadenken. Ze zijn bijgevolg zeer moeilijk te veranderen of weg te nemen. Dat is de reden waarom het belangrijk is dat we ons ervan bewust zijn dat we er hebben.

Ieder individu maakt namelijk deel uit van een familiale omgeving en een specifieke school- en werkomgeving. Deze milieus markeren ons en wat ze overbrengen beïnvloedt ons. Onze cultuur, onze (geloofs)overtuigingen, ideeën, waarden en ook ons gedrag en onze gevoelens worden erdoor beïnvloed. Daarom beschouwen we de waarden en de gewoonten van onze cultuur en van de groepen waartoe we behoren als universele en absolute modellen. Het is in verhouding tot deze modellen dat de andere categorieën van personen benaderd en beoordeeld zullen worden, dit is ook het geval voor hun waarden en gedragingen. Deze houding op basis van vooroordelen noemen we etnocentrisme. Hieruit ontstaan intolerante, nationalistische, seksistische of andere houdingen en mentaliteiten. Vooroordelen komen niet enkel voort uit het feit dat we de elementen die afkomstig zijn uit onze eigen cultuur of uit de groepen waartoe we behoren als algemeen geldend beschouwen. Ze ontstaan ook uit het feit dat de verschillende groepen binnen de maatschappij hun eigen belangen proberen te verdedigen of te doen gelden want ze bevinden zich in een verhouding van macht, concurrentie of invloed. Deze groepen verspreiden daarom ideeën en meningen die ze als de enige waarheid voorstellen, dat wil zeggen ideologieën. Deze liggen aan de basis van vooroordelen.

In het kader van onze cultuur en onze sociale verhoudingen, kan onze ervaring bepaalde vooroordelen versterken of er andere doen ontstaan. Men moet er zich van bewust zijn, dat wanneer een vooroordeel bevestigd wordt door onze persoonlijke ervaring, deze praktisch onuitroeibaar wordt.

2.4 Waarom gebruikt men stereotypen en vooroordelen?

Stereotypen en vooroordelen hebben een geruststellende waarde want we delen ze met een deel van onze omgeving. Ze hebben een functie van sociale samenhang. Het zijn normale en automatische antwoorden van het individu op de ingewikkelde wereld die overbelast wordt met informatie waarmee hij te maken krijgt. Deze manier van categoriseren zou al ontstaan van in de kindertijd. De houdingen, de invloeden van de familie, van de school, van de sociale omgeving spelen een bepalende rol bij de socialisatie van het kind. Vanaf de kindertijd creëren we op die manier een groep waartoe we behoren en een groep die we uitsluiten. We moedigen gelijkenissen in elke groep aan en we overdrijven de verschillen tussen deze groepen. We hebben de neiging om de leden van onze groep op een positieve manier voor te stellen en om tegenovergestelde stereotypen te gebruiken om de andere groep te percipiëren.

Stereotypen en vooroordelen liggen in de lijn van een spontane en onbewuste tendens van de menselijke geest om de dingen schematisch voor te stellen: het individu is geneigd om categorieën samen te stellen door de personen te hergroeperen in functie van gemeenschappelijke kenmerken. Wanneer we werken met categorieën om individuele personen in te delen, dan doen we dit om gemakkelijker te kunnen bepalen wat ze zijn en om gemakkelijker te kunnen kiezen welke behandeling we voor hen moeten voorbehouden. Dit maakt het bijgevolg mogelijk om een middel aan te bieden waarmee de omgeving onder controle gehouden kan worden. Dit schematiseringproces impliceert werkwijzen zoals het toekennen, classificeren en categoriseren. Een individu zal automatisch toegewezen worden aan een categorie op basis van bepaalde eigenschappen, terwijl er met andere kenmerken geen rekening wordt gehouden. Wanneer men weinig weet over een individu of een groep, dan gaat men die persoon vereenzelvigen met de kenmerken van de klasse waartoe hij/zij behoort. Stereotypen en vooroordelen worden gebruikt om de sociale omgeving veilig te stellen, te ordenen en te systematiseren. Om zich te beschermen zoeken bepaalde individuen hun toevlucht tot stereotypen en vooroordelen en ze doen dit met de bedoeling om een groep van individuen te bekritiseren die ze willen uitsluiten. Het betreft vaak personen die heel veel frustratie ondervinden: ze zijn geneigd om meer stereotypen en vooroordelen te gebruiken om zo hun woede te richten op doelgroepen die ze als zwakker “beoordelen”: gehandicapten, vrouwen, personen van vreemde afkomst, ouderen, …

3 Exploratief kwalitatief onderzoek bij werkgevers,HR-managers en vakbonds-afgevaardigden

Een korte toelichting rond kwalitatief onderzoek:

In kwalitatief marktonderzoek draait het om het diepgaand begrijpen van de mens en krachtige inzichten te verzamelen die helpen om de thematiek van de jong-oud stereotypen te doorgronden. Het gaat hier om inzichten in hoe mensen denken over jong en oud, hoe ze zich gedragen ten opzichte van jong en oud, hoe ze werken met jong en oud, hoe ze verplichtingen aangaan en hoe ze met anderen omgaan... en uiteindelijk beslissen hoe ze denken over jong-oud op de werkvloer.

Kwalitatief onderzoek moet toelaten om de gedragingen en houdingen van mensen omtrent Jong-Oud op de werkvloer beter te begrijpen. **Waarom denken mensen wat ze denken? Doen mensen wat ze doen?** Dit begrijpen biedt een kader om de kwantitatieve resultaten beter te doorgronden. Kwalitatief onderzoek geeft geen weging van resultaten of ranking. Ze biedt een achtergrond, een breder kader om het 'waarom' en het 'hoe' van menselijk gedrag te begrijpen. In dit onderzoek zal ze aangeven wat de doelgroep verstaat onder de specifieke vooroordelen en hoe ze deze beleeft.

3.1 Achtergrond bij de kwalitatieve aanpak bij werkgevers/hr-managers en vakbondsafgevaardigden

3.1.1 Doelstellingen kwalitatieve fase werkgevers/vakbondsafgevaardigden

Zoals eerder aangehaald is het belangrijk de werkgevers en de HR-managers maar ook de vakbondsafgevaardigden mee te nemen in het onderzoek. Het is essentieel de thematiek van vooroordelen rond jong/oud op de werkvloer vanuit hun perspectief te belichten. Zij spelen immers een cruciale rol in de sensibilisering rond stereotiepe beelden i.v.m. leeftijd. De resultaten van deze fase kunnen mee de precieze inhoud van de communicatiecampagne over stereotiepe beelden i.v.m. leeftijd bepalen die het Centrum beoogt.

Voor de werkgevers, HR-managers en vakbondsafgevaardigden kunnen de onderzoeksdoelstellingen als volgt worden samengevat:

- Welke stereotypen en vooroordelen over jongere en oudere werknemers op de werkvloer leven er binnen deze groep en wat is het belang van deze vooroordelen?
- Hoe beleeft deze groep de jong/oud stereotypen?
- Hoe wensen ze om te gaan met deze thematiek?
- Hoe staan ze t.o.v. de huidige overheidsmaatregelen (kennis, appreciatie...) met het oog op gelijke kansen voor alle leeftijdsgroepen op de arbeidsmarkt?

3.1.2 De methode: on line bulletin boards

Om de werkgevers (HR managers of leidinggevenden) en langs de andere kant de vakbondsafgevaardigden samen te brengen, kozen we voor het **Bulletin Board**. Dit is een online forum met beperkte toegang dat openstaat voor 3 dagen. Deze techniek is uitermate geschikt voor gevoelige onderwerpen waar een fysieke confrontatie kan storen. De anonimiteit van het virtuele kan leiden tot meer open en eerlijke antwoorden van de doelgroep. Zij kunnen openlijk de problematiek van agisme aankaarten.

Daarnaast is dit ook een ideale methode om deze drukbezette doelgroep te bereiken. Zij kunnen op het online forum inloggen waar en wanneer zij dit wensen.

Alvorens de antwoorden van de andere deelnemers te zien, moeten de deelnemers de vraag eerst zelf beantwoorden. Zo worden ze verplicht om op alle vragen te antwoorden zonder beïnvloed te worden door wat de andere deelnemers vertellen. Nadien kunnen ze wel bijkomend reageren op de antwoorden van de andere deelnemers hetgeen dynamiek en bijkomende informatie toevoegt.

3.1.3 Samenstelling van de groep

In totaal vonden 4 fora plaats:

	Werkgevers /HR managers	Vakbonds-afgevaardigden
Nederlandstalig	FORUM 1 9 deelnemers	FORUM 3 13 deelnemers
Franstalig	FORUM 2 12 deelnemers	FORUM 4 7 deelnemers

Het onderzoek gaat uit van ongeveer 10 deelnemers per taal, het forum bleef 3 werkdagen open (van dinsdag tot donderdag) en dagelijks werden nieuwe thema's toegevoegd. Voor elke taalgroep ontwikkelden we een afzonderlijk forum. Werkgevers/HR managers en vakbondsafgevaardigden werden uiteraard op een apart forum uitgenodigd.

We zorgden voor een **spreiding van werkgevers** over enkele quota:

- Enkele HR-managers: deze doelgroep is met name interessant omdat zij het thema vanuit een HR perspectief kunnen bekijken en zich niet beperken tot hun eigen werkomgeving.
- Kleine versus grote bedrijven
- Verschillende sectoren (verhouding arbeiders/bedienden).

Ook voor de **vakbondsafgevaardigden** zijn we uitgegaan van een spreiding over de verschillende vakbonden (socialistische, christelijke of liberale vakbond).

Deelnemers ontvingen regelmatig e-mails ter herinnering voor deelname.

Gezien het sociologische karakter van het onderwerp, werkten we zonder incentives.

3.1.4 Verloop van het online forum

In eerste instantie werden de respondenten op een klassieke wijze gerekruteerd. Zij werden telefonisch gecontacteerd. Indien zij beantwoorden aan de criteria ontvingen zij een uitnodiging (met weblink, hun username en password).

- Daarna logden ze in op het Bulletin Board, waarop ze een korte beschrijving vonden van het forum en zijn onderwerpen.
- Dan kon de participant van start gaan met het lezen en schrijven van commentaar.
- Indien ze klikten op een bepaald onderwerp, na het beantwoorden van de vraag, zagen ze alle reacties van de andere deelnemers.
- Een moderator volgde de gesprekken dagelijks op en stelde vragen indien nodig of vroeg naar reacties op bepaalde thema's.
- Alle deelnemers hadden dezelfde rechten.
- Een moderator kon steeds zaken aanpassen of antwoorden van deelnemers verwijderen indien ongepast.
- Transcripts waren onmiddellijk beschikbaar op het einde van het veldwerk (zie bijgevoegde cd).

3.1.5 Analyse van de resultaten

Op basis van de transcripts werden de resultaten geanalyseerd.
Het vertrekpunt is steeds wat de werkgevers en vakbondsafgevaardigden weergeven op het forum. Het gaat om hun standpunt. Het is belangrijk op te merken dat de analyse gebeurde op basis van wat de doelgroepen aanbrachten. De analyse van de onderzoeker is enkel op basis van deze informatie. In de resultaten geven we duidelijk aan wanneer de doelgroep spreekt of de onderzoeker.

Verbatims worden weergegeven om de resultaten tot leven te brengen. Het gaat hier om de exacte verwoordingen van de deelnemers op de fora.
Deze zijn in het rapport te herkennen aan de volgende schrijfwijze:

Xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

3.2 Gedetailleerde resultaten

3.2.1 Top of mind stereotypes op de werkvloer

Spontaan wordt door de doelgroep gedacht aan de vooroordelen die op dit moment de sterkste media-aandacht krijgen namelijk geslacht en etniciteit. Wanneer men op de fora spreekt over probleemsituaties dan verwijzen deze vaak naar deze thema's. In eerste instantie wordt door de werkgevers, HR-managers en vakbondsafgevaardigden dus minder gedacht aan stereotiepe beelden rond de leeftijdsgroepen op de werkvloer. Het zijn vooral andere stereotypen die de aandacht trekken van werkgevers, HR-managers en vakbondsafgevaardigden.

De 'klassieke' stereotypes krijgen hier de bovenhand:

Man/vrouw

Op de fora haalt men de typische M/V beelden aan, ook al gaat men met dit beeld niet noodzakelijk akkoord.

Men ziet een vrouw die minder technisch onderlegd is en die fysieke lasten minder aankan. Daarnaast speelt de typische rolverdeling de vrouw ook parten: zwangerschapsverlof, de vrouw werkt sneller minder om voor haar kinderen te zorgen... Daarom lijken vrouwen minder flexibel en beschikbaar voor de werkgever. Vrouwen worden nog te vaak als minder jobcompetent beschouwd. Hun hoofdbezigheid zou hun schoonheid zijn. Mannen behandelen hen daardoor als minderwaardig.

> *Vakbond "Vrouwen in de shift (vroege, late, nacht en weekend) ondervinden soms hinder van haantjesgedrag of worden opzij gezet omdat ze niet sterk genoeg zijn."*
> *Vakbond "la femme travaille moins qu'un homme"*
> *Werkgever "les femmes enceintes" "Une femme seule avec un enfant à sa charge est considérée comme une source de problème pour son employeur: absence pour enfant malade, réduction du plein temps en temps partiel, ... cela pourrait engendrer une perte d'activitée de l'entreprise."*
> *Vakbond " les jolies filles (jalousie féminine)" "type van dom blondje"*

Vrouwen worden echter wel gepercipieerd als beter in staat om taken te combineren, het zogenaamde multi-tasken.

> *Werkgever " Vrouwen gaan volgens mij planmatiger te werk in hun tijd als het bv. om overwerk gaat. Zelf doe ik mijn boodschappen bv. over de middag of na het werk, wat overwerk moeilijker maakt. Aan de andere kant plan ik alles vlot in (en begin ik 's morgens iets vroeger) zodat overwerk vaak gewoonweg niet aan de orde is terwijl dit bij mijn mannelijke collega's wel vaak het geval is. Misschien nog een vooroordeel (juist of niet): vrouwen kunnen beter multitasken..."*

Etniciteit

Werknemers met een andere huidskleur krijgen volgens de doelgroep het etiket opgeplakt van 'minder betrouwbaar' en 'minder competent'. Bij een contact met klanten vreest men voor onbegrip. Ook hun werkmotivatie wordt gezien als een stuk lager. De oorsprong van deze vooroordelen ligt volgens de werkgevers en vakbondsafgevaardigden in de angst voor het onbekende bij hun werknemers. De doelgroep geeft aan dat deze vooroordelen sterk leven en zich concreet uiten op de werkvloer. Vakbondsafgevaardigden en werkgevers halen deze problematiek vaak aan als voorbeeld wanneer het misloopt.

> *Vakbond "La population méditéranéenne du nord de l'Afrique avec les préjugés tel que: la mutuelle, le chômage, les allocations familiales ... "*
> *Vakbond "Ik merk dat vooral buitenlanders, en dan vooral de iets mooier gekleurde medemens, daar nogal last van heeft." "Collega's die een andere huidskleur hebben, worden soms moeilijk aanvaard door onze cliënten"*
> *Werkgever "Ouvrier d'origine étrangère confronté aux préjugés de certains collègues quant à sa capacité à travailler aussi efficacement qu'eux" "argwaan t.o.v. vreemdelingen " "die buitenlanders komen hier ons werk afpakken."*

Uiterlijke kenmerken

Uiterlijke kenmerken spelen volgens de doelgroep vooral bij de eerste indruk. Werknemers die anders zijn, worden buitengesloten. Er wordt aangehaald op de fora dat dit zeker bij de aanwerving een rol speelt. Het lijkt of werkgevers bij afwijkende uiterlijke kenmerken een groter risico zouden nemen vb. geen vlotte integratie in het team.

> *Vakbond "stereotypen en vooroordelen komen vaak voor bij de eerste indruk van een collega op basis van uiterlijke kenmerken." "Als uw baas echter een kop kleiner is dan werkt dit ook niet goed."*
> *Werkgever "Le fait qu'il soit gros n'est pas toujours bien vu" " la présence de nouveau personnel, qui est en général jugé en premier sur les apparences" "collaborateur au look quelque peu dérangeant (du moins pour certaines personnes) coupe de cheveux et tatouages acccèdera plus difficilement à une fonction en relation directe avec la clientèle.*

Opleidingsniveau (ongeschoold-geschoold-hoog geschoold)

Deze vooroordelen worden voornamelijk aangehaald op de fora van de vakbondsafgevaardigden.
De omgang tussen de verschillende niveau's loopt stroef. Zonder diploma is het volgens de vakbonden moeilijk om als competent gepercipeerd te worden, ook al kan jaren ervaring tot sterke competenties leiden. Onze samenleving hecht veel belang aan opleiding en diploma's. Vakbondsafgevaardigden zien dat werknemers die geen diploma hebben behaald, het verwijt krijgen dat dit komt omwille van een gebrekkige motivatie. De ongeschoolde groep heeft hierdoor sterk te maken met onderschatting en onderwaardering.

> *Vakbond "Il est évident que dans le secteur des titres services nous souffrons de beaucoup de préjugés, les gens se font souvent la 'fausse idée' que les aides ménagères ne sont pas très futées qu'elles n'ont pas fait d'études où qu'elles ne sont pas capables de se trouver un autre travail. " "Heden ten dage stoor ik me nog steeds aan het vakjesdenken. Kom je van een technische school dan ben je blijkbaar minder intelligent dan iemand die van het ASO komt. Pfoe! "*

Beroepsstatuut (arbeiders versus bedienden)

Net zoals het opleidingsniveau leven de vooroordelen over beroepsstatuut sterker op de fora van de vakbondsafgevaardigden.
Rond arbeiders en bedienden zien de vakbondsafgevaardigden de volgende vooroordelen: arbeiders worden als minder intelligent gepercipieerd en bedienden als arrogant.

> *Vakbond "Pour la partie ouvrier que je connais mieux, c'est un sentiment de dénigrement de la part de certain employés par de petites phrases ou petites réflexions." "Leuk om op meeting , gesprekken te moeten horen dat hoog opgeleide collega's verbaasd zijn over collega arbeiders 'das toch genen dwazen' , men gaat er blijkbaar vanuit dat arbeiders dwaas zijn. Een arbeider die een zeer boeiende hobby heeft oogst ook veel verwondering." "Bij ons voelen een groot deel bedienden zich nog steeds beter dan onze arbeiders."*

De gevolgen op de werkvloer zijn hier niet te onderschatten. De samenwerking tussen beide groepen loopt eerder moeizaam.

> *Vakbond "Onheuse behandeling , onterechte vooroordelen (in beide richtingen), ouderwetse omgangsvormen, misvattingen, overschattingen..." "negeren van medewerkers als men ze niet nodig heeft, weinig aandacht schenken aan de inbreng van medewerkers, banaliseren van meningen of probleemstellingen."*

Oud /Jong

De vooroordelen op basis van leeftijd worden zelden in eerste instantie vernoemd op de fora. Deze vooroordelen worden meestal opgesomd samen met andere vooroordelen. Bij het doorvragen, lijken ze sterker over ouderen te handelen.

Uit de analyse zien we dat stereotypen rond leeftijd bij de doelgroep minder sterk spontaan leven, maar eenmaal aangehaald blijken ze wel heel belangrijk. Het is dus zeker niet zo dat vooroordelen niet leven maar ze worden als minder belangrijk gepercipieerd, staan minder hoog op de agenda van vooroordelen op de werkvloer.

> *Werkgever "âge: ex. cela m'est arrivé d'exclure une personne d'un processus de recrutement à cause de son âge (pourtant en-dessous de l'âge de la retraite) de crainte qu'il ne soit pas à la hauteur des besoins 'physiques' de la fonction" " manque d'expérience: on ne va pas souvent offrir le premier emploi d'une personne, on exige des expériences professionnelles relevantes dans le passé"*

Vakbondsafgevaardigden (minder belanrijk)

De groep van de vakbondsafgevaardigden voelen dat er een gebrek aan appreciatie heerst voor hun werk en melden dit op hun fora. Er wordt hen verweten niet in het belang van het bedrijf te werken en te mondig op te treden. Als onderzoeker merken we hier op dat het moment van de bullentin boards samenviel met algemene stakingen waarin de rol van de vakbonden in vraag gesteld werd door de pers. Dit vooroordeel dient in deze context geplaatst te worden.

> *Vakbond "Le (les) délégué travaille contre les intérêts de l'entreprise."*
> *"ce qui revient souvent pour les délégués syndicaux c 'est 'toujours en train de faire grève'. "*

3.2.2 Stereotypes jong/oud

Op de fora worden de stereotypes rond jong/oud - na doorvragen- weliswaar heel vlot aangehaald. Spontaan komt heel snel een opsommming van vooroordelen naar voren; het blijft zelden beperkt tot één vooroordeel.

> *Werkgever "jong=nu (korte termijn), onmiddellijk (ongeduldig), spontaan (zonder wikken en wegen)."*

Uit analyse zien we dat over jong en oud op de werkvloer een duidelijk stereotiepe beeld bestaat. Dit beeld lijkt ook zeer gelijklopend te zijn tussen de werkgevers en de vakbondsafgevaardigden. Daarnaast zien we ook dat de vooroordelen aangehaald door de werknemers (zie hoofdstuk 4) zeer gelijkaardig zijn. We kunnen daarom bijna spreken van **universele vooroordelen**.
Uiteraard leggen beide groepen andere accenten, zo dragen de werknemers 'de investering die jongeren vragen' als vooroordeel niet met zich mee.

Hieronder worden de vooroordelen beschreven die de vakbondsafgevaardigden en werkgevers kennen. Met sommige vooroordelen gaan ze akkoord en bij andere vooroordelen geven ze duidelijk aan dat het om sociale beeldvorming gaat.

Als onderzoeker zien we dat voor beide leeftijdsgroepen een duidelijk beeld naar voor komt met zowel positieve als negatieve elementen. Beide groepen lijken **elkaars tegenpolen**. De sterkte van de ene groep is de zwakte van de andere groep.

Werkgever "Je pense que les stéréotypes sont très simple: les jeunes (20 / 30 ans) n'ont pas assez d'expérience et les âgés qui sont en fin de carrière (55/65 ans) n'ont plus la niake."

Wat betreft overheidsmaatregelen met het oog op gelijke kansen op de arbeidsmarkt, vormt dit een probleem. Wanneer men goed wil doen voor de ene groep doet men tegelijkertijd slecht voor de andere groep.

3.2.2.1 Stereotiepe beeld van 'oud op de werkvloer'

Oud wordt gedefinieerd op de fora via objectieve maar ook subjectieve kenmerken. Op de fora lijkt **50 jaar** de 'instapleeftijd' naar de groep 'oudere werknemer'. Maar oud zijn gaat over meer dan een getal; de ingesteldheid speelt een belangrijke rol. Oud-zijn gaat dan over 'niet meer meekunnen of niet meer meewillen' of specifiek voor de werkgevers over 'niet meer denken in functie van bedrijfsgroei'. Deze mentale ingesteldheid is volgens de doelgroep even cruciaal als de werkelijke leeftijd: jong van geest versus uitgeblust.

Werkgever "Ik denk dan ook heel klassiek aan de 50-plussers. Onder deze leeftijd is nog veel mogelijk, daarboven veel minder." "La théorie pure : à partir de 50 ans il n'est plus productif car il travaille moins vite." "On est vieux quand on n'a plus la capacité de suivre la cadence de travail nécessaire à fair évoluer la société pour laquelle vous travaillez. Mais il faut aussi permettre à une personne agée de pouvoir profiter d'une retraite bien méritée si elle en formule le désir."
Vakbond "On est peut-être vieux de corps sans pour autant l'être d'esprit, la vieillesse est donc subjective."

Vakbondsafgevaardigden en werkgevers zien ouderen vooral als behoudsgezind en kritisch. Ouderen lijken gefocusd op **zekerheid**.

Negatief	Positief
- Duur	- Veel ervaring
- Fysiek zwakker dus minder productief	- Matuur & rustig
- Weerstand tegen verandering	- Autonoom werken
- Niet flexibel	- Solidair
- Minder snel mee met high tech	- Loyaal
- Eisen respect	- Nauwkeuriger
- Nostalgisch	
- Minder gemotiveerd	

3.2.2.1.1 Negatief beeld van oud op de werkvloer: negatieve beeldvorming

Duur

Overeenkomstig met wat de doelgroep vertellen op de fora, speelt de hoge kostprijs van ouderen op de werkvloer oudere werknemers parten op verschillende momenten tijdens hun loopbaan: hindernis bij aanwerving, hoge loonlast tijdens het in dienst zijn (anciënniteit) en zware financiële inspanning bij ontslag.

Deze hoge kosten zijn volgens de doelgroep een realiteit die geldt voor de meerderheid van de oudere werknemers. Het gaat niet meer om een vooroordeel maar om een kenmerk van deze groep. Daardoor geven werkgever en vakbondsafgevaardigden aan dat dit zeer problematisch is voor de groep van de oudere werknemers.

Werkgevers klagen bovendien dat deze hoge kost vooral bij hen ligt. Bij de aanwerving van een oudere werknemer lopen zij een hoog risico op een financiële aderlating wanneer het misloopt (bv. outplacement kost). Oudere werknemers hebben recht op brugpensioen en werkgevers geven aan dat zij hiervoor bijbetalen.

Uit analyse lijkt hier dat allerlei overheidsmaatregelen het prijskaartje van oudere werknemers verhoogd hebben.

> *Werkgever "Quand vous perdez votre travail à plus de 50 ans, il n'y a plus de place pour vous sur le marché" "sommige ouderen zijn te duur, maar je hebt geen keuze: barema's, verworvenheden,....., andere verdienen terecht meer*

dan onervaren medewerkers."
Werkgever "Probleem is als het misloopt. En dat gebeurt helaas ook, alhoewel dat ik denk dat het minder is dan bij de andere werknemers. Dan kan het kostenplaatje er gans anders uit zien !! Op 58 jaar vragen ze plots brugpensioen aan (willen nu andere dingen ontdekken, ergens anders gaan wonen met hun vriendin naar . . .) en dat kan je niet weigeren. Tot 65 j maandelijks een bijdrage betalen aan dit brugpensioen, zonder inspraak. Bij ontslag, als het niet anders meer kan, en de samenwerking onmogelijk wordt, moet men nog een outplacement van +/- 2500 € betalen. Dat geeft zeker terughoudenheid bij het aanwerven."

Werkgevers beseffen wel dat ze voor deze hoge kost een ontelbare ervaring in de plaats krijgen, maar dit is minder tastbaar in cijfers. Als onderzoeker wensen we er op te wijzen dat de rendabiliteit van de werknemer voorgaat op de loonkost: zolang de oudere werknemer meer opbrengt dan hij kost is, is dit geen probleem. Het is slechts wanneer de oudere werknemer minder productief wordt, dat zijn hoge prijskaartje hem parten speelt.

> *Werkgevers "Oudere werknemers worden vaak als 'duur' aanzien, maar hun ervaring is zo goed als onbetaalbaar. Een jonger iemand opleiden tot deze het kennisniveau heeft van de oudere medewerker, is intrinsiek duurder." "heel veel remuneratiesystemen gaan nog uit van anciënniteit, of dat is toch een van de parameters (ook bij vakbonden leeft dat sterk) en in die zin is dus ouder inderdaad vaak duurder. Je krijgt daar vaak wel dingen voor in de plaats zoals kennis en ervaring."*

Fysiek zwakker dus minder productief

Ouderen krijgen op de fora het vooroordeel opgeplakt van fysiek minder sterk. Zo zouden ze een verminderde concentratie hebben en sneller ziek zijn. Ook hun werktempo zou een stuk lager liggen. Het gevolg hiervan is een lagere productiviteit.
Als onderzoeker moeten we opmerken dat door het ouder-worden het inderdaad zo is dat de fysieke toestand achteruitgaat. Op een bepaald moment kan er een probleem optreden omdat de oudere werknemer niet meer aan de jobeisen kan voldoen.
Maar dit blijft volgens de doelgroep een kenmerk dat niet veralgemeend mag worden. Zo kennen ze veel ouderen die nog heel fit door het leven gaan.

> *Werkgever "minder goed puur fysieke taken of taken die langer concentratie eisen" "les vieux pas engagés car crainte d'un défaut d'énergie, souplesse" Vakbond "lenteur au travail" "Zolang men oudere werknemer is en gezond en zijn oproepen beantwoord is er nagenoeg niets aan de hand, wanneer er echter gezondheidsproblemen opduiken kan dit wel voor problemen zorgen." Werkgevers "Oudere werknemers zouden minder productief of minder veranderingsbereid zijn. Naar mijn ervaring klopt dit niet, dit zijn eigenschappen die te maken hebben met personen en ervaring, veeleer dan leeftijd op zich."*

Weerstand tegen verandering

Ouderen krijgen volgens de doelgroep vaak het verwijt dat ze te behoudsgezind zijn en niet openstaan voor verandering.
Vakbondsafgevaardigden en werkgevers verdedigen hier de oudere werknemer. Ze

begrijpen dat hij zich kritisch opstelt omdat hij al veel ervaring heeft met veranderingen. Vaak worden hervormingen doorgevoerd die hij in het verleden al heeft zien mislukken. Zij kunnen volgens de doelgroep veranderingen in een bredere en realistische context plaatsen. Zo geven werkgevers en vakbondsafgevaardigden aan dat door de verminderde motivatie van sommige oudere werknemers ze niet meer altijd open lijken voor verandering. Oudere werknemers willen zogezegd geen energie verliezen in nodeloze veranderingen.Vaak houden ze graag vast aan hun manier van werken omdat die hen het meest efficiënt lijkt. Ze stellen zichzelf moeilijk in vraag en komen hierdoor als vrij conservatief over.

Werkgever "veranderingsmoe" "refus de progresser"

Niet flexibel

Oudere werknemers zouden als vooroordeel hebben dat ze vasthouden aan routine en regelmaat. Werkgevers en vakbondsafgevaardigden proberen dit te kaderen. Ouderen hebben een privé leven opgebouwd naast hun job en beiden gaan perfect samen. Zij wensen hun privé leven niet om te gooien om zich aan te passen aan hun job. Zij zitten vast aan hun woonplaats en houden zich aan de werkuren. Op deze manier zouden ze dus minder flexibel zijn.
Werkgevers en vakbondsafgevardigden geven echter aan dat het de tussengroep (leeftijd tussen 30-50 jaar) is die het meest onflexibel is. Deze medioren hebben vaak net een huis gekocht en opgroeiende kinderen die de nodige tijd vragen. Hierdoor worden ze gehinderd in hun flexibiliteit.

Werkgever "middencategorie, met schoolgaande kinderen en veel verplichtingen: vaak het minst flexibel in werkuren en wijzigingen (daarin om begrijpbare redenen)" "Jongeren storen zich aan de 'overdreven serieux' van de ouderen, aan hun mindere flexibiliteit in de manier van denken en werken."

Minder snel mee met high tech

Op de fora gaat men akkoord dat oudere werknemers minder vertrouwd lijken met internet en zijn ontwikkelingen. Jongeren hebben dit blijkbaar meer in hun vingers.
Toch wil men dit niet veralgemenen, er bestaan immers oudere werknemers die helemaal 'into internet' zijn. Alles hangt af van de ingesteldheid van de oudere persoon: wil hij nog meezijn of niet. Bovendien kunnen oudere werknemers volgens de doelgroep in hun dagelijkse leven niet meer naast internet kijken, ze moeten dus wel mee.

Werkgevers en vakbondsafgevaardigden gaan wel akkoord met het gegeven dat ouderen er langer over doen om high tech zaken te leren, maar zien wel dat ouderen er uiteindelijk in slagen.

> *Werkgever "certains d'entre eux se tiennent bien au courant et sont passionés, même s'ils ne sont pas né avec un clavier entre les mains " "certains vieux s'intéressent très fort aux nouvelles technologies"*
> *Vakbond "ouderen hebben soms wat meer tijd nodig om het aangeleerd te krijgen, maar dat is alles" "kinderen zijn er vlugger mee weg"*

Eisen respect

Werkgevers en vakbondsafgevaardigden beweren dat de oudere werknemers komen uit een tijd waar respect voor ouderen met de paplepel werd ingegeven. Ze zijn zo opgegroeid en daarom verwachten ze dit ook van jongeren. Hierdoor komen ze over als hovaardig en vragend naar erkenning. Dit stoot jongeren die dit niet meer gewoon zijn volgens de doelgroep tegen de borst.

> *Werkgevers "Men verwacht nog altijd enig respect voor ouderen. Soms gedragen de oudere werknemers zich ook als dusdanig. Sommige eisen dit op. Dat merken de medewerkers snel." "toont graag dat hij op de hoogte is" "blasé"*

Nostalgisch

Oudere werknemers worden volgens de doelgroep vaak gezien als nogal 'zagerig', ze klagen veel en vergelijken constant met hoe het vroeger was ('toen was het altijd beter'). Werkgevers en vakbondsafgevaardigden concluderen dat het lijkt of ze zich kritisch opstellen en alles soms nodeloos in vraag stellen.

> *Werkgever "soms te nostalgisch naar de 'goede oude tijd'"*

Minder gemotiveerd

Door het aantal jaar werkervaring en hun ouderdom lijken ze volgens de doelgroep minder gemotiveerd en gepassioneerd met hun werk om te gaan.
Werkgevers en vakbondsafgevaardigden geven aan dat er inderdaad ouderen zijn die uitgeblust zijn op het einde van hun loopbaan. De maatregel van brugpensioen versterkt dit gevoel bij sommigen volgens de doelgroep. Doordat de werknemer door het brugpensioen sneller kan stoppen met werken, stellen mensen zich hierop in en gedragen zich er ook naar. Volgens de vakbondsafgevaardigden is dit hun recht.

3.2.2.1.2 Positief beeld van oud op de werkvloer: positieve beeldvorming

Veel ervaring

Werkgevers beseffen zeer goed dat de ervaring van ouderen onbetaalbaar is. Dit maakt dat ze de werkomgeving en organisatie beter begrijpen. Ze vatten zaken beter en kaderen het in de juiste context. Door hun kennis zijn ze meer bekwaam in adviserende taken. Het is zeer waardevol volgens de doelgroep wanneer ze deze kennis kunnen overbrengen op de jongeren.

> *Werkgever "mentor" "kan beter relativeren"*
> *Vakbond "door wat ze zelf hebben meegemaakt, kunnen ze soms tips geven"*
> *Vakbond "capable de vous apprendre ce qu'on apprend pas à l'école sur un metier"*
> *werkgever ""intern aanspreekpunt voor andere collega's" "makkelijker kaderen van managementbeslissingen"*
> *werkgever " ils prennent du recul par rapport aux événements, ils ont de la 'bouteille' et peuvent utiliser leurs expériences passées pour trouver des solutions aux nouveaux problèmes. Ils connaissent l'historique de la société et peuvent expliquer aussi pourquoi certaines choses sont comme elles sont."*

Matuur & rustig

Hun leeftijd en ervaring zou hen meer matuur maken volgens de werkgever en vakbondsafgevaardigden. Meestal hebben ze rust in hun leven gevonden waardoor ze stabiliteit uitstralen. Ze kunnen zaken goed relativeren. Ze voelen zich in balans en zijn niet meer op zoek naar het ideale/zichzelf.

> *Werkgever "zal niet bij de eerste dip op het werk, panikeren"*
> *"kunnen meer afstand nemen, meer kritisch zijn"*

De manier waarop ze werken is dan ook rustiger en minder stressvol. Dit reflecteren ze volgens de doelgroep naar de andere werknemers en dit brengt rust.

> *Werkgever "respectvol, bedachtzaam, gereserveerd" "minder impulsief"*

Autonoom werken

Een andere positief vooroordeel dat werkgevers en vakbondsafgevaardiden aanhalen is dat oudere werknemers minder steun en opvolging vragen. Ze werken op hun eigen tempo, misschien traag maar maken daardoor minder fouten. Werkgevers lijken ouderen meer te kunnen vertrouwen.

> *Werkgever "ze kunnen beter alleen werken" "ze kunnen beter prioriteiten stellen" "Volgens logica en structuur"*
> *Vakbond "Ils abordent leur travail de façon posée et réfléchie, ils prennent le temps d'analyser correctement ce qu'on leur demande." "Ze hebben hun ervaringen uit het verleden waarop ze kunnen terugvallen; maken daardoor minder fouten."*

Solidair

Vakbondsafgevaardigden geven aan dat oudere werknemers ook sterke teamspelers zijn; ze komen op voor gezamelijke rechten. Ze zouden collegialer zijn. Bovendien kunnen ze een zorgende rol naar jongeren toe opnemen.

> *Vakbond "à l'écoute des jeunes"*

Loyaal

Op de fora wordt het vooroordeel aangehaald dat de oudere werknemers vooral bij één werkgever zouden blijven omdat ze zoeken naar zekerheid en niet meer opnieuw willen beginnen. Daarnaast zou hun anciënniteit hen verhinderen om te veranderen.
De doelgroep kadert dit als volgt. Vroeger was dit de gangbare norm, men werkte levenslang voor één werkgever. Binnen het bedrijf werden weliswaar de nodige evoluties voor een volledige loopbaan aangeboden.
Het bedrijf kan hier volgens de doelgroep echter de vruchten van plukken; loyale werknemers kennen de geschiedenis van het bedrijf en vormen de steunpilaar van een bedrijf.

> *Werkgever "la mémoire de notre societé" Vakbond "beroepsernst, ten dienste van het bedrijf" "Oudere heeft alles zien groeien en weet waar het vandaan komt, de regels en beveiligingen. Het unieke zit in het overzicht in het totale gegroeide proces waar een jongere slechts de huidige toestand ziet."*
> *"la tendance d'un seul employeur est occupée à disparaitre car vue l'instabilité des sociétés" "ouderen zijn misschien wat loyaler, terwijl jongeren wat creatiever zijn in het shoppen naar een betere job" "ingegeven door*

ancienniteitsvergoedingen en verlofrechten" "meer voor het zekere en blijven dan ook bij hun huidige job"

Als onderzoeker merken we op dat **solidariteit en loyauteit** anders leven in de huidige maatschappij. De samenleving is sterk geëvolueerd naar meer individualisme en loyauteit is niet meer noodzakelijk om te kunnen groeien in de loopbaan. Jongeren zijn daardoor meer aangepast – zijn er in opgegroeid- aan deze nieuwe samenleving (bv. sterker jobhoppen).

Nauwkeuriger

Oudere werknemers hechten volgens de doelgroep nog belang aan details en gaan nauwkeurig te werken. Ook hun schrijfwijze is van een hoog niveau.

> *Vakbond " Ik stel wel vast dat een groot voordeel van oudere werknemers is, dat ze nog correct kunnen schrijven, want dat is bij de jongere generatie een steeds groeiender probleem aan het worden en ook via e-mail dienen onze klanten een correct antwoord te krijgen." "ze kunnen nog mooi schrijven en zonder fouten ze kunnen nog Frans lezen, schrijven en spreken" "meilleure orthographe"*

3.2.2.2 Stereotiep beeld van 'jong op de werkvloer'

Ook jong op de werkvloer wordt niet enkel gedefinieerd op de fora door een leeftijd (tussen 20 en 30 jaar) maar het gaat ook over werkervaring (minder dan 2 jaar).
Een bijkomend criterium voor jong, is tevens het niet hebben van kinderen, het vrij zijn van verplichtingen.

> *Werkgever "20 à 25y" "tot 2 jaar ervaring in een nieuwe omgeving" "4 à 6 jaar ervaring" "zonder kinderen" "jonger dan 28j" "aan zijn eerste of tweede werkervaring"*

Als onderzoeker zien we dat het aantal jaren dat men dus 'jong' is, vrij beperkt blijft. Vanaf het moment dat men een zekere beroepservaring krijgt, is men jong-af.

Jongeren krijgen het beeld opgeplakt van te **status**gericht: ze zouden zich sterker voordoen dan ze zijn.

Negatief	Positief
- Geen ervaring	- Open en leergierig
- Lui & nonchalant	- Creatief en innovatief
- Té enthousiast	- Flexibel
- Arrogant en vrij zelfzeker	- Mondige generatie
- Individualistisch	- Internet-minded
- Veeleisend	- Internationaal
- Work life balance	
- Niet loyaal	
- Opleidingsniveau	

3.2.2.2.1 Negatief beeld van jong op de werkvloer: negatieve beeldvorming

We zien twee negatieve stereotypen van jongeren op de fora verschijnen:

- Té aanwezige jongere:
  komt te sterk op voor zichzelf, té extravert en choqueert de oudere generatie
- Té profijtgerichte jongere:
  lui, toont weinig inzet, van 9 tot 5 werken...

Beiden roepen dezelfde ergenis op.

De verschillende afzonderlijke negatieve vooroordelen die naar voorgebracht worden zijn:

Geen ervaring

Jonge werknemers worden door werkgevers en vakbondsafgevaardigden gelinkt aan een gebrek aan ervaring, zowel professioneel als levenservaring. Ze hebben enkel een schoolse kennis, werken niet praktijkgericht en missen concrete bedrijfservaring (vb. kennen interne regels niet) en zijn bovendien onbekend met teamwork. Ze tonen ook weinig geduld en discipline.

Ze lijken nog niet zo betrouwbaar en het is onmogelijk om hen autonoom te laten werken. Concreet leidt dit volgens de doelgroep tot minder snel werken (minder op routine) en vragen ze volgens de werkgevers ook een serieuze investering in opleiding. Voor werkgevers betekent dit dat men moet investeren in jongeren en vormen ze dus ondanks hun lage lonen toch een kost.

Werkgever "Onbeschreven blad waar veel tijd en energie in geïnvesteerd moet worden"vakbond "hier bij ons in thuiszorg sta je alleen in noodsituaties, niet mogelijk met jongeren" 'Jonge mensen moeten nog veel leren' zegt men. Heeft misschien te maken met de schoolse, niet op ervaring gerichte wijsheid." "un jeune qui va gesticuler, deplacer beaucoup d'air mais qui va prendre le triple de temps pour un resultat minime et donc en final coute plus cher" Vakbond "is niet ingewerkt"

Vakbonden geven aan dat door het gebrek aan ervaring, ze zich soms te weinig kritisch opstellen. Ze lijken iets te naïef.

Vakbond "kritiekloos slikken" "stellen zich niet veel vragen"

Lui & nonchalant

Vooral jonge arbeiders krijgen dit verwijt volgens de doelgroep. De samenwerking met de oudere werknemer zou hierdoor mislopen. De jongere arbeider zou niet de juiste ingesteldheid hebben (bv. te laat komen).

Werkgever "de jonge arbeiders tov de ancien: de jonge arbeiders kunnen niets, ze leren niets, zijn lui.. hebben nooit moeten werken zoals wij (de anciens)" "gaan geen extra uren kloppen, bewaken zorgvuldig hun tijd (en kennen het arbeidsreglement"
Vakbond "Ze willen alles op een schoteltje krijgen en blijven eeuwig bij mama op hotel, kortom jongeren zijn verwend en overbeschermd." "morgen kan ik niet komen en blijf ik gewoon thuis"

Vooral in een productie-omgeving geeft men aan te kampen met dit vooroordeel en leidt dit tot veiligheidsproblemen.

Vakbond "Jongeren worden bij ons vaak als nonchalant beschouwd, maar in de sector moet je je snel aanpassen anders kan het fataal aflopen. Meestal is deze nonchalance al na een paar maanden weggewerkt. Op de simulator wordt te snel gereageerd. Jongere mensen reageren alsof ze op een PlayStation aan het spelen zijn. De simulator is echter een serious game. Er wordt verwacht dat ze nadenken over hun acties want het systeem reageert op dezelfde manier als een echte machinekamerinstallatie. Gelukig zijn "fatale fouten" op de simulator niet echt fataal. In de realiteit is dit echter wel het geval. Nonchalance kan doden."
"werken minder veilig"

Té enthousiast

Daarnaast krijgen jongeren volgens de doelgroep ook het verwijt om te enthousiast te zijn. Ouderen storen zich gemakkelijk aan dit enthousiasme van jongeren, aan de nieuwe initiatieven die ze nemen. Door hun overdreven inzet zetten ze de andere werknemers in een negatief daglicht.

> *Werkgever "wil er echt voor gaan, verzet meer werk dan gemiddeld, laat zich opmerken, smijt zich"*

Ze willen te snel/ te veel. Deze groep van jongeren krijgen het vooroordeel opgeplakt van te ambitieus en te competitief te werk te gaan.

> *Werkgever "la volonté d'apporter une touche personelle à certaines activités" vakbond "cherche à faire sa place"*

Arrogant en vrij zelfzeker

Jongeren komen volgens de doelgroep over als personen die beter weten wat ze willen en opkomen voor zichzelf. Ze zouden hierbij weinig respect voor hun 'meerdere' tonen. Werkgevers en vakbondsafgevaardigden vinden dat jongeren zichzelf niet voldoende in vraag stellen en de dialoog bemoeilijken.

> *Vakbond "Ils peuvent apporter une certaine fraîcheur mais ils ont un peu trop tendance à croire qu'ils ont réinventés la roue giant." "alles beter weten" "croit tout connaître et se pose en donneur de leçons face aux anciens" Werkgevers "niet genoeg maturiteit tov hun job" "komt op voor zijn rechten, weet wat hij wil"*

Individualistisch

Werkgevers en vakbonden zien het volgende vooroordeel. Jongeren lijken vrij egoïstisch te werk te gaan en gaan minder voor het team. Hun eigenbelang lijkt centraal te staan. Van solidariteit hebben ze weinig kaas gegeten.

> *Vakbond "minder teamspirit" "vooral consumenten en geen gemeenschapsdieren"*

Veeleisend

Een ander vooroordeel dat werkgevers en vakbondsafgevaardigden schetsen is hun veeleisendheid. Zeker wat betreft looneisen en voordelen, pakken ze dit anders aan dan de

ouderen. Ze bereiden zich voor via een zelfstudie maar beseffen niet dat deze niet altijd in lijn is met de bedrijfspolitiek. Ze lichten zich beter in en vergelijken sterker. Ze zijn zich bewust wanneer er een krapte heerst op de arbeidsmarkt rond hun profiel. Door hun mondigheid brengen ze dit over aan de werkgever.
De scholen zouden volgens de doelgroep deze onrealistische eisen niet rechttrekken en zelfs versterken.

> *Werkgever "ook bij recruteerders hoor je de laatste tijd steeds vaker dat jongeren vooral jobextrinsiek gemotiveerd zijn, en minder en minder jobintrinsiek: ze vragen eerst naar de extralegale voordelen en dan pas naar de jobinhoud"*
> *"verwachten iets" "dan vinden ze dan dat ze waard zijn maar het bedrijf moet ook vinden dat ze dit waard zijn" "veel mondiger dus vragen bij de sollicitatie al bedrijfswagen, gsm.. " "weten beter wat ze willen en dat is goed maar willen soms meer over extralegale looneisen spreken dan over jobinhoud"*
> *"ils sont de plus en plus réalistes par rapport au coût de la vie"*
> *Vakbond "veulent avoir le beurre et l'argent du beurre" "scholen lijken dit aan te wakkeren bij de leerlinge"*

Work life balance

Jongeren kijken volgens de doelgroep op een andere manier tegen hun werk aan. Hun privé leven is even belangrijk als het werk. Ze streven hier naar een evenwicht en maken andere keuzes dan de vorige generatie.

> *Werkgever "Ze hebben dikwijls een 9 to 5 mentaliteit. Hun sociale leven na het werk is heel belangrij, ten koste soms van hun werk"*
> *Vakbond "doen alleen wat in hun contract staat en willen stipt op tijd naar huis" "werken om te leven en niet leven om te werken"*

Niet loyaal

Een ander vooroordeel dat leeft rond de jongeren volgens de werkgevers en vakbondsafgevaardigden is de loyauteit. Jongeren stellen zichzelf centraal en zoeken telkens het beste voor zichzelf. Ze voelen zich niet verbonden met hun werkgever. Voor hen is de drempel om van job te veranderen zeer laag.
Gezien ze nog vrij van verplichtingen zijn, durven ze meer risico's te nemen.

> *Vakbond "weten niet wat solidariteit is en veranderen om de haverklap van werk, zeker als er ook iets meer te verdienen is dan zijn ze weg"*

Opleidingsniveau

Vooral op het lagere niveau klagen de vakbonden en werkgevers over een minder goede opleiding. Soms is er tevens sprake van een overkwalificatie van jongeren.

> *werkgever "jeune sorti de l'enseignement=manque de qualification" vakbond "un niveau d'étude lamentable"*

3.2.2.2.2 Positief beeld van jong op de werkvloer: positieve beeldvorming

Open en leergierig

Een positief vooroordeel volgens de doelgroep is de puurheid van jongeren. Het voordeel van een gebrek aan ervaring is dat jongeren nog alles kunnen leren. Ze zijn een onbeschreven blad en kunnen veel opnemen. Ze bezitten een groot leervermogen. Hierdoor kunnen ze onbevooroordeeld zaken benaderen.

> *werkgever "Jongeren met enthousiasme en leergierigheid kunnen snel op goed niveau getild worden, mits goede ingesteldheid en natuurlijk toegang tot goede opleidingen en/of een goed peter- of meterschap. " "alles kan nog beginnen" "daar ze minder in vakjes zitten, passen ze zich vlug aan" "Jongeren evolueren vandaag ook sneller in hun carrière dan de huidige 'ouderen' die er soms langer over deden om op dezelfde functie of salarisniveau te geraken"*

Creatief en innovatief

Door hun onervaren blik en hun andere kijk t.o.v. de wereld kunnen ze volgens de doelgroep met heel vernieuwende ideeën komen. Ze genieten nog van experimenteren.
Doordat ze weinig tegenstand hebben gekend, zitten ze nog vol energie om nieuwe zaken uit te proberen. Ze geloven nog dat alles mogelijk is.

> *Werkgever "amener des idées nouvelles" "l'envie de faire le monde" "il a plus d'énergie et il veut aller vite" " quand ils sont motivés (cela devient rare) ils sont prêt à s'investir "*

Flexibel

Op de fora staat jong-zijn gelijk met geen kinderen en verplichtingen hebben. Daardoor hebben jongeren een groter aanpassingsvermogen. Weinig staat hen in de weg (buiten soms hun eigen ego).

Werkgever “Ils sont censés pouvoir assimiler et s'adapter rapidement “
“ ’s avonds niet op hun uur kijken”

Mondige generatie

Ze zijn opgevoed in dialoog en daardoor krijgen ze als vooroordeel hun mondigheid. Communicatie is voor hen belangrijker dan hiërarchie.

Vakbond “flap uit-generatie”

Internet-minded

Dit vooroordeel wordt door de doelgroep sterk ervaren en bevestigd. Jongeren zijn grootgebracht met internet en zijn hier sterk mee vertrouwd. Ze kennen geen wereld zonder. In de bedrijfswereld gaan ze hier dus vlot mee om.

Werkgever “ils sont à la pointe des dernières technologies” “voorbeelden: het gebruik van e-mail in communicatie met de klant: logisch voor jongeren, niet voor ouderen: niet voldoende als medium, nog altijd neiging tot extra schriftelijk bevestigen”

Internationaal

De wereld is hen volgens de doelgroep niet vreemd en maakt hen niet angstig. Ze willen de wereld verkennen en houden van een internationaal karakter. Werkgevers pikken hier graag het voordeel van mee.

Werkgever “meesten hebben wel ervaring in het buitenland”

3.2.2.3 Zijn vooroordelen over jong en oud gegenderd?

Het lijkt niet zo dat vooroordelen rond jong&oud gelinkt zijn aan gender. De vooroordelen die bij het doorvragen (bv. is er een verschil tussen oude mannen versus oude vrouwen) naar voor komen, zijn eerder gelinkt aan de gender-vooroordelen (bv. vrouwen als minder flexibel, vrouwen die de zorgende rol opnemen). Dit speelt zowel bij jonge als bij oude vrouwen. Zo lijken oudere vrouwen minder actief maar de achterliggende reden is hiervoor vaak het zorgen voor kleinkinderen of een zorgbehoevende ouder. Mannen nemen ook op het einde van hun loopbaan deze taken minder snel ter harte. Deze vooroordelen gaan dus terug naar de gendergerelateerde stereotypen.

> *Werkgever "Oude man of vrouw, beide evenveel ervaring en doen het daarom even goed." "verschillende rolpatronen voor mannen en vrouwen die gevolgen hebben op de werkvloer: zwangerschap en zorg voor kinderen"*
> *"vrouwelijke oudere werknemer wat zorgelijker optreden naar de jongeren"*
> *"vrouwen gaan sneller overstappen naar deeltijds presteren" "vrouwen gaan op pensioen zodra dit mogelijk is" "oma's die deeltijds werken om de kleinkinderen enkele dagen op te vangen"*

Een mogelijk verschilpunt lijkt wel bij de jongere werknemers. Hier lijkt een positiever, meer volwassen beeld te bestaan van meisjes versus jongens. Dit is echter niet sterk aanwezig.

> *Werkgever "Meisjes zijn bedachtzamer en oplettender, jongens meer impulsief en minder bedachtzaam.""oui un jeune homme sera moins vite motivé au travail qu'une jeune femme, en general les garçons sont plus roublard que les filles. "*
> *Vakbond "vrouwen zijn veel vroeger rijp , nemen ook veel vroeger verantwoordelijkheid op, laten sneller het speelse los" "meisjes lijken op jongere leeftijd serieuzer bezig me hun werk"*
> *"jonge vrouwen presteren beter" "jonge vrouwen vaak iets plichtsbewuster: nauwgezetheid en flexibiliteit meer in evenwicht"*

3.2.3 De beleving van de jong/oud stereoptypen

3.2.3.1 Houding t.o.v. jong/oud vooroordelen

3.2.3.1.1 Persoonlijke betrokkenheid

Er lijkt een **lage betrokkenheid** te bestaan rond jong/oud vooroordelen op de werkvloer. Werkgevers geven aan hier weinig mee te maken te hebben omdat hun teams klein zijn, men kan steeds ingrijpen vooraleer vooroordelen problematisch worden. Ze geloven dat een goed management en betrokkenheid dit kan voorkomen.
Vakbonden geven aan dat in bepaalde heterogene teams toch spanningen optreden bv. jongeren die niet op tijd komen op maandag, ouderen die een snipperdag nemen.

Problematische situaties worden door de doelgroep eerder gelinkt aan grote bedrijven. Hier verloopt de communicatie moeilijker en kunnen beginnende problemen niet in de kiem gesmoord worden.

> *Vakbond "we behandelen de leeftijdspiramides 1 x per jaar tijdens een jaarlijkse meeting, we hebben nu een werkgroep vergrijzing opgestart, probleem is dat er binnen 15 jaar grootste groep arbeiders vervangen moet worden"*

In de meeste bedrijven wordt niet actief aandacht geschonken aan de specifieke samenwerking tussen jong en oud of aan het bestaan van vooroordelen. Het staat zeker niet genoteerd in hun agenda als topprioriteit. Het is slechts wanneer er echt problemen ontstaan dat men ingrijpt. Maar een preventieve werking bestaat in de meeste kleine bedrijven niet.

> *Werkgever "soft thema geen aandacht omdat de link met het behalen van de bedrijfsdoelen niet altijd rechtstreeks meetbaar is " "niet mee bezig"*
> *Vakbond "pas de préoccupation particulaire"*

3.2.3.1.2 Leeftijdbalans van het personeelsbestand

Vakbondsafgevaardigden lijken iets beter op de hoogte te zijn van hun leeftijdsbalans in de onderneming dan de werkgevers.
Normaal zouden bedrijven een iets ouder personeel moeten hebben maar deze worden door het brugpensioenstelsel vroegtijdig uit de arbeidsmarkt geweerd. Indien er aanwervingen zijn, dan richt men zich meestal op jongeren.

> *Vakbond "zitten met omgekeerde leeftijdspiramide" "typische Gaus curve" "op bepaalde diensten reeds een verjonging aan het inzetten" "laatste 5 jaar bezig met een inhaalbeweging daar we met een groot aantal oudere werknemers zitten die nu vertrekken" "zwaartepunt tussen de 40-50j"*
> *"ik ben bijna de oudste 58j, door herstructureringen alle ouderen in BP verdreven"*
> *Werkgever "mon personnel a entre 35 et 52 ans" « geen 60 plussers want op BP »*

Zowel vakbondsafgevaardigden als werkgevers geven aan dat een **gezonde spreiding** ideaal is. Toch zijn ze meestal (behalve de grote bedrijven) niet bewust op zoek naar een representatieve verdeling op basis van leeftijd.

> *Vakbond "een zo breed mogelijke spreiding lijkt me het best"*
> *"gezonde mix tussen jong en oud is cruciaal in chemische omgeving zodat iedereen optimaal zijn rol kan vervullen"*
> *Werkgever "je trouve qu'il faut dans chaque societé un mélange entre jeunes et vieux" "voor 2011 ongeveer 1500 nieuwe aanwervingen en er wordt uiteraard getracht om een gevarieerd publiek te werven ook qua leeftijd"*
> *"een evenwichtig team is een team met voldoende differentie niet enkel qua leeftijd"*

3.2.3.1.3 Hoe speelt leeftijd een rol?

Het belangrijkste beoordelingscriterium van werknemers is **competentie & inzet**. Daarom gaan werkgevers ervan uit dat leeftijd geen rol speelt bij aanwervings- of functioneringsgesprekken.

> *Werkgever "ce qui est important c'est d'avoir la bonne personne au bon poste, quel que soit son âge" "l'âge n'est pas un critère premier qui peut influencer pour le recrutement»*

Als onderzoeker moeten we concluderen dat op een eerder onrechtstreekse manier leeftijd wel een rol speelt als criterium. Via de vraag naar ervaring wordt leeftijd een parameter. Werkgevers geven aan een zekere leeftijdscategorie in hun hoofd te hebben voor een functie. Ook voor zwaardere beroepen durven ze leeftijd een rol te laten spelen, aan fysieke voorwaarden moeten voor hen voldaan zijn. Werkgevers durven zo leeftijd toch te gebruiken als niet-neutraal onderscheidingscriterium. Helaas zijn ze zich hier niet steeds van bewust.

> *Werkgever "l'âge des personnes recrutées est également en relation avec les fonctions à pouvoir" " als wij op zoek zijn naar een project manager dan zoeken wij meestal iemand tussen de 35 en 45 jaar oud, helpdeskmedewerkers mogen jonger zijn want zeer stressvol" "op zich geen criterium maar onrechtstreeks speelt dit wel een rol (vraag naar functie en profiel)"*

Als achtergrond zien we hier als onderzoeker het uitgangspunt van de juiste persoon voor de job. In het bedrijfsleven streeft men naar **de juiste persoon voor de job** en niet de juiste job voor de persoon. Voor werkgevers moet de werknemer passen in de job. Wanneer dit niet meer het geval is, ontstaat er een probleemsituatie bv. oudere werknemers die het werktempo niet meer aankunnen. Op dit moment kiest men ervoor de werknemer te vervangen door iemand met een gepaster profiel. Uiteraard zit men dan vast met de oudere werknemer en weet men niet hoe men hem een nieuwe rol kan laten spelen. Dan biedt brugpensioen voor beide partijen een oplossing.
Als onderzoeker merken we hier op dat deze manier van denken naar de toekomst toe onhoudbaar wordt: ouderen zullen langer moeten werken (maar niet meer in de job passen) en er zullen minder jongeren zijn met het gepaste profiel (jong talent wordt uniek).

Aan de basis van deze harde aanpak zien we uit analyse, ligt de **focus op de economische rendabiliteit**. Wil men investeren in de persoon of niet? Dit kan leiden tot een andere behandeling van jong/oud.

> *Vakbond "Stereotypering m b t oudere werknemers is bij ons geen issue, tenminste zolang de oudere werknemers net als de 19 à 20- jarigen hun volume calls kunnen verwerken, binnen de opgelegde targets.*
> *Bv. een oudere werknemer heeft een hartkwaal, waardoor hij vochtafdrijvende medicatie moet nemen, dit zorgt voor een verhoogd toiletbezoek. Zolang men dit binnen zijn pauzes (3* 20 minuten + 30 min 's middags) kan doen is er niets aan de hand. Wanneer er echter toiletbezoek buiten de pauzes wordt vastgesteld gaan de poppen aan het dansen: actieplannen, aangetekende brieven,...Er is dus geen probleem, zolang je productiecapaciteit kan*

concurreren met die van de gemiddelde 20 jarige, kan je dit niet zullen de wegen zich onherroepelijk scheiden. Meelopen of afhaken is de harde boodschap."

Werkgever "même si l'employé/l'ouvrier a travaillé de nombreuses années dans une société, s'il devient inadapté par son âge, l'employeur n'a pas d'obligation morale de le garder en poste"

Vakbond "de oudere werknemers die een probleem hebben met PC skills vallen tijdens hun interimtewerkstellingsperiode sowieso af, meekunnen of afhaken is de (harde) boodschap."
HR "Als HR moet ik altijd uitleggen aan de werknemers dat wij niet ter dienst zijn van het personeel. We staan tussen directie & personeel. Wij hebben een vertrouwensfunctie (dus niet per se rapporteren wat een werknemer ons kan toevertrouwen, maar ook ingrijpen op alle niveaus als het moet). Wij zijn niet de stem van de baas maar de garantie van de wettellijke aspecten van de contractuele relatie tussen een bedrijf & de werknemers : la carotte & le bâton. Werkgever heeft rechten & plichten maar de werknemers hebben dat ook !!! Wij kunnen in onze rol geen psychologen of therapeuten zijn, daarvoor zijn wij ook niet gerekruteerd. Maar een eerlijke relatie tussen werkgever & werknemers is belangrijk : dus ethiek van het bedrijf is cruciaal. Bij selectie moeten wij ook opletten als HR dat de kandidaat niet alleen goed (of meer) is maar ook in de bedrijfscultuur past !!!!"

Vakbond "zolang je mee kan in het productieproces is niks van belang" "streven naar aangepaste jobs (shiftwerk), creatie van werksysteem dat minder belastend is"

Werkgevers zien weinig problemen met een jongere baas indien hij over de juiste competenties beschikt. Vakbondsafgevaardigden zien hier toch wat irritaties bij oudere werknemers.

Werkgever "geen probleem indien hij over nodige competenties beschikt" "initieel kan voor een jongere baas meer scepsis en weerstand zijn, maar als die over de juiste capaciteiten beschikt is dit snel weggewerkt" "afhankelijk van zijn people management kwaliteiten"

3.2.3.2 Omgang tussen jong/oud op de werkvloer

Problemen tusssen jong/oud worden minder sterk beleefd dan deze op basis van andere thema's zoals man/vrouw of etniciteit. Op de fora haalt men vaak voorbeelden aan over deze thema's ook al ging de vraagstelling over jong/oud.

Een mogelijke verklaring waarom deze minder sterk leven volgens de onderzoeker is omdat iedereen met het leeftijdscriterium te maken krijgt. Op een bepaald moment in de loopbaan is iedereen immers 'junior' of 'senior'. Bij andere stereoptypes is dit niet het geval bv. men heeft wel of niet een andere huidskleur en dit blijft voor het leven zo.

Bovendien heeft ook elke jongere een ouder en zo contact met de oudere generatie. Vandaar dat er hier ook een grotere verdraagzaamheid heerst. Vaak hebben ouderen kinderen of kleinkinderen. Bij andere vooroordelen is het persoonlijke contact tussen de groepen vaak minder sterk bv. geen allochtoon als vriend.

Op zich geven vakbondsafgevaardigden en werkgevers (+HR) aan dat ze geen grote problemen ondervinden rond jong/oud op de werkvloer. Zij zien weinig problemen ontstaan die leiden tot discriminatie. Werkgevers beoordelen dit op basis van de omgang tussen werknemers en stellen zichzelf hier weinig in vraag.

Vakbondsafgevaardigden zijn iets minder positief omdat ze ook dichter bij de werknemers staan. Zij spreken eerder van problemen op micro niveau en linken dit vooral aan heterogene teams met minderheden.

> *Werkgever "La cooperation au sein de notre équipe est formidable, je suis convaincu que la communication aide beaucoup." "Tout le monde s'entend dans notre societé."*
>
> *Vakbond "cela a un impact très limité dans l'entreprise" "une source majeur de tension et de conflits internes"*
>
> *Werkgever "Tot een 5-tal jaar geleden waren het vooral de jongeren die in ons bedrijf geconfronteerd werden met stereotypen en vooroordelen: te ambitieus, te individualistisch, eigenwijs, eigen manier van werken willen aanhouden, ...Dit had vooral te maken met de omgekeerde leeftijdspiramide waarbij jongere medewerkers tot de minderheid behoorden en uitzonderingen waren in de teams waar ze terecht kwamen."*

Werkgevers en vakbondsafgevaardigen gaan ervan uit dat ze in staat zijn om het juiste bedrijfsklimaat te creëren om dit tegen te gaan. Ze stellen de arbeidsmotivatie centraal om problemen te voorkomen.

> *Werkgever "ce transfert de connaissance doit faire partie de la culture d'entreprise afin de les inciter à collaborer" "il faut veiller à maintenir l'enthousiasme de toute l'équipe"*
> *"het is aan de leidinggevenden om fair en billijk op te treden rond bv. vakantiedagen"*
> *"Ik denk dat vooroordelen en discriminatie vooral kan gedijen als de motivatie slecht zit of als het team niet goed wordt aangestuurd"*
> *"Créer une ambiance et une collaboration qui conduit à une évolution fructueuse"*

3.2.3.2.1 Waar loopt het goed?

Jong en oud op de werkvloer hebben zeer tegenstrijdige profielen. Dit maakt dat ze elkaar perfect kunnen aanvullen. Werkgevers en vakbondsafgevaardigden willen hiervan profiteren. Een vlotte samenwerking komt volgens hen het bedrijf ten goede.
Een **goede wisselwerking** maakt dat voor beiden, zowel jong als oud, een win-win relatie ontstaat:

WIN voor jongeren:

Jonge werknemers leren van de ervaring van ouderen. Dit gaat over de werkervaring: leren hoe zaken in de praktijk op te lossen. Maar daarnaast ook levenservaring: jongeren zoeken nog hun weg in het leven en het advies van een oudere kan soms helpen.

WIN voor ouderen:

Ouderen kunnen genieten van het dynamisme van jongeren en zich hieraan optrekken. Daarnaast kunnen jongeren hen helpen om bij te blijven voornamelijk voor wat het internet betreft.

> *Vakbond "Ouderen geven hun ervaring door aan de jongeren en leren zo de knepen van het vak" "Certains jeunes voient certaines personnes plus agées comment leur père car il demande des conseils pour leur vie privée."*
> *Werkgever "Les jeunes profitent de l'expérience des vieux et les vieux profitent de la maîtrise informatique des jeunes.»*

3.2.3.2.2 Waar loopt het mis?

Helaas geven vakbondsafgevaardigen en werkgevers (+HR) toe dat ze niet altijd in staat zijn om deze win-win relatie op te zetten. De openheid tussen beide leeftijdsgroepen ontbreekt hiervoor.

> *Vakbond "Cela coince souvent car les deux catégories pensent tout savoir" "spanningen, slecht teamwerk maar alles blijft aanvaardbaar"*
> *Werkgever "kliekjesvorming een minder aangename werksfeer" "uitsluiting van minderheid bv. 1 jongere in team van anciens"*
> *"Vooroordelen leiden tot minder vlotte samenwerking, teveel energie gaat verloren naar inefficientie, aandachtspunt maar geen probleem"*
> *Vakbond" les préjugés n'apportent que la peur et l'exclusion » « on le ressent tous les jours mais de façons individuelles dans notre société."*

Beide groepen ergeren zich aan elkaar en zo overleven vooroordelen dagelijks. Dit gaat in beide richtingen.

Jong ergert zich aan oud bv. niet internetminded, niet fysiek meekunnen...

> *Vakbond "Al bij al vrij goed, wel kleine ergernissen bv. jongeren durven wel eens ouderen uitlachen owv hun kennis over informatica.""Wat minder loopt, is de verdraagzaamheid voor het feit dat oudere werknemers niet altijd even goed te been zijn en niet overal meer op/af kunnen"*

Oud ergert zich aan jong bv. té zelfzeker, lui...

> *Vakbond "door stroeve opstelling van jongeren die niet hard willen werken, krijgen ze meestal gedaan om de lichtere jobs in te vullen en dit roept bij de ouderen ongenoegen op"*
> *Werkgever "ouderen meer ziek en verlof opnemen" "Jongeren willen sneller klimmen en minder geduld, dat kan soms clashen, zeker bij jongere leidinggevenden voor een team van ouder ervaren experts" "Andere werkethos: werk niet gedaan ouderen blijven maar jongeren vertrekken op tijd want zien dit als probleem van management."*
> *Vakbond "Certains jeunes sont trop arrivistes et prétentieux, la solidarité n'est pas au rendez vous, trop individualistes."*

Vakbondsafgevaardigden en werkgevers (+HR) realiseren zich dat jong/oud het moeilijk hebben bij aanwerving en lijden onder de vooroordelen en feitelijke kenmerken zoals 'jongeren hebben geen ervaring' en 'ouderen zijn te duur'.

> *Werkgever "Oudere werknemer moet toch een sterke CV voorleggen."*

Werkgevers ergeren zich wel eens aan jongeren die niet gemotiveerd zijn. Maar op zich zien ze tijdens het in dienst zijn (na de nodige vorming) weinig echte problemen opduiken.

> *Werkgever "il faut s'en séparer rapidement car ils ont un facheuse tendance à se refugier dans le syndicat"*

Vakbondsafgevaardigden en werkgevers moeten ook toegeven dat het vaak de ouderen zijn die het slachtoffer worden van besparingen. Brugpensioen heeft dit vergemakkelijkt.

> *Werkgever "Enige minpunt is dat bij reorganisatie is het altijd de 'oudere' werknemers die de tol betalen via het brugpensioensysteem (wat soms ook goed kan zijn voor sommige)"*

Spontaan wordt het bestaan van discriminatie op de werkvloer onderschat. Werkgevers en vakbondsafgevaardigden zien weinig concrete gevallen.
Op de fora werden daarom enkele concrete cases voorgelegd ter evaluatie.

Een eerste case handelde over een piloot op leeftijd die niet meer in aanmerking kwam voor een opleiding. Werkgevers zien hier duidelijk geen probleem in en bekijken dit langs de economische kant. In bedrijven draait het nu eenmaal om rendabiliteit en hier is dus geen sprake van discriminatie.

> *Werkgever "Commercieel gezien is dat normaal: vermits we in een systeem van winstgevendheid zitten zal die luchtvaartmaatschappij dat moeten doen." "Aan de werkgever om te kijken welke investering men wil doen en welke ROI men verwacht." "Normal de rechercher un certain ROI (return on investment) dans les décisions prises."*

Vakbondsafgevaardigden en sommige werkgevers (HR) zijn toch iets genuanceerder. Zij stellen levenslang leren centraal en kunnen dit dus niet goedkeuren. Voor hen is het cruciaal om naar de persoon in kwestie te kijken: is hij nog gemotiveerd, kan hij fysiek nog mee.... Dit kan door neutrale testen geëvalueerd worden.

Vakbond "Tout le monde a droit à une formation professionnelle."
"Réfuser une formation qualifiante à cause de son âge c'est discriminatoire car voila bien un domaine où on doit être formée en permanence."

Een tweede case betrof de toestemming aan oudere huisartsen om geen weekendwachten meer te hoeven doen (soort maximum leeftijd).

Het probleem dat men ziet is dat het om een verplichting gaat: oudere huisartsen zouden de kans moeten krijgen om dit te blijven doen als ze dit verkiezen.

Toch zien zowel de werkgevers als de vakbondsafgevaardigden hier weinig discriminatie in. Ze merken wel op dat de jongere huisartsen hiervoor zullen opdraaien en dus ergens een minder positieve behandeling krijgen. Dit is een voorbeeld hoe moeilijk leeftijdsgebonden maatregelen zijn; het is ingewikkeld om goed te doen voor beide partijen.

De doelgroep geeft aan dat indien men de wetgeving voor ogen houdt, hier inderdaad sprake is van een verschillende behandeling van groepen, wat ontoelaatbaar is. Toch gaat men hier makkelijk over. Dit toont nogmaals aan dat vooroordelen op een onbewuste manier doordringen op de werkvloer.

Vakbond "Non discriminatorie mais professionel" "Zolang ze het zelf willen, moet het kunnen" "Arbeidsomstandigheden aanpassen op basis van leeftijd lijkt me dus puur menselijk en geen discriminatie" "le cas peut très bien être perçu comme de la discriminisation par les médecins plus 'jeunes'."

3.2.3.2.3 Interactie tussen jong/oud op de werkvloer

In het algemeen spreken vakbondsafgevaardigden en werkgevers (+HR) van een vlotte samenwerking op de werkvloer.
Als onderzoeker zien we dat ze niet wakker liggen van het feit dat er buiten het werk weinig interactie is tussen beide groepen. Binnen de leefwerelden van jong/oud is er weinig overlap en interesse. Toch zouden werkgevers en vakbondsafgevaardigden hier oog voor moeten hebben omdat dit tot het vormen van 'kliekjes' kan leiden. Het vormen van 'kliekjes' bevordert het arbeidsklimaat niet.

Vakbond "Ook muzikale voorkeur maakt een oudere soms meer geïsoleerd tussen jongeren." "De activiteiten-sport of reizen in de privé sfeer verschillen soms veel tussen de generaties."
Werkgever "pour ce qui est la sphère privée, c'est clair que leurs centres d'intérêts respectifs étant parfois diamètralement opposés, la relation se limite au boulot »

Ouderen lijken zich wel positiever op te stellen t.o.v. jongere werknemers in vergelijking met jongeren t.o.v. ouderen. Zij interesseren zich in hun manier van leven en wensen deze te begrijpen. Vaak hebben ze eigen kinderen/ kleinkinderen. Het contact met jongere werknemers kan hen helpen hun eigen 'kroost' beter te begrijpen.

> *Werkgever "dikwijls zekere minzaamheid tov jongere werknemers"*
> *Vakbond "à l'écoute des jeunes" "jeunes: qui prend les plus vieux pour des vieux cons mais peut-être comme tout les jeunes"*

3.2.3.3 Gepercipieerde oorzaken van jong/oud vooroordelen

Problemen worden door vakbondsafgevaardigden en werkgevers (+HR) eerder toegeschreven aan **persoonlijkheden en karakters**. Ze zijn het gevolg van een individuele opvoeding.

> *Vakbond "Ik denk dat de startleeftijd waarop iemand begint te werken ook belangrijk is, iemand die op zijn 22 begint te werken of iemand die op zijn 26 begint te werken maakt ook verschil hoewel veel afhangt van het gedrag en de houding van de persoon zelf."*

> *vakbond "Geen noemenswaardige problemen tussen enerzijds ouderen en jongeren omwille van leeftijd, eerder ovw botsende karakters of omwille van ervaringsverschillen"*

De oorzaken van deze vooroordelen liggen volgens de doelroep in **de werkattitude van jong/oud**. Een negatieve houding gaat vooroordelen bevestigen en versterken, inzet en motivatie gaan ze net tegen.

> *Werkgever "les jeunes sont motivés pour autant qu'ils le souhaitent, beaucoup dépend de l'attitude face au travail" "L'âge de la personne n'est pas le seul critère qui permet de le considérer comme étant jeune. Le dynamisme, la créativité, l'enthousiasme sont des éléments plus décisifs que le nombre d'année.l"*

Een dieperliggende oorzaak als onderzoeker zien we toch in de **generatiekloof**. Deze wordt niet echt actief aangevoeld maar onderhuids leeft ze wel. Ze verklaart hoe men tot de verschillende vooroordelen komt.

> *Werkgever "il n'ya pas de fossé entre les générations, il ya une complémentarité"*
> *Vakbond "Je ne dirais pas qu'il y a un fossé mais juste la différence entre les générations"*

De analyse van de transcripts levert de volgende beschrijving van de generatiekloof. De huidige jongere generatie kijkt anders tegen werk aan: ze kiezen zelf, streven naar een goede werk/privé-balans, staan anders t.o.v. hiërarchie en verkiezen een meer horizontale organisatie. Ze reflecteren meer over hun werksituatie en aarzelen niet om te veranderen indien ze dit beter achten.
De oudere generatie leefde om te werken en stelde zich weinig vragen bij hun situatie. Binnen één bedrijf kregen ze nog de kansen om te evolueren dus bleven ze trouw aan één werkgever.
Jongeren hebben een ander toekomstbeeld : velen dromen van huisje, tuintje, kindje, met een 9 to 5 job, om goed te combineren met kinderen en gezin (want velen komen uit gebroken gezinnen, en dat willen ze voor zichzelf niet).

Het is niet zo dat deze twee levenshoudingen volgens de doelgroep botsen. Ouderen tonen respect voor jongeren omdat ze meer voor zichzelf opkomen en hun job niet laten overheersen. Ze vinden het fijn dat jongeren werken aan een betere levenskwaliteit voor zichzelf en niet dezelfde fouten maken.

Als onderzoeker zien we dat ook de oudere generatie zich vindt in deze nieuwe levenshouding en ervoor kiest tijdig te stoppen met werken om eindelijk van het leven te kunnen genieten.

> *Werkgever "geen grote problemen maar generatiekloof is zeker voelbaar. Jongeren evolueren vandaag ook sneller in hun carrière dan de huidige 'ouderen' die er soms langer over deden om op dezelfde functie of salarisniveau te geraken" "pour les jeunes le travail n'est plus une fin en soi"*
> *"jongeren leven minder om te werken dan ouderen"*
> *"babyboomers gaan er van uit dat ze op tijd met pensioen kunnen"*
> *"Certains jeunes sont moins respecteux envers la hiérarchie"*

> *Vakbond " les jeunes n'ont plus de valeurs tels que la hiérarchie, le respect et la motivation "" 'k werk zeer graag met jongeren , 'k heb zelf drie tienerzonen ,*

en ik leer veel van de jonge collega's. Herinner me 25 jaar geleden dat ze min of meer ook zo dachten over ons. Nu zijn er vele andere communicatiemiddelen en dus communiceren ze ook anders. Met de meeste levensopvattingen heb ik niet echt problemen ; Het omgaan met elkaar binnen een relatie zie ik niet zitten , een partner die niet 100% voldoet wordt gewoon gewisseld , zo kan men niks opbouwenen ook maatschappelijk zie ik veel problemen. Het mindere participeren in sociale organisaties van welke aard ook vind ik een zeer slechte tendens." "zijn zich ook bewust van dat ze het iets moeilijker zullen hebben dan mijn generatie (die van hun ouders) , althans op financieel/materialistisch vlak. Maken zich minder snel zorgen over de toekomst."
"ik zie weinig of geen verschil in levenshouding, enkel profiteren jongeren nu meer van het feit dat de wereld helemaal open ligt"
"ouderen zijn plichtsbewuster terwijl jongeren wel gemotiveerd zijn maar hun eigen regels bepalen" "jobhoppen hoefde niet meteen, leer- en groeikansen kreeg je vaker binnen het bedrijf, andere eisen"

Werkgever "Ouderen die de "jongeren" dan vergelijken met hun eigen kinderen die intussen ook wel ergens werken en die ze soms opgevoed hebben met andere waarden en normen dan deze die ze soms ervaren bij onze 'jongeren'. Geeft soms leuke debatten maar ook ergernis rond thema's als respect voor de mening, op tijd komen,...."

3.2.4 Omgaan met de vooroordelen jong/oud op de werkvloer

3.2.4.1 Verwachte evolutie

Er is **geen unanimiteit** te vinden op de fora rond de evolutie. De evolutie gaat twee richtingen uit: een vermindering van vooroordelen jong/oud op de werkvloer of een toename ervan.

3.2.4.1.1 Vermindering van tegenstelingen jong/oud

Deze deelnemers op de fora gaan uit van een positieve evolutie. Ze geloven dat door inspanningen en door de maatschappelijke evolutie (langer moeten werken) deze vooroordelen zullen verdwijnen. Door een succesvolle aanpak van de problematiek 'langer

werken' is er minder ruimte voor stigmatisatie van ouderen. Ze krijgen de job die bij hen past en zo worden ergernissen vermeden.

> *Werkgever "Door pers en via allerlei organisaties wordt er meer bekendheid aan gegeven" "bedrijven willen hieraan meewerken" "alles zal flexibeler worden en debat zal verminderen: minder ruimte om bepaalde categorieën te stigmantiseren" "elle devrait diminuer car la carriere va se rallonger"*

3.2.4.1.2 Toename van tegenstellingen jong/oud

Andere deelnemers zien het eerder pessimistisch. De economische crisis zal de tegenstellingen en vooroordelen nog versterken. In moeilijke tijden steken vooroordelen immers sterker de kop op. Het is immers gemakkelijk om de oorzaak bij anderen te leggen (bv. de ouderen pikken werk van jongeren). Gezien ouderen nu langer moeten werken en nog ouder worden, zullen de vooroordelen nog versterken.

> *Vakbond "velen zullen niet meer mee kunnen en zo in een ongewenst straatje belanden van werkeloosheid, onderbetaalde jobs..."*

Volgens deze visie vergemakkelijkt de huidige mentaliteit (die vooral gericht is op het eigen IK) de omgang tussen jong/oud niet.

> *Werkgevers "wij leven steeds meer in ongenuanceerde wereld, waar alles in one liners moet gezegd worden en elk detail wordt uitvergroot" "mal, les personnes sont trop égoïstes"*

Sommigen gaan nog een stap verder en geven aan dat vooroordelen jong/oud op de werkvloer altijd zullen bestaan omdat ze nu eenmaal eigen zijn aan het menselijk ras.

> *Werkgever "Van alle tijden dus zullen blijven bestaan, dienen om de complexe realiteit te kunnen vatten" vakbond "la société ne saurait rien faire, c'est l'histoire de la vie tout simplement"*
> *Vakbond "je moet hier altijd aandacht voor hebben: heel wat voorbeelden van de nefaste gevolgen van vooroordelen en hoe snel dit kan omslaan naar regelrechte discriminatie"*

De pessimisten verwijten de **media** een slechte rol, deze zijn volgens hen niet meer objectief en vooral sensatiegericht. Economische rendabiliteit gaat voor op maatschappelijke belangen. Dit helpt uiteraard niet om vooroordelen uit de wereld te helpen. Ook de open communicatie via internet kan vooroordelen versterken.

Vakbond “ik weet niet of die media nog objectief/onafhankelijk genoeg is om vooroordelen tegen te gaan” “Kijk -en verkoopscijfers bepalen de inhoud en steeds minder de maatschappelijke relevantie ervan. Een van de neveneffecten van de globalisering, vrees ik. Aandeelhoudersbelang is de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de media overstegen.Kijk naar Fox network in Amerika, het schandaal omtrent Rupert Murdoch in Engeland (afluisteraffaire in 1 van zijn tabloids), ...
“In België staan we nog maar aan het begin van deze kwalijke evolutie. En vooroordelen verkopen nu eenmaal beter dan de realiteit.”
Vakbond “We evolueren langzaam maar zeker naar Fox network toestanden toe, waarbij een stereotiep beeld gecreëerd door de media een ganse bevolkingsgroep kan stigmatiseren, zonder noemenswaardige tegenwerpingen.” “Aansluitend bij dit onderzoek moet je maar eens een analyse (laten) maken van de reacties die op nieuwssites à la Het Nieuwsblad verschijnen: de "stelende buitenlander", de "stakende vakbondsman", de "zakkenvullende politicus", de "profiterende Waal",.. schering en inslag.” “in de maatschappije kan iedereen tegenwoordig ongefilterd zijn mening via het net kenbaar maken, populisme regeert en vaart wel bij vooroordelen”

3.2.4.2 Rol van de verschillende partijen

Vakbondsafgevaardigden en werkgevers (+HR) zien voor zichzelf zeker een rol weggelegd om deze problematiek aan te pakken. Toch leggen ze de hoofdverantwoordelijkheid bij de overheid.

3.2.4.2.1 Rol van de vakbond

Vakbondsafgevaardigden zien hun taak in het bedrijf om de belangen van alle werknemers in het bedrijf te behartigen en het algemeen welbevinden te doen toenemen. Hun taak is dus inderdaad om de groep die lijdt onder de vooroordelen te helpen.

Werkgever “als vertegenwoordiger in het bedrijf heeft hij ook verantwoordelijkheid over de werksfeer” “moeten iedereen vertegenwoordiger”

Vakbond “Ma responsabilité: veiller à la sécurité et au bien-être de chaque travailleur”. “surveiller les décisions patronales de plus près ” “ bemiddelaar” “zorgen dat mensen tijdens hun hele loopbaan kunnen evolueren, nu moeilijker want niet 1 werkgever” “evenwicht bewaren tussen het belang van de

werkgever en de werknemer" "mensen die raad vragen helpen, elke situatie is verschillend"

Ze zien hun taak als het optreden bij individuele cases en het hulp bieden op maat.

Sommigen geven aan dat hun eigen militanten zich schuldig maken aan vooroordelen en dat hier ook aan gewerkt dient te worden.

Vakbond "Taak om ook militanten te sensibiliseren, gaan soms nogal kort door de bocht" "gewoon duidelijk naar voor brengen waar het op staat, en dit voor de oudere als voor de jongere"

Werkgevers hebben met vakbonden toch een gespannen relatie. Zij verwijten de vakbonden dat ze niet meer representatief zijn voor de beroepsbevolking (niet voldoende jongeren, enkel arbeiders...).

Bovendien zijn ze volgens de werkgevers niet efficiënt en focussen ze te sterk op de rechten van werknemers en niet op de plichten. Ze vergeten dat groei in bedrijven centraal staat. Ze missen economisch inzicht.

Werkgever "Helaas al veel voorbeelden gezien dat men deze rol niet opneemt en zelf aan de basis ligt van vooroordelen" "redeneren veel te zwart/wit en vertegenwoordigen enkel mensen die liever reclameren dan constructief kijken"
"on oublie souvent qu'une entreprise à la base c'est un capital qui a été risqué et qui est sensé rapporter un revenu à l'entrepreneur"
"ils ne peuvent pas oublier qu'il existe également un droit au travail" "leur revendications sont parfois contraproductives" "alleen denk ik dat de vakbonden niet altijd representatief zijn: minder jongeren, minder hoogopgeleiden..."

Vakbond "werkgevers weten dat de syndicalisatiegraad onder de bedienden beduidend lager is dan onder de arbeiders, weten ook dat de bedienden dus minder solidair zijn tijdens de syndicale acties of stakingen" "Momenteel liggen wij als werknemersvertegenwoordigers onder vuur vanwege de (talrijke) syndicale acties. Als je dan dit probleem op individuele basis bespreekt (via pamfletten is dit zo goed als onmogelijk vanwege de zwart/witstellingen), blijkt dat men zich gewoon een beeld vormt van wat er in de media verschijnt en geen moeite doet om via alternatieve nieuwsgaring tot een compleet beeld te komen."

3.2.4.2.2 Rol van de werkgever

Ook de werkgevers kunnen heel wat bijdragen. Hen wordt een gelijkaardige rol toebedeeld als de vakbondsafgevaardigden. Zij dragen echter de eindverantwoordelijkheid binnen het bedrijf.

> *Vakbond "zelfde rol als vakbond maar andere invalshoek, bedrijven zijn er om winst te maken"*

Vakbonden stellen wel dat werkgevers hun sociale verantwoordelijkheid sterker zouden moeten opnemen.

> *Vakbond "werkgevers moeten maar eens bewijzen dat ze maatschappelijke verantwoordelijkheid kunnen, durven en willen opnemen"*

3.2.4.2.3 Rol van de overheid

De overheid dient te sensibiliseren rond deze problematiek. Werkgevers en vakbondsafgevaardigden geven aan dat ze dit reeds sterk doen rond andere stereotypen zoals gender. Eenzelfde soort sensibilisatie dient opgezet te worden rond de jong/oud vooroordelen.

> *Werkgevers "rond vooroordelen wordt al flink wat gesensibiliseerd en studiewerk verricht"*

De eindverantwoordelijkheid leggen beide partijen bij de werknemer zelf en niet zozeer bij het bedrijf. Daarom is het aan de overheid om zich op de brede bevolking te richten. Dit toont echter ook aan dat de werkgevers zichzelf als onschuldig in de problematiek zien; ze achten zich niet verantwoordelijk voor vooroordelen en stellen dat ze deze niet volgen. Onbewust en onrechtstreeks laten ze leeftijd een rol spelen als criterium. Vandaar dat de overheid ook hen zou moeten sensibiliseren.

> *Werkgever "medewerkers aanspreken op niet aanvaardbaar of contraproductief gedrag als gevolg van vooroordelen" "probleem van vooroordelen zit in het hoofd van de werknemers, daar kan je als werkgever weinig tegen beginnen"*

3.2.4.3 Hoe het probleem aanpakken?

3.2.4.3.1 Aanpak binnen het bedrijf

Vakbondsafgevaardigden en werkgevers (+HR) zitten op dezelfde lijn wat betreft aanpak en zien hier in het bedrijf dezelfde aandachtspunten.

Werken aan een aangenaam arbeidsklimaat:

Essentieel is een goede sfeer binnen het bedrijf waar iedereen zich gewaardeerd voelt. Dit maakt dat werknemers gemotiveerd zijn, zo krijgen vooroordelen minder kans op bestaan.

> *Werkgever "bedrijf van 13 personen en open communicatie staat bij ons hoog in het vaandel" Vakbond "hij moet het kader scheppen waarbinnen wordt gewerkt, dat is zijn verantwoordelijkheid"*
> *Vakbond " l'employeur doit investir dans la sécurité et le bien-être "*

Open communicatie:

Tevens is open communicatie een must. Zo komen problemen snel boven en kunnen ze aangepakt worden nog voor ze een onoverkomelijk probleem vormen.

> *Vakbond "garder une politique d'ouverture et de discussion entre tous les employés consideré" " l'employeur doit remettre en question comme tout le monde, favoriser et instaurer un dialogue autour de ce thème"*

Contact met de werkvloer:

Contact met de werkvloer is cruciaal om problemen te detecteren en aan te pakken. Er moet constant opgevolgd worden of de job nog bij de persoon past.
Daarnaast heeft de werkgever de plicht om een vertrouwenspersoon in het bedrijf aan te stellen.

> *Vakbond « Polarisatie proberen te vermijden »"ook werkgever moet kort op de bal spelen en problemen oplossen voor ze effectief een probleem worden"*
> *Vakbond "onze business draait puur op mensen en conflicten beïnvloeden de productie negatief, zowel door de werkgever als de syndicale delegatie wordt hier snel op gereageerd"*
> *Werkgever "Werkwoorden : motiveren en proberen, de man op de juiste plaats*

zetten, als het niet gaat ook de consequenties trekken in het belang van het bedrijf en de andere werknemers.” “ reactieve procedures als het misgaat”

Streven naar diversiteit binnen het personeel:

Dit helpt een betere omgang met vooroordelen. In een heterogeen gezelschap leert men de andere kennen. Door een succesvolle samenwerking, kunnen deze vooroordelen weggenomen worden. Desalniettemin streven werkgevers hier niet bewust naar.

Werkgever « trouver le bon équilibre entre jeunesse et ancienneté »
Vakbond “De mensen bij ons zijn min of meer een afspiegeling van de maatschappij. De sfeer bij ons is over het algemeen goed tot zeer goed. Er heerst ook een zeer open cultuur. Dus veel vooroordelen zijn er niet. Alles wordt rap uitgepraat. En dit kan over de hele hiërarchische lijn.”
vakbond « meestal vallen deze vooroordelen weg na samenwerking aan dezelfde taak,... » werkgever « mix groepen opzetten » “il faut intéger les jeunes dans l’équipe”

De kers op de taart is ontmoetingspunten buiten het werk opzetten zodat beide groepen elkaar naar waarde kunnen schatten. Bedrijven zijn hier echter weinig mee bezig.

Werkgever “des journées de rencontre en dehors du lieu de travail sont souvent bénéfiques”

Sensibilisering binnen het bedrijf:

Het zijn voornamelijk de grote bedrijven die hier een taak zien.

“HR: sensibilisering binnen bedrijf” “project gestart rond communicatievaardigheden” “sensibilisatie via teamsessies, opleiding, meldpunt discriminatie “
Vakbond « wij gebruiken cursus van Brown Eyes, Blue eyes (Jane Elliot) als documentaire en cursus »

3.2.4.3.2 Aanpak buiten het bedrijf

De problematiek dient echter ten gronde buiten het bedrijf aangepakt te worden. De hoofrolspeler is immers de werknemer zelf, die zowel binnen als buiten het bedrijf zijn mening vormt. Deze rol is voor de overheid weggelegd. Er dient gewerkt te worden op korte en lange termijn. Concreet wordt hier wel verder gedacht dan vooroordelen jong/oud maar wordt dit opengetrokken naar de volledige problematiek van vooroordelen.

Korte termijn: sensibilisering van werknemers

Door acties dient de overheid de mentaliteit te veranderen en bij te sturen. De huidige samenleving is té individualistisch en dit dient aangepakt te worden. Belangrijk zal zijn om te overtuigen met positieve ervaringen en deze in de verf te zetten.

> *Werkgever "Mentaliteitsverandering: iedereen moet zich minder egoïstisch opstellen" "het is aan de politiek om dit te doen om te zorgen dat er cultuur onstaat waar volwassen omgegaan wordt met vooroordelen"*
> *"wat absoluut verbetert moet worden is het draagvlak rond beleid hieromtrent" "opgepast niet alle vooroordelen op zelfde manier behandelen bv rond leeftijd verschillend dan op ethniciteit "*

Ook het onderwijs dient hierbij betrokken te worden, als student moeten werknemers bewust gemaakt worden van deze problematiek.

> *Vakbond "kwestie van opvoeden en dat start bij de geboorte"*

Daarnaast kan ook op bedrijfsniveau gewerkt worden.

> *werkgever "campagne door de overheid georganiseerd met werkgevers en vakbonden, op vrijwillige basis infonamiddag in bedrijven: inhoud door bedrijf zelf gegeven owv betrokkenheid- lijst van bedrijven die dit doen publiceren"*

Korte termijn: sensibilisering van werkgevers

Ook werkgevers dienen volgens de onderzoeker bewust gemaakt te worden van hun verdoken vorm van discriminatie op basis van leeftijd. Werkgevers en ook vakbondsafgevaardigden dienen het juiste voorbeeld te geven en zich neutraal op te stellen.

> *Vakbond "sensibilisering tov werkgevers " geschiktheid kan je ook bekijken in termen van potentieel en niet alleen in termen van ervaring"*

Om deze groep aan te pakken, is het belangrijk om een discussie op te zetten zodat werkgevers zichzelf in vraag gaan stellen.

> *werkgevers "overlegplatformen opzetten, verschillende partijen samenbrengen bv. werkgeversorganisaties, vakbonden, overheid, onderwijs...ook bedrijven die op een andere manier met arbeid willen omgaan zoals Flanders Synergie"*

Lange termijn: herdenken van jobinvulling

Het is aan de overheid om te zoeken naar innovatieve en alternatieve oplossingen. Huidige systemen zoals anciënniteit en brugpensioen moeten in vraag gesteld durven worden. Werkgevers en vakbonden willen hier uiteraard aan meehelpen maar de hoofdverantwoordelijkheid ligt bij de overheid.
Men dient te zoeken naar manieren om ouderen op een zinvolle en aangename wijze aan het werk te houden zoals flexibele loopbanen, meer taakvariatie.

> *Werkgever "zodat voor mensen op verschillende momenten in hun leven en loopbaan een oplossing gevonden kan worden" "arbeidsorganisatie en markt anders bekijken" "preventief werken door alternatieve loopbaanpaden, alternatieve werkorganisaties, ..."*
> *Vakbond "landingsbaan" "coaching opdrachten"*

Vakbonden wensen hierover mee te discussiëren maar indien er geraakt wordt aan verworven rechten van werknemers (anciënniteit, BP...) dan willen ze de discussie breder zien. Zaken zoals bv. notionele interestvoet moeten dan ook ter discussie komen te staan. Het is volgens hen ook aan de werkgevers om in te leveren (op financiële voordelen), niet enkel aan de werknemers.

> *Vakbond "Europa wil geen markteconomische, fiscale wijzigen aanbrengen, waardoor de zwaarste lasten zullen gedragen worden door Jan Modaal en niet door degene die het zouden moeten doen"*

3.2.4.4 Perceptie van bestaande maatregelen

3.2.4.4.1 Kennis van maatregelen

De kennis van concrete maatregelen is beter dan deze bij de werknemers. De bekendste komen naar voor zoals brugpensioen en subsidies voor jongeren. Desalniettemin is de kennis vrij beperkt. Het lijkt om een kluwen van maatregelen te gaan die niet echt praktijkgericht zijn toe te passen.

> *Vakbond "ik ben niet op de hoogte van eender welke maatregel om vooroordelen tov oudere werknemers weg te werken of af te zwakken"*

3.2.4.4.2 Houding t.o.v.maatregelen

Zeker werkgevers zijn geen echte voorstander van maatregelen. Ze stellen dat er een discriminatiewet bestaat die het probleem moet opvangen.
De bestaande maatregelen leggen hen vaak extra kosten op. Toch beseffen ze dat enkele maatregelen financieel interessant zijn (bv. maatregelen om jongeren aan het werk te zetten). Daarnaast vinden ze dat ze reeds overladen worden met regels.

> *Werkgevers "voor bedrijven bestaan er al voldoende regels" "bedrijven krijgen het gevoel dat ze gemanipuleerd worden" "door het klakkeloos volgen/opleggen van regels van de overheid wordt geen stap in de goeie richting gezet" "wij hebben voor 1 werknemer outplacement moeten betalen (2600€) terwijl de man al terug aan het werk was voor een andere firma, waarover wij zekerheid hebben"*

Vakbondsafgevaardigden en ook HR-managers tonen zich iets positiever t.o.v. maatregelen.

> *Vakbond "beleidsmaatregelen zijn goed zolang ze niet betuttelend zijn, maar er moet soms beter nagedacht worden over de gevolgen"*

De huidige maatregelen gaan echter vaak hun doel voorbij volgens beide partijen:

- Ze hebben niet voldoende diepgang en pakken het probleem oppervlakkig aan.
- Vaak zijn ze niet in lijn met de praktijk en moeilijk implementeerbaar.

  > *Werkgever "le politique ne connait pas suffisament la situation sur le terrain"*

- Er bestaan subsidies vb. jongeren aan te nemen om toestanden recht te zetten, maar geen verplichtingen. Werkgevers moeten niet maar mogen wel.

  > *Werkgever "geen verplichte zaken wel incentiverende maatregelen"*

- Er wordt misbruik gemaakt van maatregelen die bijgevolg tot niets leiden (bv. mensen op brugpensioen sturen om zo goedkopere jongere werknemers te kunnen aannemen).
- Door maatregelen toe te passen, verslechtert men soms de situatie voor de andere groep.
- Vakbonden klagen aan dat financiële stimuli niet altijd de juiste boodschap zijn naar werkgevers toe. Dit is werkgevers motiveren om de verkeerde redenen i.p.v. hen te wijzen op hun sociale verantwoordelijkheid.

> *Vakbond « het is een jammerlijke vaststelling dat werkgevers financiële stimuli moeten krijgen, zou vanuit hun maatschappelijke verantwoordelijkheid moeten komen"*

3.2.4.4.3 Enkele specifieke maatregelen

Op de fora werden enkele maatregelen voorgelegd en besproken.

Maatregel quota:

Werkgevers tonen een afkeer t.o.v. quota. Dit zorgt niet voor de juiste persoon op de juiste plaats. Enkel competentie mag doorslaggevend zijn. Leeftijd op zich mag geen alleenstaand criterium zijn en dat is het bij quota wel. Ze willen niet verplicht worden jong of oud aan te nemen. Ze willen vrijheid in hoe ze hun personeelsbestand samenstellen.
Spijtig genoeg streven ze niet bewust naar een mooie spreiding, ook al geven ze aan dat dit ideaal is.

> *Werkgever "het moet gaan om de beste persoon op de juiste plaats en niet persoon met profiel X omdat we een bepaald quota moeten halen" "dit is artificieel en zorgt niet automatisch voor de beste persoon op de juiste plaats"*

Vakbondsafgevaardigden staan wel achter deze maatregel. Ze zien dit als een manier om werkgevers bewust om te laten gaan met leeftijd binnen hun personeel.

Maximumleeftijd:

Er heerst meer openheid bij werkgevers rond maximumleeftijden. Toch wringt dit met de boodschap dat we allen langer moeten werken. Uitzonderingen zorgen volgens de doelgroep voor een discriminatie tussen de oudere werknemers. Hier wordt het dus zoeken naar alternatieve jobs voor deze mensen.

Beter zou zijn om hier te werken met objectieve tests zodat mensen die aan de slag willen blijven dit ook kunnen. Het moet een recht vormen maar geen verplichting.

> *Werkgever "ik zou zelf ook niet zo graag in het magazijn staan met laden en lossen" "zolang de personen voor fysieke/psychologische test slagen, geen max leeftijd" "wat is een zware job en wat niet" "wel met de mogelijkheid om een andere zinvolle taak uit te oefenen eens die leeftijdsgrens bereikt is"*

Brugpensioen

Volgens de onderzoeker staat deze maatregel enorm onder druk. Er is wel begrip voor mensen die uitgeblust raken op het einde van hun loopbaan, zeker bij zware beroepen en bij mensen die reeds vroeg op de arbeidsmarkt kwamen. Desalniettemin is het niet meer passend in een context waar iedereen langer moet werken.

> *Werkgever "het is immers te begrijpen dat een arbeider die 40 jaar aan de lopende band staat er niet zomaar 10 jaar wil bijdoen"*

Hier zien we toch vakbonden en werkgevers verschillende standpunten innemen. Voor werkgevers is dit financieel niet meer haalbaar en betekent dit een financiële last voor hen. Het systeem wordt ook te vaak misbruikt.

> *Werkgever "afschaffen en anders bekijken" "misbruikt door werknemers en werkgevers vooral in grote bedrijven om oudere door jongere goedkopere krachten te vervangen op kosten van de overheid"*

Vakbonden wensen het brugpensioen niet zomaar op te geven, zij verdedigen het recht op pensioen.

> *Vakbond "laat het pensioenrecht ook een recht zijn, mensen die na hun 65ste aan de slag willen blijven, krijgen hun ontslag aangeboden en hebben dus geen keuze meer"*

3.2.4.4.4 Relatie tussen maatregelen en vooroordelen

Een belangrijke onderzoeksvraag is of het bestaan van de overheidsmaatregelen het bestaan van vooroordelen versterkt. In kwalitatief onderzoek is deze correlatie moeilijk aan te tonen. Als onderzoeker durven we wel zeggen dat we dit zien voor het brugpensioen. Dit versterkt het beeld dat werknemers uitgeblust zijn op het einde van hun loopbaan en dat het dus niet interessant is voor een bedrijf om in hen te blijven investeren.

De onderzoeker wenst wel op te merken dat wat storend werkt, is dat maatregelen nooit goed kunnen doen voor iedereen. Door maatregelen versterk je vaak het vooroordeel van de andere groep (zoals subsidie om jongeren aan te werven maakt dat ouderen nog duurder zullen zijn). Bij de ontwikkeling van maatregelen is het cruciaal dat ze geen schade brengen aan de andere groep bv. jongere eerste werkjaar toch vakantie. Dit maakt het ook voor oudere werknemers aangenaam om met hen te werken omdat ze minder gestresseerd zijn.

3.2.5 Vergelijking met eerder uitgevoerd onderzoek

Om dit hoofdstuk over de visie van werkgevers en vakbondsafgevaardigden op de thematiek af te ronden, wensen we enkele kwantitatieve resultaten mee te geven uit een bevraging van werkgevers uitgevoerd in opdracht van SD Worx. De resultaten van deze studie liggen sterk in lijn met wat werkgevers vertelden op de bulletin boards.

In december 2011 peilde SD Worx naar de intenties van 816 Belgische kmo's[5] om in het komende kwartaal aan te werven[6]. Omdat aanwerven op basis van leeftijd discriminerend is, werd gepeild naar de leeftijdsgroepen waaruit de bedrijven de voorbije 12 maanden daadwerkelijk medewerkers hadden gerekruteerd.

Bijna 87% van de Belgische kmo-bedrijfsleiders is bereid om werknemers tot hun 65ste in dienst te houden. Wel verbindt meer dan de helft van de voorstanders voorwaarden aan die tewerkstelling. Zo moeten oudere werknemers gemotiveerd en gezond blijven. Als die hindernis genomen is, dan bieden ervaring, werkattitude en mentaliteit de kmo een serieuze

5 De steekproef is representatief voor de Belgische kmo-populatie: 58% Vlaamse, 29% Waalse en 12,5% Brusselse kmo's.

6 van Bastelaere D. (4 januari 2012). Grote meerderheid kmo's wil 50-plussers in dienst houden tot 65, maar werft ze niet aan.

meerwaarde. Net zoals op de bulletin boards zoekt de werkgever hier naar de juiste persoon voor de job. De werknemer dient aan een aantal voorwaarden te voldoen.

Die bereidheid om de huidige medewerkers in dienst te houden, steekt wel schril af bij de realiteit van 2011. **Nog geen 8% van de kmo's die de afgelopen twaalf maanden personeel hebben aangeworven, nam daadwerkelijk een 50-plusser in dienst.**

De vooroordelen rond de negatieve beeldvorming leven hier waarschijnlijk sterk en werkgevers durven het risico niet te nemen.

Figuur 3: Leeftijd van het personeel dat de voorbije 12 maanden werd aangeworven In % van het aantal bedrijven dat personeel aanwierf

De leeftijd van de mensen die in de voorbije 12 maanden werden aangeworven, naar enkele kenmerken van de respondenten,

Omschrijving		Jonger dan 25 jaar	Tussen 25 en 39 jaar	Tussen 40 en 49 jaar	50 jaar en ouder
GEWEST	Vlaanderen	42,7	55,1	22,7	11,6
	Wallonië en Brussel	50,6	62,6	33,0	2,8
AANTAL WERKNEMERS	Minder dan 5 werknemers	44,3	43,0	21,3	7,5
	5-19 werknemers	43,8	66,5	27,1	5,8
	20-49 werknemers	55,6	71,4	33,6	11,8
	50-99 werknemers	49,5	83,3	53,6	16,4
SECTOR	Secundaire sector (industrie of bouw)	55,1	58,1	22,8	4,9
	Tertiaire of quartaire sector (handel, dienstverlening, non-profit)	42,7	57,8	28,7	9,1
Totaal		46,0	58,3	27,0	7,9

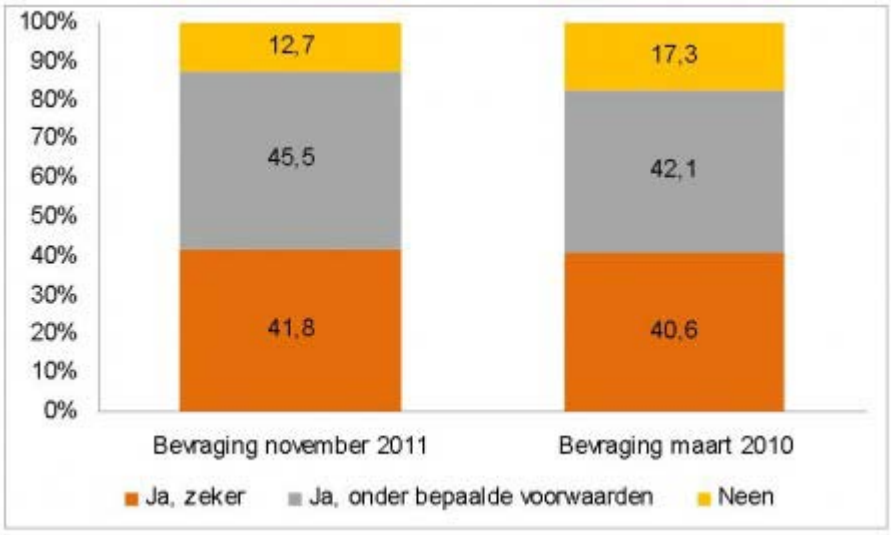
Bron: Peiling SD Worx - Aanwervingintenties van Belgische KMO's (december 2011)

Kmo's willen werknemers tot hun 65ste in dienst houden

Een grote meerderheid van de Belgische kmo's (87%) is bereid werknemers die nu ouder zijn dan 50, tot hun 65ste aan het werk te houden. Iets meer dan de helft van de voorstanders stelt wel bepaalde voorwaarden, zoals een goede motivatie en gezondheid en het werkritme kunnen volgen. Meer Vlaamse dan Waalse of Brusselse kmo's stellen voorwaarden.

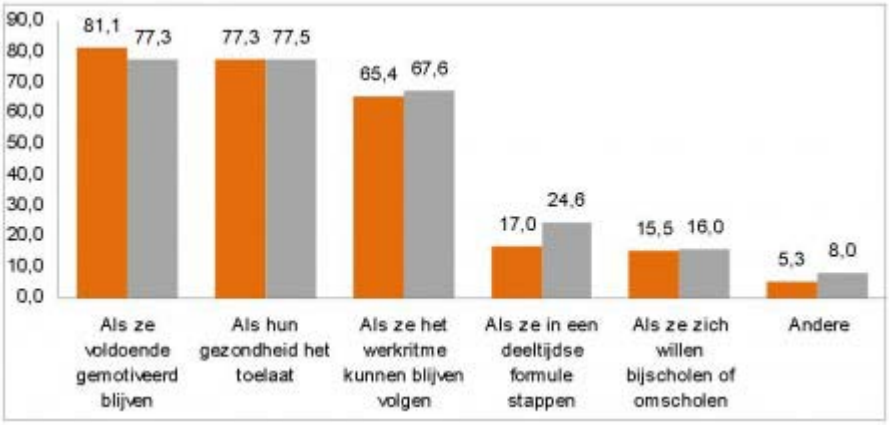
Werkgevers appreciëren oudere werknemers vooral omwille van hun ervaring. Deze werd op de fora sterk in de verf gezet.

Figuur 4: Bent u bereid uw oudere medewerkers in dienst te houden tot hun 65?



Bron: Peiling SD Worx - Aanwervingintenties van Belgische KMO's (december 2011)

Figuur 5: Voorwaarden om oudere medewerkers in dienst te houden tot hun 65ste

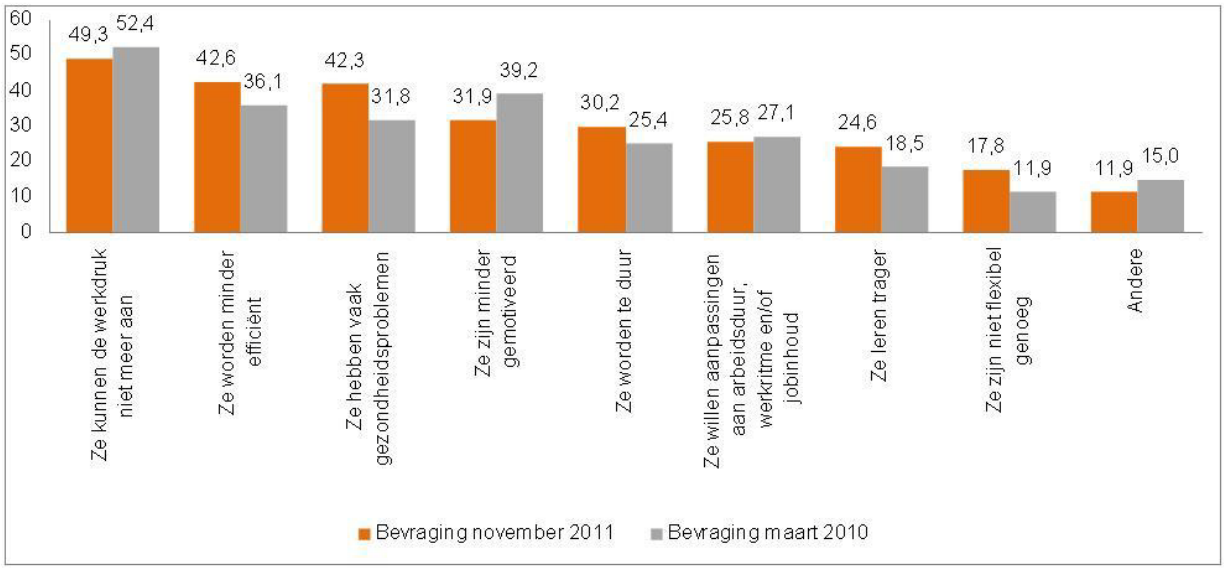


Bron: Peiling SD Worx - Aanwervingintenties van Belgische KMO's (december 2011)

Wie geen voorstander van tewerkstelling tot 65 is – en dat is toch ook bijna 13% – geeft als voornaamste redenen '**de vrees de te hoge werkdruk niet aan te kunnen'** op. Daarna volgen '**het gebrek aan motivatie'** en '**gebrek aan efficiëntie'** op. Zo geven 9 op 10 jongere zaakvoerders (< 35 jaar) een weifelend antwoord of oudere werknemers het werkritme wel zullen aankunnen. **Opvallend is dat loonkost veel minder zwaar doorweegt dan algemeen wordt aangenomen.** Werkgevers stellen net zoals op de fora de economische rendabiliteit centraal, het feit dat oudere werknemers niet meer meekunnen en willen vormt een

probleem. Dit zou verklaren waarom een hoge loonkost minder belangrijk scoort. Zolang de werknemer rendabel is, vormt loonkost geen issue. Return on investment primeert op de hoge loonkost. Als onderzoeker kunnen we dit uitleggen als het gegeven dat werkgevers bereid zijn om de hoge loonkost te betalen zolang deze maar opbrengt. Ouderen kunnen immers veel sterktes bezitten die de werkgever ten goede kan komen bv. kennis van het bedrijf, nauwkeurigheid...

Figuur 6: Redenen om geen oudere werknemers in dienst te houden

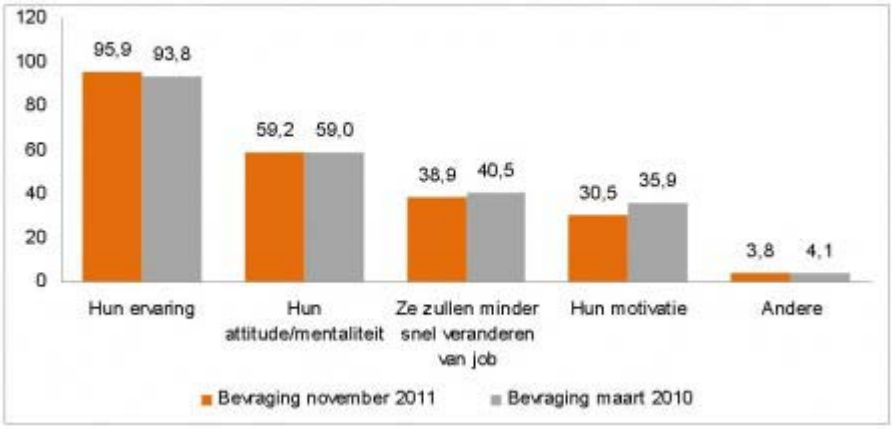


Bron: Peiling SD Worx - Aanwervingintenties van Belgische KMO's (december 2011)

Ervaring en werkattitude gewaardeerd

Bijna 96% van de ondervraagden noemt '**ervaring'** de troef van oudere werknemers. Bijna zes op tien waardeert hun werkattitude en mentaliteit. Voor 4 op 10 is het belangrijk dat ouderen minder vlug van job zullen veranderen.

Figuur 7: Welke eigenschappen vindt u positief aan oudere werknemers?



De waardering gaat uit naar de ervaring, net zoals op de fora. Dit toont nogmaals aan dat ervaring telt en dat jongeren problemen mee ondervinden.

Ouderen zijn niet te duur

SD Worx peilde ook naar de visie van kmo's op het tewerkstellen van oudere werknemers. De kmo-werkgevers konden 13 stellingen een score van 1 tot 10 geven, waarbij 10 een totaal akkoord met de stelling was. Opvallend hierbij zijn vooral de uitersten van de score. Kmo's staan zeer positief tegenover het volgen van **opleidingen** door hun oudere werknemers en vinden dat niet meer dan terecht. Verrassend genoeg staat helemaal onderaan de stelling dat oudere werknemers **te duur** zijn voor wat zij (nog) presteren.

4 Exploratief kwalitatief onderzoek bij werknemers

4.1 Achtergrond bij de kwalitatieve aanpak bij werknemers

4.1.1 Doelstellingen kwalitatieve fase werknemers

Deze fase diende voornamelijk om input te geven aan de kwantitatieve vragenlijst. Het groepsgesprek geeft informatie over hoe vooroordelen op de werkvloer rond leeftijd leven. Het toont ook aan in welke woordenschat werknemers over deze thematiek spreken.

De kwalitatieve analyse geeft voornamelijk achtergrond bij de kwantitatieve resultaten. Zij plaatsen dit in een ruimer kader.

De volgende thema's werden behandeld:

- Belangrijkste stereotypes
- Stereotypes jong/oud op de werkvloer
- Beleving van jong/oud stereotypes
- Omgang met vooroordelen jong/oud op de werkvloer

4.1.2 Specifieke methode: KRISIS

Klassieke focusgroepen maken gebruik van consensus, gelijkgezinden worden samen in één groep ondervraagd. De limieten van klassieke focusgroepen komen naar boven bij onderwerpen waar mensen zich niet meer betrokken bij voelen (bv. kopen van soep...), maar ook complexe en zelfs taboe onderwerpen (bv.alcohol, geld, sex maar ook discriminatie) of sociaal controversiële onderwerpen (vb. 4 x 4 in de stad, ...). Bij al deze onderwerpen ontstaat tijdens groepen vaak een rationalisatie en de zoektocht naar een intellectuele consensus (i.p.v. echte emoties en houdingen). Een klassieke groep geeft misschien niet ten volle de vooroordelen rond oud en jong weer. Voor de problematiek van jong-oud op de werkvloer kozen we daarom eerder voor de confrontatie in groepen.

Daartoe stelden voor om te werken met de **KRISIS methode**, we kozen ervoor jong en oud samen in één groep te ondervragen en hen in confrontatie met elkaar te laten gaan. Door mensen uit hun comfortzone te halen, komen sterkere insights naar boven. Mensen voelen zich aangevallen, gaan hierdoor in verdediging en geven zo meer emotionele en eerlijkere

antwoorden. Om de consensus te overstijgen, houdt Krisis rekening met het feit dat een conflict een samenstellend gegeven is van de menselijke psyche.

Het gedrag is het resultaat van tegenstrijdige driften : principe van plezier/ principe van rede, afspraak / overtreding, principe van leven / principe van dood…

Hetgeen Krisis als **nieuwigheid** aanbrengt:

- Een nieuwe soort interactie tussen de deelnemers
- Het individuele aspect kan meer naar voren komen binnen de groep en naast het groepsgesprek worden deelnemers gevraagd om in een individueel gesprek hun persoonlijke reacties toe te lichten
- Het individu op zich, met zijn gelijken (zijn triad), tegenover de tegenstanders (de groep)
- Een meer intense groepsdynamiek
- Het versnellen van het discours via de manier van animeren, de dialoog met de andere deelnemers, de offensieve toon
- De dramatisering, via de in vivo gespeelde enscenering, houdingen, driften en conflicten
- Het ronduit spreken, de argumentatie, de uitleg versus het alibi, de zelfcensuur, de omschrijving, het sociale spel
- De radicalisering van hetgeen op het spel staat, oprechtere, duidelijkere inhouden die meer impact hebben, antwoorden die ook juist zijn maar toch anders
- Vernieuwende resultaten, met name wat betreft het verzamelen : hetgeen geanalyseerd en dus ook hetgeen aanbevolen wordt hangt af van wat verzameld wordt.

4.1.3 Samenstelling van de groep en de rekrutering

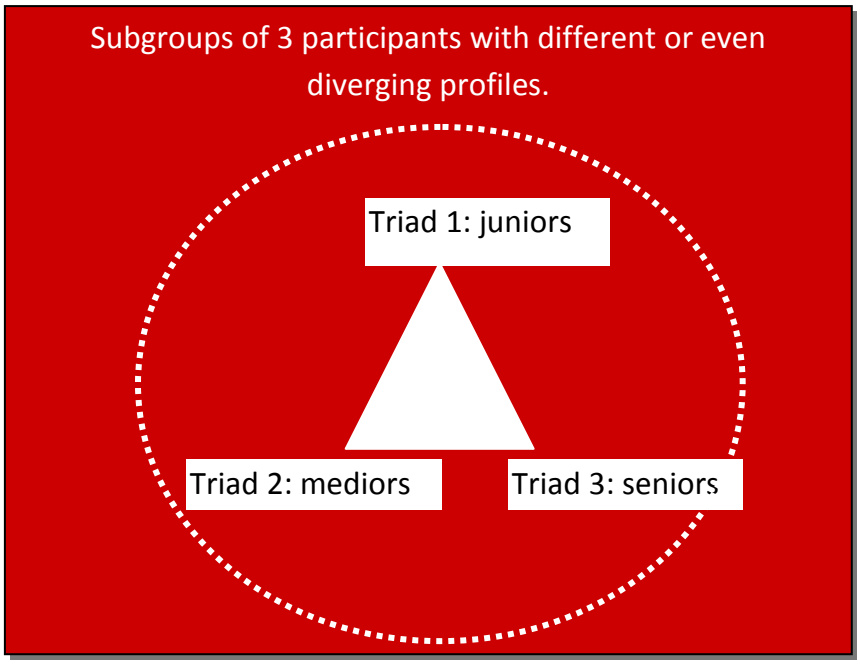
De samenstelling van de groepen -om de meest vruchtbare confrontatie te verzekeren- is 9 deelnemers, gespreid over 3 triades die elk een specifiek profiel vertegenwoordigen.

De groep wordt opgedeeld in 3 triades:

- TRIADE 1: ouderen op de werkvloer (55-65 jaar oud, seniors)
- TRIADE 2: jongeren op de werkvloer (<=30 jaar oud, juniors)
- TRIADE 3: werkende 31-54-jarigen (mediors).

Daarnaast gelden ook de volgende quota:

- Allen werkzaam (spreiding full time/partime) en mix van verschillende sectoren en functies (en dus verschillend opleidingsniveau).
- Helft mannen en helft vrouwen om ook genderkwestie te kunnen bevragen



De **rekruteringswijze** krijgt extra aandacht om een echte betrokkenheid te verzekeren: een exclusieve rekruteringsvragenlijst, een casting operatie, meerdere controles...
In totaal worden 12 mensen per groep gerecruteerd, voor elke triade 3 personen + 1 reserve persoon.
Een **timing van 3 uur** was noodzakelijk om het thema in de diepte te kunnen doorgronden.

In totaal stellen we 2 KRISIS groepen voor, 1 franstalige en 1 nederlandstalige.

	KRISIS 1	KRISIS 2
Doelgroep Actieve bevolking	**Nederlandstalig** **Antwerpen** **9 deelnemers**	**Franstalig** **Brussel** **9 deelnemers**

De manier van animeren is ook zeer verschillend: **co-animatie** (2 animatoren), gekruiste presentaties, biechtstoel, technieken die meerdere logica's integreren: het collectieve, de profielen, het individuele...

Tijdens het gesprek zijn dus 2 animatoren aanwezig die elkaar aanvullen. Dit biedt ook de mogelijkheid om mensen uit de groep te verwijderen voor enkele minuten en hen in een **biechtstoel** te laten reageren op wat er in de groep gezegd wordt. Zo kan het individuele aspect ook aan bod komen.

4.2 Gedetailleerde resultaten

4.2.1 Top of mind stereotypes op de werkvloer

Onder de werknemers leven, net zoals bij de werkgevers en vakbondsafgevaardigden, vooral de vooroordelen die de meeste media-aandacht krijgen. Bij het aanhalen van voorbeelden later tijdens het groepsgesprek komen de deelnemers steeds terug op de hoofdthema's etniciteit en gender. Deze zijn duidelijk top of mind.

Vooroordelen rond leeftijd komen spontaan minder sterk naar voor. Ze worden overtroefd door de andere vooroordelen. De thema's zijn zeer gelijklopend met deze van de werkgevers en worden dan ook korter behandeld door de onderzoeker.

Onder de werknemers leven de vooroordelen sterker dan bij de werkgevers, ze worden daardoor ook op deze manier verwoord.

De volgende thema's komen naar voor:

Etniciteit

De vooroordelen rond etniciteit leven zeer sterk onder de werknemers. Op productie-afdelingen krijgt men vaak te maken met heterogene groepen (op het arbeidersniveau) wat betreft etniciteit en dit stoot op veel onverdraagzaamheid.

> *« entre 2 Belges on voit moins la différence, alors que dans des milieus culturel different, il est plus facile »*

Regio

De vooroordelen tussen Franstaligen en Nederlandstaligen worden enkel door de werknemers aangehaald. Werknemers verwachten hier dat de andere regio op een andere manier tegen de zaken aankijkt en dit kan een vlotte samenwerking in de weg staan. Werkgevers percipiëren in verband met deze thematiek echter geen vooroordelen op de werkvloer.

> *"en Belgique, les communautés"*

Man/vrouw

Het gaat hier om de typische vooroordelen (bv. vrouwen zijn minder sterk, nemen beter zorgende taken op zich...) die maken dat man en vrouw moeilijk kunnen samenwerken bv. mannen stellen zich nog steeds te autoritair op t.o.v. vrouwen.

> *« pour un homme, ça peut poser problème d'avoir une femme supérieure »*

Uiterlijke kenmerken

Personen die afwijken van de norm worden als anders bekeken en moeilijker aanvaard. Zij worden door de andere werknemers buitengesloten en voelen zich onprettig in de groep.

> *« le gens de petites tailles et de fortes corpulences »*

Opleidingsniveau en beroepstatuut

Voor werknemers is een persoon met een opleiding steeds waardevoller dan iemand zonder. Ook tussen functies (bv. arbeider versus manager) lijkt er een verschil in waardering te bestaan. Zo ontstaan minderwaardige groepen.

> *« Études nécessaires pour faire un travail d'ouvrier » « un statut d'ouvrier donc, il ne sait rien » « « functie hoger of lager » « studies »*

Persoonlijkheid

Enkel werknemers halen de persoonlijkheid aan als vooroordeel bv. extraverte werknemers krijgen meer kansen. Als onderzoeker moeten we hier opmerken dat het geen vooroordelen betreft. Het gaat hier niet om de veralgemening van een eigenschap naar een specifieke groep mensen. Dit toont aan dat werknemers het niet makkelijk hebben met het definiëren van vooroordelen.

> *"sterke of zwakke persoonlijkheid " " kom je sterk of zwak over, bv op school vroeger sommige leraren dwongen gewoon respect af en niemand durfde iets te zeggen, dat hangt gewoon van het karakter van de persoon af" "dominantie"*

Jong/oud

De vooroordelen op basis van leeftijd op de werkvloer komen slechts sporadisch naar voor. Ze worden overtroefd door de andere thema's die sensationeler lijken. Op het eerste zicht,

ligt men van leeftijd niet zo wakker. Het is pas wanneer de moderators doorgraven dat het duidelijk wordt dat er hier toch heel wat vooroordelen leven.

"Préjuger une vieille personne: pas capable"

Werknemers halen wel aan dat het probleem het grootst is bij personen die tot **verschillende als minderwaardige beschouwde groepen** tegelijk behoren. Ze prijzen zich gelukkig dat ze zich niet in deze situatie bevinden.

« femmes d'origines étrangères qui sont jeunes »

4.2.2 Stereotypes jong/oud

Ook al lijken stereotypes rond jong/oud niet top of mind, als onderzoeker kunnen we toch zeggen dat ze leven. Werknemers kunnen zeer vlot over deze stereotypes en deze problematiek spreken. Daarnaast doen ze dit op een **gedreven wijze**. Dit is een teken dat er toch een sterke beleving is rond deze thematiek.

Werknemers kunnen een **duidelijk beeld** geven van de vooroordelen die leven in verband met leeftijd op de werkvloer. Van zowel jong als oud op de werkvloer komt een duidelijk cliché beeld naar voor.

In de analyse zien we dat beide groepen zowel negatieve als positieve kenmerken toebedeeld krijgen. Ze zijn hierbij vaak **elkaars tegenpolen**. De sterkte van jong is de zwakte van oud en vice versa. Dit geven de werknemers zelf ook aan. Het gaan over twee uiteenlopende en tegenstrijdige werelden. Het mag dan ook geen verrassing zijn dat beide groepen elkaar niet altijd even vlot vinden tijdens het groepsgesprek.

Het lijkt of werknemers de zaken nogal **donker bekijken**, ze halen voornamelijk negatieve vooroordelen aan en spreken minder over de positieve vooroordelen (vooral over de jongeren komen weinig positieve kenmerken spontaan naar voor).

Vaak zit er achter bepaalde vooroordelen **een realiteit** bv. ouderen zijn duur. Er bestaan dan echte feiten. Dit maakt dat dit type van vooroordelen moeilijk liggen. Bij etniciteit is het duidelijk, het is niet omdat iemand een andere huidskleur heeft dat hij zus of zo is. Bij leeftijd ligt dit anders, het is best mogelijk dat iemand door bv. zijn jonge leeftijd nog heel onervaren is. Fysieke en economische redenen liggen vaak aan de grond van deze vooroordelen. Zo wordt dit type van vooroordelen makkelijk goedgepraat. Veel van de vooroordelen worden dus beaamd door de werknemers en als feitelijk aanschouwd.

Bij de bespreking rond de vooroordelen zien we dat de jonge en oudere werknemers **in discussie** gaan rond de vooroordelen. Vooroordelen die over hen handelen, proberen ze te weerleggen - terwijl de andere groep deze eerder voor werkelijkheid aanneemt. Deze groep komt dan met een rationele verklaring.
Zoals het vooroordeel 'ouderen zijn minder productief'. Jongeren gaan dit uitleggen door hun verminderde fysieke capaciteiten. Oudere gaan hier tegenin en halen aan dat niet elke oudere 'versleten' is en dat ze zichzelf nog zeer fit voelen. Zo lijkt er constant een welles/nietes spel aan de gang. Dit is tevens een teken dat de twee groepen elkaar moeilijk vinden.

Percepties evolueren wel naar meer openheid bij het ouder worden, de vooroordelen kunnen in een bredere context geplaatst worden. Het zijn vaak de ouderen of de tussenleeftijd die vooroordelen weerleggen.

De **vooroordelen rond ouderen** halen sterk de bovenhand tijdens de discussie. Deze komen spontaan het sterkst naar voor. Hoewel ook vooroordelen rond jongeren bestaan, maar worden weggedrukt door de vooroordelen rond ouderen. In de media is het zo dat de problematiek van de ouderen (bv. rond brugpensioen) meer aandacht krijgt. Zowel oud als jong geven aan dat de oudere werknemer zich in de moeilijkste situatie bevindt.
Een bijkomend onderscheid is dat vooroordelen rond de ouderen gebaseerd lijken op wie ze zijn (intrinsieke eigenschappen bv. fysiek zwak, niet gemotiveerd), bij jongeren zou het meer gaan om meer extrinsieke eigenschappen (gerelateerd aan hun situatie bv. geen ervaring,...).

4.2.2.1 Stereotiepe beeld van ‘oud op de werkvloer’

Werknemers zijn in staat een duidelijk clichématig beeld op te roepen rond de oudere werknemer.

> *« classique, tradition » « c’est le cliché tu vas au boulot, donc en costume »*
> *« savent tout, fatigués » « depassés en nouvelles technologies »*
> *« sleffend » « stipt op het juiste uur » « middagpauze met brooddoos »*
> *« l’employé modèl, celui qui arrive avant les autres au bureau et qui part tard »*

Oud ben je volgens werknemers vanaf een bepaalde leeftijd. De grens ligt hier **rond de 50** maar de leeftijdgrens is minder duidelijk dan bij de werkgevers/vakbonden.

> *« à partir de 50 » « 65-70 » « vanaf 40j beginnen bedrijven al te zeggen van ah non »*
> *« je crois que quand on est agé, l’âge n’a aucun importance, quand on a de l’expérience on coûte plus cher et le systeme est fait comme ça, que quand on est plus cher, on est bon à rien »*

Daarnaast gaat oud-zijn volgens werknemers samen met een **mentale ingesteldheid**. Dit alles hangt af van de werkmotivatie en ambitie. Werknemers zijn oud wanneer ze niet meer willen of kunnen investeren in hun werk. Dit betekent een verschillende leeftijd afhankelijk van de persoon. Oudere werknemers geven van zichzelf tijdens de gesprekken echter aan niet te beseffen dat ze als oud gepercipieerd worden tot ze geconfronteerd worden met opmerkingen van hun jongere collega’s.

> *« vieux si plus d’ambition »*
> *« je hebt mensen die op 50 al aftakelen en anderen die nog superfit zijn »*

Het stereotiepe beeld van de oudere werknemer door de ogen van de werknemers naar voor komt is dit van **stroefheid**. Ze hebben hun ervaring maar missen dynamiek.

Negatief	Positief
- Duur	- Ruime ervaring
- Minder gemotiveerd	- Loyaal
- Fysiek zwakker dus minder productief	- Matuur & rustig
- Weerstand tegen verandering	- Altuïstisch
- Minder snel mee met high tech	
- Niet flexibel	
- Nostalgisch	
- Beschermd	
- Gesloten	

4.2.2.1.1 Negatief beeld van oud op de werkvloer: negatieve beeldvorming

Duur

Zowel jong als oud in de discussiegroep zijn het erover eens dat oudere werknemers lijden onder hun hoge prijskaartje. Ze geven aan dat werkgevers oudere werknemers als te duur bestempelen en ze liever kwijt dan rijk zijn (hoger loon en bijdragen). Jongere werknemers hebben daarom een hogere aantrekkingskracht op werkgevers. Werknemers -uitgezonderd de oudere werknemers - begrijpen dat hier een economische realiteit achter zit en hebben hier begrip voor.

> *« jeunes : pour l'employeur des mines d'or » « on est des portes monnaies sur pattes : pas chers, flexibles » « jongeren veel goedkoper » « door barema's in hoogste schijf »*

Minder gemotiveerd

Oudere werknemers worden ook verweten als stereotiep beeld minder gemotiveerd te zijn. Ze bezitten niet meer de ambitie om ervoor te gaan.
Oudere werknemers geven toe dat ze zich zo soms inderdaad zo voelen, het lijkt of ze alles al gezien hebben en ze voelen niet meer die gedrevenheid naar hun werk toe.

> *« on en a peut-être marre mais pas épuisés, exténués, c'est trop fort, on en a ras la caquette » « vastgeroest »*
> *« un jeune est beaucoup plus dynamique et produit beaucoup plus » « la routine » « le patron aime une équipe jeune, quand on prend la photo de l'équipe est on doit mettre 6 chaisses devant pour mettre les vieux » "na zoveel jaren, krijg je het gevoel dat je toch oud aan het worden bent, dan denk ik: laat hen het maar eens doen, ik heb er geen zin in"*

Werknemers geven wel aan dat dit afhankelijk is van de persoon en zijn situatie. In bepaalde jobs kan een oudere werknemer tot het einde van zijn loopbaan gedreven doorgaan (bv. huisarts even gepassioneerd voor zijn patiënten als bij de start), voor andere zware beroepen bv. dokwerker ligt dit toch anders. In routinematige jobs dooft de motivatie sneller uit.

> *« iemand in Zweden tegengekomen en die moest tot 67 werken en die vond dat niet zo erg » "je hebt er die niet meer gemotiveerd zijn omdat ze denken het is bijna gedaan en anderen zijn misschien 50 en willen tot 70 doorgaan"*
> *"standby job, waar je niks moet doen, hatelijk"« plus rien à prouver » « je ne vais plus prendre des responsabilités nouvelles »*

Fysiek zwakker dus minder productief

Ouderdom betekent een fysieke aftakeling en dit is ook zo op de werkvloer. Ouderen lijken trager te werken en hebben sneller last van ziektes.

> *« ge wordt trager en vergeetachtig »« fatigué » « fatigué oui, ça depends des metiers, même physiquement abimés » "het fysieke is niet meer zo voor mij, en daar wordt ook rekening mee gehouden. Er zijn dingen die je minder kunt verdragen, ook meer nood aan rust. Dat is een natuurlijk proces." « des petits bobos de santé » « mon père prenait sa camionnette courait partout et son médecin lui a dit qu'il faudra stopper »*

Sommige ouderen gaan hiermee akkoord en geven aan naar een nieuw evenwicht in hun job te zoeken. Anderen gaan hier sterk tegenin. Een mooi voorbeeld is een oudere leraar die als GOK-leerkracht diende te werken. Hij wenste niets liever dan voor de klas te blijven staan, hij achtte zich hier nog voldoende sterk voor. Door zijn verplichte rol als GOK-leerkracht, voelde hij zich weggepromoveerd.

Weerstand tegen verandering

Werknemers zien inderdaad dat ouderen zich verzetten tegen verandering en bevestigen zo dit vooroordeel.
Oudere werknemers verzetten zich tegen dit beeld en doen er alles aan om mee te kunnen. Ze stellen hun ruime ervaring als reden waarom ze weerstand bieden, ze weten uit ervaring hoe veranderingen tot mislukking kunnen leiden.

> *« in grote bedrijven moet je wel »*
> *“nen nieuwe regel ja pech voor die paar jaar ga ik dat niet meer anders doen” “soms bij grote veranderingen terug naar oude methode”*

Minder snel mee met high tech

Oudere werknemers zouden het moeilijk hebben met high tech toepassingen. Jongere werknemers (vooral Franstaligen) zien dit vooroordeel bij ouderen als bekrachtigd. Maar echt problematisch vinden ze dit niet. Het probleem is vooral dat ze meer tijd vragen om te leren, maar het eindresultaat is hetzelfde. Ze zijn hier gewoon niet mee opgegroeid en jongeren hebben hier dus een voorsprong. Ook fysieke eigenschappen (bv. zicht, minder fijne motoriek in de vingers) kunnen het leerproces bemoeilijken.

> *«ils ont du mal, ils peuvent le faire mais ça prend plus de temps. »*
> *« ils aiment bien que leur petite vie ne soit pas trop chamboulée »*
> *« changement de programme dans l’ordinateur et waaa »*
> *« daar wordt over gesproken want is een probleem »« les nouveautés moins vite, s’adaptent moins au changement »*

Alles hangt af van de ingesteldheid van de oudere werknemer: sommigen zijn hierin gedreven, anderen leggen het naast zich neer.

> *« il y en a qui se mettent à jour et d’autres s’en foutent »*
> *« ça s’ameliore facilement, il ya un an mon père ne savait pas ce que c’était un iphone*

et maintenant il est tout fou et joue à Angry Birds comme un petit fou »

Werknemers geven wel aan dat jongeren ouderen kunnen bijstaan, idealiter hebben de ouderen geen angst om hulp en uitleg te vragen aan de jongeren. Een positieve bedrijfsfeer waar werknemers zich goed voelen, kan dit bevorderen.

Niet flexibel

Oudere werknemers worden ook beschuldigd van een gebrek aan flexibiliteit. Ze zouden hun gewoontes hebben en draaien op routine.

« le petit train train quotidien » "12.30 en geen seconde later en dan ga ik lunchen"

Nostalgisch

Oudere werknemers zouden ook te vaak teruggaan naar het verleden, toen was het altijd beter. Dit wekt ergernis op bij de andere werknemers. Ze doen dit immers vaak op een niet constructieve wijze.

« nostalgique » « zuchten en zagen, systeem is slecht » "verbitterd"

Beschermd

Enkel de werknemers brengen aan dat oudere werknemers een unieke positie binnen het bedrijf innemen en te beschermend worden behandeld.

« on n'ose pas leur dire les 4 verités , il vont bientôt glisser de la marmite »
« hebben het makkelijker om verlof te vragen »

Gesloten

Oudere werknemers zouden hun kennis niet willen delen. Het lijkt of ze anders hun autoriteit kunnen verliezen. Kennis binnen een bedrijf is immers macht.
Ze werken nogal orderlijk en overzichtelijk. Dit is geen probleem zolang ze dit niet opleggen aan andere collega's wat vaak wel het geval is.

« je détiens la information, j'ai le pouvoir »
« prendre des petites notes et tout faire soi même »

4.2.2.1.2 Positief beeld van oud op de werkvloer: positieve beeldvorming

Ruimer ervaring

Werknemers geven toe dat de ervaring van ouderen goud waard is. Ze geven aan hier zelf van te profiteren en van ouderen te willen leren.

> *« je vais aller plus souvent vers un collègue qui a de l'expérience dans le domaine et sa réponse n'est pas une réponse en l'air, du vécu »*

Loyaal

Oudere werknemers kijken anders tegen werk aan en blijven trouw aan één werkgever. Dit kregen ze mee in hun opvoeding.

> *« on s'identifie plus à la société, quand on est jeune, on peut partir partout, c'est comme tout était à nous ».*

Ouderen geven aan dat ze loyaal blijven omdat ze hun kansen op de arbeidsmarkt minder hoog inschatten. Ondertussen is de mentaliteit veranderd (sterkere nadruk op work-life balance) en zijn werknemers minder loyaal. Jongeren zijn vandaag de dag beter opgeleid en dit biedt hen meer kansen en vrijheid.

> *« moi, je n'ai jamais fait de CV, je me suis ramené avec mes diplômes, on ne les a pas regardé et voila »*
> *« pour un financement, il fallait avoir une stabilité, maintenant, ma fille est rentrée il ya a peine un mois et elle fait un financement pour une voiture »*

Matuur & rustig

Door hun ervaring kunnen oudere werknemers volgens de deelnemers beter om met stress. Ze kunnen alles beter relativeren en zijn minder zoekend. Ze voelen zich relaxed en stralen dit ook uit naar de andere werknemers. Hun zorgen liggen immers niet meer in hun werk maar elders.

> *« ces gens là n'ont plus de problème d'enfant, ils sont confortables, le prêt est remboursé, et ça libère l'esprit au travail » "ma grande préoccupation c'est que mes enfants aient un toit"*

Altruïstisch

Oudere werknemers stralen een zekere levenswijsheid en vertrouwen uit. Dit maakt dat jongere werknemers steun zoeken bij hen.

«certaines personnes les prennent pour les parents, la confidence, le partage »

4.2.2.2 Stereotiepe beeld van 'jong op de werkvloer'

Ook voor de jongere werknemer zien we een duidelijk cliché-beeld naar voor komen.

« jeans, iphone » « célibataire, voyage, sort »
« il arrive en retard au boulot »

De leeftijd van jong wordt gezien als vrij breed :**18-20-25** jaar oud.

Jongeren stellen zich heel open op maar worden gepercipieerd als **vrij wispelturig en weinig empathisch.**

Negatief	Positief
- Geen ervaring	- Internet minded
- Lui & nonchalant	- Dynamisch
- Arrogant en vrij zelfzeker	- Open en leergierig
- Veeleisend	- Creatief en innnovatief
- Work-life balance	- Mondige generatie
- Ambitieus en carriere-focused	
- Onstabiel & onzelfstandig	
- Geen respect & individualistisch	
- Niet loyaal	

4.2.2.2.1 Negatief beeld van jong op de werkvloer: negatieve beeldvorming

Geen ervaring

Het missen van ervaring is een feit waar jongeren niet onderuit kunnen. Iedereen die start, mist (beroeps)ervaring. Volgens de werknemers zou de arbeidsmarkt dit moeten begrijpen en dit aanvaarden. Elke werknemer bevindt zich immers bij de start van zijn loopbaan in deze situatie.
Dit maakt echter dat de jonge werknemer niet als volwaardig wordt aanzien, ze worden als minderwaardig behandeld. Het instapproces op de arbeidsmarkt wordt hierdoor bemoeilijkt.

> *« quelqu'un qui rentre dans le milieu de travail »*
> *« ils sont nouveaux, il faut tout leur apprendre »*
> *« de echte starter die nooit ervaring hebben » «ze willen vanalles uitproberen met patienten maar terwijl dat niet altijd nut heeft, maar ze moeten dit leren»*
> *« ils sortent de l'école, il n'ont pas beaucoup d'experience»*

Lui & nonchalant

Jongeren worden gezien als minder betrokken bij het eigenlijke werk. Ze laten zich verleiden tot andere (privé) taken tijdens de werkuren.
Jongeren zijn wel meer bekend met het *multi-tasken* en verkiezen deze manier van werken ook op het werk.

> *« travailler avec des écouteurs » « zitten heel de dag op fb en youtube, komen gewoon hun broek verslijten »« être au boulot, sans travailler, régler ses factures, tous les trucs qu'on n'a pas le temps de faire à la maison » « opteren voor het gemakkelijkste, minder collegiaal » « maandag niet komen werken »*

Ze hebben ook een hogere afwezigheidsgraad en nemen het niet zo nauw met de verhoogde werkdruk voor de collega's.

> *« à l'aéroport : le jeune va tomber malade par hasard le dimanche matin alors que la personne casée avec un enfant, n'aura pas de problème pour se lever à 4.30h »*

Jongeren geven aan dat ze vaak overgekwalificeerd zijn en daardoor niet de juiste job vinden. Dit maakt dat ze minder gemotiveerd zijn.

« Ik moet nu onder mijn niveau werken en daarom ben ik niet gemotiveerd, ze zouden mij de kans moeten geven om me mijn ding te laten doen »

Arrogant en vrij zelfzeker

Jonge werknemers gaan ervoor volgens de deelnemende werknemers, vaak zijn ze hoog opgeleid (beter dan de vorige generatie) en stellen zichzelf centraal. Als onderzoeker zien we dat jongeren vaak hogere posities innemen en dit botst met de oudere werknemers. Jongeren uit de groep wijten dit zelf aan jaloezie.

« j'ai une amie qui est caissière depuis des années ils engagent des petites jeunes qui viennent de sortir de l'école, pour faire la direction de management, elle n'accepte pas de se faire diriger par un petit jeune alors qu'elle ça fait 30 ans qu'elle travaille la »

Leeftijd wordt nog te vaak gezien als een reden voor respect/hiërarchie, doch jonge werknemers kunnen zich hier niet meer in vinden.

"dans notre societé on a cette hierarchisation par l'âge"

Jongeren geven aan dat ze zich meer moeten bewijzen. Maar ze gaan er vanuit dat ze de nodige talenten bezitten om het te maken.

"on va devoir prouver bien plus que quelqu'un qui est plus âgé"
« vous parlez de nouvelles technologies et le jeune gars Zuckerberg, il est tout à fait crédible » « als ze niet willen dan gaan ze het ook niet doen » "ze hebben het gevoel dat ze echt wel bagage bijhebben, soms is hun attitude niet correct t.o.v. de job"

Jongeren vertonen dit zelfzeker gedrag maar zeggen niet pretentieus te zijn, toch worden ze soms zo gepercipierd.

« moi j'en suis convaincu, je suis capable de tout faire, il suffit de me montrer, mais par contre je ne me vainte pas » « moi c'est mal vu, c'est ce que je trouve quand on va trop vite)à leur goût » Ouderen« je pense qu'il va se casser la gueule, et j'attends qu'ils se cassent la gueule"

Veeleisend

Jonge werknemers lijken ook veel meer op hun strepen te staan. Ze concentreren zich op WIFM (what's in it for me) en stellen veel eisen (voornamelijk naar loon toe). Ze kunnen

deze stellen omdat ze hoger **opgeleid** zijn. Toch zou de school deze moeten rechtzetten omdat ze vaak onrealistisch zijn.

> *« Instable, ce coté je veux toujours plus et les jeunes ont cette mentalité de mouvement et de changement » « veel jongeren komen werken van wat kan ik krijgen, wat zijn mijn rechten »*

Oudere werknemers daarentegen voelen zich zwakker op de arbeidsmarkt en stellen minder eisen.

> *"s'ils cherchent un emploi, ce n'est pas de leur plein gré, ils vont donc accepter plus n'importe quoi q'un jeune"*

Work-life balans

Jongeren kiezen niet meer 100% voor een job, en willen meer uit het leven halen.

> *"les jeunes vont faire la balance de ce que nous ne faisions pas, c'est la balance entre vie privée et la vie professionnele, nous c'était carrières, carrières…" "avant tout c'est ma santé" « vooral het idee van overuren »*
> *"de jeugd denkt veel meer na over wat ze willen met hun leven"*
> *"veel die 80% werken omdat ze tijd voor zichzelf willen, niet zo ambitieus enkel doen wat ze zelf willen"*

Ouderen beseffen wel dat de tijden veranderd zijn en dat er meer mogelijkheden zijn. Ergens zien we als onderzoeker een bepaalde jaloezie naar jongeren toe, ze krijgen kansen die de oudere generatie nooit gekend heeft.

> *"in onze tijd waren al die systemen er niet van halftijds werken…"*
> *"zwangerschapsverlof was voor ons maar enkele weken"*
> *Ouderen appreciëren deze denkwijze maar wijzen jongeren toch op hun jobverantwoordelijkheid.*

Als onderzoeker merken we op dat we leven in economisch onzekere tijden. Daarom gaan we misschien terug moeten komen van deze mentaliteit. Werknemers gaan juist harder moeten werken en werkgevers stellen hoge eisen aan werknemers. Door de crisis zullen werknemers toezeggingen moeten doen (bv. meer uren per week werken…) als ze hun job willen behouden.

> *"c'est la societé qui fait cela" "ils profitent, ils voyagent"*

Ambitieusen carrière-focused

De jongeren lijken vooral geconcentreerd op hun eigen loopbaan tijdens het groepsgesprek. Het lijkt of ze meer profiteren, ze stellen zich minder in dienst van het bedrijf. Ze zien dat het bedrijf hen ook niet zal houden indien ze niet meer in de business plannen passen. Daarom stellen ze hun eigenbelang centraal.

> *« faire un max de formations qu'ils vont rajouter dans le CV et ça va leur permettre de trouver mieux »*

Jongere werknemers zijn hierin ook zeer verbaal, ze willen niet onder hun niveau werken en vragen zonder schroom loonsopslag of een promotie.

> *"les petits jeunes se plaignent tout le temps, ils ne sont jamais contents de ce qu'ils ont" "ma mère a 35 ans de carrière, elle ne va pas demander une promotion"*

Onstabiel & onzelfstandig

Jongeren staan nog vrij wankel in het leven volgens de deelnemende werknemers, veel belangrijke keuzes moeten nog door hen gemaakt worden. Dit maakt dat ze vrij onzeker kunnen overkomen wat betreft hun privé-leven. Oudere werknemers zijn uiteraard sterker gesetteld en dit eist minder energie.

> *« la relation copain copine ça joue beaucoup, ça change moins quand on est plus agé » « sneller opgeven » « il vit chez mama et papa » « il a des gosses mais il ne sait pas comment rouler, il ne sait pas comment gérer »*
> *« minder verantwoordelijkheidsgevoel »*

Geen respect & individualistisch

Jongeren lijken respectloos volgens alle deelnemers, maar ze gaan op een andere en meer directe manier om met hiërarchie.
Uit analyse begrijpen we het volgende rond jongere werknemers. Het is niet omdat iemand boven hen staat dat ze hem moeten respecteren. Het is aan die persoon om het respect te verdienen. Jongeren reageren dan ook sterk op onrecht dat hen wordt aangedaan bv. kleineren. Oudere werknemers zullen sneller over zich heen laten lopen.
Het is echter inderdaad mogelijk dat een bepaald type jongeren volgens de deelnemers echt respect mist maar dit is dan het gevolg van de opvoeding.

In een bedrijf waar een losse en aangename sfeer heerst, merken oudere werknemers op dat jongeren zeer respectvol kunnen zijn.

> *"si la personne plus âgée te dénigre, alors tu auras tendance à manquer de respect"*

Jongeren lijken zich minder aangetrokken te voelen door de vakbond, dit zou duiden op een minder solidaire houding. De oorzaak volgens de oudere werknemers is dat ze te weinig beseffen wat er zich op de werkvloer afspeelt.

> *"il y a une conscience que les jeunes n'ont pas parce que ils ne sont pas assez responsables peut être parce que ils ne se rendent pas compte de ce qui leur arrivent. »*

Niet loyaal

Een laatste typische beeld van de jongere werknemer is dat van de 'jobhopper'. Ze zouden niet loyaal zijn aan een job en zonder gegronde redenen veranderen.
Tijdens het groepsgesprek komt wel naar voor dat dit niet noodzakelijk negatief is en dat het belangrijk is de macht van de werkgever te breken. Werknemers wijzen erop dat ook de werkgever minder loyaal is naar zijn werknemers toe.

> *« veel makkelijker uit de job stappen, geen probleem mee »*

4.2.2.2.2 Positief beeld van 'te jong' op de werkvloer

Internet minded

Jongeren zijn met computertechnlogie en internet opgegroeid en hebben dit in de vingers. Ze zijn hier als hobby mee bezig en gaan hier gepassioneerd mee om. Tijdens het gesprek krijgen ze dan ook het stereotiep beeld opgeplakt van internet minded te zijn.

> *« toute la journée sur facebook » « on voit les petits enfants qui manipluent les trucs, et me méfie de jouer à PS avec eux » « voor computer moet je naar jongeren gaan omdat ze er meer van kennen »*

Dynamisch

De jongere werknemer zit volgens de deelnemers nog vol enthousisme en pakt de dingen snel aan.

Open en leergierig

Deze generatie heeft volgens de deelnemers alles nog voor zich en kan nog verrast worden. Daaroor krijgen ze het beeld opgeplakt van een onbeschreven blad en klaar om te leren.

Creatief en innovatief

Door hun open houding en andere kijk, kunnen ze tot nieuwe inzichten komen. Daarin onderscheiden ze zich sterk van de vastgeroeste oudere werknemer.

Mondige generatie

Ze drukken zich zonder angst uit en komen op voor hun rechten.

> *« les jeunes on est plus vite à l'aise, et on parle plus de choses personnelles »*
> *"ze zijn mondiger, mochten wij in onze tijd niet zeggen" "ze laten hun niet doen"*

4.2.2.3 Zijn vooroordelen over jong en oud gegenderd?

Tijdens het groepsgesprek werd gevraagd of er een verschil was tussen een oude man of vrouw en tussen een jonge man versus een jonge vrouw. De voorbeelden die hier aangehaald werden, gaan steeds terug naar vooroordelen m.b.t. gender. Deze leven immers sterker dan deze rond leeftijd. Een mix van vooroordelen met leeftijd komt niet naar voor onder de deelnemende werknemers. Het is niet omdat een vrouw ouder is dat ze andere eigenschappen krijgt toebedeeld dan een man. Werknemers halen hier bv. de loonkloof aan waardoor vrouwen zich sterker moeten bewijzen, de perfectionistische en veeleisende vrouw... Vrouwen zouden ook sneller voor deeltijds werken kiezen.

Bij het concreet stellen van de vraag of er een verband is tussen gender/leeftijd, geven de werknemers aan geen verschil te zien tussen een oude man versus oude vrouw of tussen een jonge man versus jonge vrouw.

> *« elles sont plus exigeantes avec elles mêmes » « plus responsable » « les collègues femmes qui ont moins de 35 ans, ce sont vraiment des plaies, il faut que ça aille comme elles le veulent » « ce n'est pas pour rien que le homes sont remplis de femmes et pas d'hommes »*

4.2.3 De beleving van de jong/oud stereotypes

4.2.3.1 Houding t.o.v. jong/oud vooroordelen

Werknemers zijn zich **niet sterk bewust** dat het onderscheidingscriterium leeftijd bij aanwerving (en in een vacature) wettelijk niet is toegelaten. Ze nemen hier dezelfde lakse houding aan als werkgevers. Ze gaan er net als de werkgever vanuit dat de persoon bij de job moet passen. Indien dit niet het geval is, dan dient de persoon te veranderen van job. Werknemers zijn vertrouwd met deze benadering van arbeid (juiste persoon voor de job) en stemmen in met deze harde aanpak.

"je werkt volgens je leeftijd"

Werknemers beleven vooroordelen wel op een **sterkere manier** dan werkgevers. Het leeft echt onder de werknemers. Werknemers vermelden ook dat ze veel vooroordelen als waarheid zien. Ze zien deze vooroordelen bekrachtigd op de werkvloer bv. trage oudere werknemers.

Ze stellen dat de sfeer en het people management hier een sterke impact op kunnen hebben. Onrechtstreeks stellen ze daardoor ook zichzelf verantwoordelijk. Het is uiteindelijk de werknemer zelf die de vooroordelen gebruikt.

Ze geven zelf aan dat vooroordelen niet het beste in de werknemer naar boven halen en dat dit tot onaangename situaties kan leiden.

« Harcèlement, lutte quotidienne » « Ennui, incompréhension, injustice »

4.2.3.2 Omgang tussen jong/oud op de werkvloer

4.2.3.2.1 Waar loopt het goed?

Werknemers zijn zich bewust dat een goede samenwerking verrijkend kan werken. Ze beseffen dat een interessante **wisselwerking** tussen jong en oud kan plaatsvinden. Daarnaast halen ze aan dat het contact met een andere leeftijdsgroep soms ook gewoon prettig kan zijn.

"dans mon service on est assez nombreux toutes origines, toutes éducations parce que on est dans une institution européene, je ne ressens pas trop »

In grote bedrijven is er volgens de werknemers een groter bewustzijn rond diversiteit in teams dan in KMO's. Hierdoor ontstaat een persoonlijk contact en kan men meer begrip voor elkaar opbrengen. In sommige situaties wordt men verplicht om samen te werken en dit komt de relatie ten goede.

"ze leren je kennen en dan komen ze met hun problemen af"
"het is voor ons ook leuk om hen bezig te horen en omgekeerd" "nous on apprend des jeunes mais eux apprenent auss de nous, c'est un peu un prêté pour un rendu" "we noemen elkaar wel 'ouwe' en 'snotaap' maar dat is de mentaliteit, leren van de meest ervaren personen" "tof team en iedereen springt voor elkaar in"

De persoonlijke beleving is sterk afhankelijk van de **eigen houding**: is men in staat te relativeren en niet te veralgemenen of kiest men voor de makkelijke weg (volgen van vooroordelen en niet zelf nadenken).
Bij een echte samenwerking beseffen werknemers dat jong/oud geen criterium is voor een goed of slecht contact.

4.2.3.2.2 Waar loopt het mis?

Het eerste niveau lijkt het meest onschuldig, het gaat hier om de kleine opmerkingen. Deze zijn grappig bedoeld maar eigenlijk toch vrij kwetsend.

« on dit ça en rigolant mais ça colle à la peau, on en rigole sur le lieu de travail, parce que personne n'y croit mais ça ressort toujours »

Hier is de houding van het bedrijf cruciaal: laat men het toe of grijpt men in?

Daarnaast is het zo dat jong/oud te maken krijgt met echte gevolgen van deze vooroordelen.

Gevolgen van vooroordelen voor jonge werknemers

Voor jongeren draait dit **rond het gebrek aan ervaring**. Dit maakt dat ze niet door de eerste sollicitatieronde geraken. Er wordt immers gezocht naar mensen met 2 tot 10 jaar ervaring. Dit maakt dat ze niet kunnen starten op de arbeidsmarkt. Daardoor krijgen ze ook geen ervaring. Er ontstaat zo een vicieuze cirkel die doorbroken dient te worden. Ze hebben geen ervaring dus worden ze niet aangenomen maar ze hebben geen ervaring omdat ze niet worden aangenomen. Dit wekt heel wat frustratie op bij jongeren en maakt dat ze soms voor een job moeten kiezen onder hun niveau.

« il m'ont dit : ah non, vous n'avez pas assez d'expérience » « ils nous laissent pas l'occasion de démarrer, si tout le monde pense comme ça, on n'a jamais d'expérience »
"un jeune qui n'a pas d'expérience, on ne regarde même pas »
« ze zetten op vacature altijd 3 jaar ervaring dus schoolverlaters vallen weg »

Eenmaal ze in staat zijn om de vicieuze cirkel te doorbreken en werk te vinden, geven ze zelf aan minder last te hebben van vooroordelen.

Gevolgen van vooroordelen voor oude werknemers

De gevolgen voor oude werknemers lijken ingrijpender, het lijkt ook of ze weinig tegen de vooroordelen kunnen beginnen. De oorzaak ligt in het economisch denken en daar hebben ze geen impact op.

"ervaring kan je opbouwen maar voor 55+ is het moeilijker"

- In eerste instantie pakken jongeren de oudere werknemer soms **hard aan.** Ze hebben weinig respect en schamen zich niet om ouderen uit te lachen.
- Daarnaast is het ook zo dat ze weinig in aanmerking komen **voor loonsverhoging of promoties.** Ze lijken einde loopbaan en hebben geen recht meer op deze zaken. Zo wordt er niet sterk gereageerd op de case waar een luchtvaartmaatschapij niet meer wenst te investeren in een oudere piloot. Werknemers begrijpen dat hij niet meer voldoende opbrengt en ze leggen zich hierbij neer.
  "monde kapitaliste" "vraag is: wij gaan in u investeren, ga je dat nog opbrengen"
  « on se disait avec un collègue qu'on avait besoin d'une augmentation parce que ça commence à bien faire et un petit jeune de 30 ans comme nous sort. Mais vous n'en avez pas besoin vous, vous avec votre pension » « je krijgt minder kansen »
- Het meest pijnlijke gevolg voor ouderen is de **druk die op hen ligt om plaats te maken voor jongeren.** Ze zijn niet meer gewenst op de arbeidsmarkt en pikken zogezegd de plaatsen van jongeren in. Het lijkt bijna of de oudere werknemer zich moet schamen dat hij nog komt werken omdat hij zo onrecht aandoet aan de jongere werknemer.
  « on se demande toujours quand il va dégager pour laisser la place à quelqu'un »
  « on doit bouger parce que on prend la place de l'un ou l'autre qui est capable »
  « weggepromoveerd » « gewoon van de ene op de andere dag, een andere taak geven » « ouderen die na pensioen nog komen werken, waarom geven ze plaats niet

aan jongeren »

Oudere werknemers zijn zich sterk bewust dat werkgevers jongere krachten verkiezen omdat ze minder kosten. Ze geven ook aan dat werkgevers jongeren verkiezen om hun bedrijfsimago te verjongen.

"mijn baas nu ook, die vraagt mij om te lachen: wanneer ga je nu op brugpensioen, we lachen ermee maar we weten wat de ondertoon is: ik zou liever met een jonger ploeg staan" "moi, j'ai vu des personnes âgées qu'on surveillait pour voir s'ils faisaient des erreurs car on voulait les virer, on trouvait qu'ils étaient plus assez rentables, c'est les collègues qui faisaient ça, ils notaient toutes les erreurs"

De deelnemende werknemers lijken zeer tolerant voor dit gedrag naar ouderen toe. Ze stellen de economische realiteit hiervoor verantwoordelijk. Ze beseffen dat dit niet altijd ethisch is maar leggen hier de verantwoordelijkheid bij de werkgever.

« c'est degueulasse mais c'est normal » « c'est tellement courant que c'est normal, que cela ne choque même pas »
"je trouve cela normal, salon d'auto, on vend des voitures donc des jeunes"

- Oudere werknemers zijn hierdoor kwetsbaarder **voor ontslag**. De hoge kosten zijn werkgevers liever kwijt. Daarnaast is het voor hen ook zeer moeilijk om terug een job te vinden. Ze zitten hier volledig vast aan de vooroordelen die ze niet kunnen weerleggen. Bovendien geven ze soms toe dat ze inderdaad bv. uitgeblust zijn en dat ze begrijpen waarom bedrijven hen niet meer wensen.
  "jeter les plus âgés, ça va leur couter plus cher sur le coup mais après ils vont engager des petits jeunes qui leur coûteront moins"

4.2.3.2.3 Interactie tussen jong/oud

Problematisch is volgens de deelnemende werknemers dat werknemers op de werkvloer te vaak in twee groepen worden opgedeeld: jong versus oud.

"Stigmatisering, wij en zij, jongeren en ouderen extra in de verf gezet "
« soms enorme kloof tussen de bijna gepensioneerden en de starters »

Oudere werknemers klagen dat ze niet in een groep jongeren geïntegreerd raken, ze voelen zich uitgesloten. Zeker wanneer ze in de minderheid zijn, voelen ze zich hier niet goed bij.

"de jongeren organiseerden heel veel etentjes, komen eten"
"ik ga ook niet met hen naar concert maar eten wel samen" "wij zijn te zot, te vrolijk

en ouderen persoon zou er niet in passen”“oudere persoon zou dat niet snappen, dat zou niet klikken” “zien elkaar ook buiten de werksfeer en moeilijk met oudere”

Als onderzoeker moeten we hier vermelden dat ook op de werkvloer de regel ‘soort zoekt soort’ geldt. Men voelt zich beter onderleeftijdsgenoten. Vooral jongeren wensen met jongeren te werken.

“si j’ai des problèmes et que j’ai besoin de parler, je vais me tourner vers un collègue de mon âge car j’estime que sa vie est plus similaire à la mienne que quelqu’un de 60 ans”

Uit analyse zien we dat er te weinig echt contact buiten de werkuren is tussen beide groepen. Er wordt bijvoorbeeld te weinig samen gegeten zodat generaties elkaar kunnen begrijpen. Het zijn voornamelijk de jongeren die ouderen uitsluiten en minder de ouderen die de jongeren uitsluiten. De ouderen voelen zich aangetrokken door de jonge wereld en wensen van jongeren te leren.

4.2.3.3 Gepercipieerde oorzaken van jong/oud vooroordelen

De oorzaak zoeken werknemers ook in **de nieuwe levenshouding**. Deze komt bij jongeren voort uit hun situatie (bv. ze zullen langer moeten werken vandaar dat ze ervoor kiezen om nu al meer van het leven te genieten). Hun levenscontext is anders en dat maakt dat ze andere keuzes maken.

Als onderzoeker zien we dat er niet altijd het nodige begrip is tussen beide generaties. Ouderen storen zich vooral aan het nogal losse gedrag van jongeren en het gebrek aan respect maar ze worden er wel door getriggerd.

« verwendnest, zegt elke generatie over elke generatie »
“vroeger trouwde je voor 40 jaar nu 5x”
“wij zijn opgevoed dat je tegen de meester goedemorgen moest zeggen”

4.2.4 Omgaan met de vooroordelen jong/oud op de werkvloer

4.2.4.1 Gepercipieerde evolutie

Het lijkt of de wrijving tussen jong en oud op de werkvloer volgens de deelnemende werknemers enkel maar groter zal worden. Ze nemen immers tegengestelde posities in t.o.v. het pensioendebat. Deze tegenstelling is sterker onder de Nederlandstaligen dan de Franstaligen. Uit analyse concluderen we het volgende:

- **Oudere werknemers** verzetten zich tegen langer werken, volgens hen zijn er andere oplossingen mogelijk. Er zijn andere financiële bronnen beschikbaar. Zij zien hun pensioen ook als hun recht. Zij hebben de pensioenen van de vorige generatie betaald, nu is het aan de jongeren om hun pensioen te betalen. Ze hebben er geen oren naar dat de leeftijdspiramide minder gunstig is voor deze jongeren en dat ze met minder jongeren voor een grotere groep ouderen moeten betalen.
  "er is altijd geld te vinden"
- **Jongeren** leggen zich bij de situatie neer en gaan ervan uit dat ze langer zullen moeten werken dan de vorige generatie. Ze ergeren zich dan ook aan de volgens hen naïeve en egoïstische ouderen. Ze vrezen ook dat het sociaal systeem niet meer hun eigen pensioen zal kunnen betalen en dat ze er dus zelf voor moeten opdraaien.
  "wij als jongeren gaan voor ons eigen pensioen moeten zorgen"

Verder merken we op als onderzoeker dat daarnaast oudere werknemers nog ouder zullen worden op de werkvloer (vb. niet meer gemiddeld stoppen rond de 55ste maar doorgaan tot hun 65ste) zodat het leeftijdsverschil nog groter zal worden met de starters (20-25 jaar) en wederzijds begrip nog moeilijker. Een tekort op de arbeidsmarkt zal maken dat ouderen langer moeten werken. Indien niet is het huidige sociaal stelsel onbetaalbaar. Daardoor zullen er in de oudere groep twee werknemerstypes ontstaan: de gemotiveerden versus de ongemotiveerden.

> *« on les remets au boulot » « il y a tout un potentiel humain, qui n'est pas utilisé »*
> *« nu al tekort op de arbeidsmarkt »*

Jongeren zullen door het tekort volgens sommigen meer werkzekerheid krijgen en volgens anderen net minder doordat de ouderen langer aan het werk blijven.

"les personnes âgées vont plus travailler donc il y aura moins de boulot pour les jeunes"

Door de **economische crisis** wordt de samenleving nog harder en gaat men nog meer op zoek naar de meest performante persoon en vallen de zwakkeren af.

« virer des gens de 30 ans pour ceux de 20 ans ! »
« on est en train d'aller vers l'ultra liberalisme, qui ne peut pas tenir des mesures sociables »

4.2.4.2 Hoe het probleem aanpakken?

De deelnemende werknemers lijken weinig creatief in het vinden van oplossingen voor de problematiek. Het lijkt of ze de verantwoordelijkheid niet bij zichzelf leggen.
Het is voor hen aan de werkgevers en de overheid om dit op te lossen.

« Cv anonymes, il faut faire comme dans le voice, engager sans regarder »

Volgens hen is het cruciaal dat de mentaliteit verandert en dit zal door de tijd ook gebeuren.

« il faut juste qu'on s'habitue à voir les personnes plus agées à travailler »

Net zoals de werkgevers durven ze ook het huidige werkkader in vraag te stellen. Ze staan bv. open voor een debat rond anciënniteit (vb. moet dit op basis van kennis of aantal gewerkte jaren).

Het is volgens hen zoeken naar hoe ouderen op een zinvolle manier aan het werk kunnen blijven. Zo denken ze aan uitloopbanen bv. oudere werknemers kunnen einde loopbaan coaching jobs op zich nemen. Voorwaarde is wel dat het klikt tussen de oudere en jongere werknemer.

Bovendien is het cruciaal dat de oudere werknemer aangeeft hiervoor open te staan en niet verkiest om in zijn huidige job verder te blijven doen. Er mag dus geen sprake zijn van verplichting.

"verpleegster van 55 jaar met haar rug kan die niet meer aan maar die zou dan iets anders moeten kunnen" ""rimpeldagen wat uitbreiden"
"redbuldagen, ouwemannekes dagen"

Ze gaan akkoord met de werkgevers/vakbondsafgevaardigen dat heterogene teams interessant zijn en problemen kunnen voorkomen.

Belangrijk zal zijn dat ouderen zichtbaarder worden op de werkvloer en meer van zich laten horen i.p.v. stilaan uit te doven!

4.2.4.3 Perceptie van maatregelen

4.2.4.3.1 Kennis van maatregelen

De spontane kennis van maatregelen onder de werknemers is vrij beperkt. In het kwantitatieve deel zien we wel dat de geholpen kennis zeer hoog is.

De enige maatregel die alom spontaan bekend is, is het **brugpensioen**.

> *« la loi d'égalité des chances, la parité dans les administrations publiques »*
> *« au bout de 2 ou 3 ans on double le préavis »*

Franstaligen komen steeds terug op het **plan win-win**. Dit is een plan dat de werkgever financieel stimuleert om laaggeschoolde jongeren onder de 26 jaar, werklozen boven de 50 jaar en werklozen die reeds 1 à 2 jaar werkzoekenden aan te nemen. Volgens franstalige werknemers richt dit plan zich voornamelijk op jongeren. Hun kennis is dus vrij beperkt. Ze geven aan dat dit plan groepen voorrecht geeft ten nadele van andere groepen.

> *"ma fille à été virer de son job car elle n'avait pas le plan win win!"*

4.2.4.3.2 Houding t.o.v. maatregelen

We zien een vrij lage spontane betrokkenheid bij deze maatregelen. Ze beseffen dat het over hen gaat maar stellen zich heel afstandelijk op t.o.v. deze maatregelen. Dit betekent niet dat ze hier niet positief tegenover staan. Uiteraard is men voorstander van allerlei positieve maatregelen die hun het leven aangenaam maken (zoals in de kwantitatieve fase wordt aangetoond).
Ze zijn wel voorstander van financiële stimuli. Jongere werknemers verdedigen hier de maatregelen die hen ten goede komen en de oudere werknemers financiële maatregelen die zich tot hen richten. Elke werknemer handelt hier naar eigenbelang.

> *"nodig en nuttig"*

Het is ook steeds moeilijk om voor beide groepen goed te doen, het helpen van de ene groep lijkt onrechtstreeks het bemoeilijken voor de andere groep.

> *"on favorise les jeunes" "tirer dans le vent, ça ne sert à rien »*

Daarnaast zijn ze ook niet tegen bestraffingen om werkgevers sterker te motiveren.

> *"arrêter de donner des incitants mais des amendes".*

Het is bovendien essentieel om misbruik tegen te gaan.

4.2.4.3.3 Beoordeling van enkele specifieke maatregelen

Brugpensioen

Brugpensioen is een maatregel die goed gekend is. De meningen zijn hier echter zeer verdeeld over.

Sommige oudere werknemers kijken uit naar hun brugpensioen, ze zien dit als een kans om te starten met genieten van een welverdiende rust. Hierdoor gaan ouderen zichzelf als sneller uitgeblust en oud zien. Het is net door dit brugpensioenstelsel dat ze uitblussen. Oudere werknemers worden als gek verklaard als ze de kans op brugpensioen niet grijpen. Het systeem is heel ingeburgerd geraakt.

> *"kans voor ouderen om nog op vervroegd pensioen te vertrekken, bij ons heb je ook ouderen waavan ze zeggen, je bent al 56 zou je niet vetrekken" "het wordt eerder negatief gezien als je blijft, je wordt al snel een oude zak bij ons in de haven"*

Indien ouderen langer aan het werk zouden blijven in de toekomst, dan zou dit veel vooroordelen wegnemen.

> *« c'est bien que l'on peut remettre les personnes plus âgées au boulot, ça évite les clichés, le vieux doit aller à la retraite »*

Er mag niet vergeten worden dat niet alle ouderen uitkijken naar hun pensioen. Deze werknemers hebben schrik om niets meer te betekenen in de samenleving en sociaal te worden uitgesloten. Ze voelen zich waardeloos in de samenleving. Ze gaan zich dus de laatste jaren van hun loopbaan net extra inzetten.

> *"chez nous il y a une service de psychologie qui préparent les gens à la retraite parce que souvent il y a une depression après"*

Het brugpensioenstelsel is bovendien niet meer houdbaar in de toekomst, we zullen met z'n allen langer moeten werken. Dit geeft bij jongeren ook een frustratie omdat ouderen recht hebben op zaken die voor hen niet meer zullen bestaan. In alle eerlijkheid wensen alle generaties vroeger te mogen stoppen, wel als een mogelijkheid niet als een verplichting. Brugpensioen kampt ook met misbruik en dit stelt het in een negatief daglicht.

“er is vroeger teveel geprofiteerd van prepensioen”
“brugpensioen is geen positieve maatregel”

Andere maatregelen

Andere maatregelen krijgen ook veel begrip van de werknemers zoals de eerste vakantie voor jongeren, ouderen die meer verlof krijgen... Beide groepen zijn wel streng voor elkaar, maatregelen naar zichzelf gericht zijn nodig en nuttig. Deze gericht op de andere groep zijn overbodig bv. een oudere geeft aan dat jongeren niet gesteund moeten worden bij hun eerste werk, als ze niet werken is dit omdat ze niet willen.

“si le fait de trouver un boulot n’est pas une motivation suffisante, le problème c’est la société” “die projecten zijn er voor mensen die het niet goed hebben gedaan op school, om hen toch nog iets van hun leven te laten maken. Om het negatieve zelfbeeld weg te halen”
“overheid steekt veel geld in maar ouderen zijn er de dupe van” “voor jongeren wordt er echt heel veel gedaan” “jonge werklozen willen niet werken”

Maatregelen mogen voor werknemers nooit een verplichting worden maar enkel een mogelijkheid bieden bv. een kinderverzorgster in een crèche moeten kunnen blijven werken als ze dit wenst.

Een spreiding bij collectief ontslag wordt gunstig onthaald. Op dit moment wordt dit vooral op basis van financiële kost beslist en hebben jong/oud hier onder te lijden.

“nu eerst kijken naar diegene die renderen en die er het laatst is komen werken”
“je moet niet kijken naar het goedkoopste maar ook op langer termijn”

4.2.4.3.4 Relatie tussen maatregelen en vooroordelen

Vooroordelen bestaan volgens werknemers sowieso. Maatregelen kunnen hier weinig aan veranderen. De correlatie tussen maatregel en vooroordeel kan enkel in het kwantatitieve deel door een T-test aangetoond worden.

Het lijkt uit analyse wel zo dat het brugpensioen de negatieve perceptie van oudere werknemers net versterkt. Door het bestaan van brugpensioen kijken oudere werknemers hiernaar uit en zijn ze sneller in hun loopbaan gedemotiveerd. Dit stralen ze uit op de andere collega's. Hierdoor worden ouderen in het algemeen gezien als 'uitgeblust'.
De werkelijkheid toont volgens de deelnemers echter aan dat men niet mag veralgemenen, er zijn heel wat ouderen die niet uitkijken naar hun pensioen en die nog jong/dynamisch in hun job staan.

5 Kwantitatieve bevraging bij werknemers

5.1 Doelstellingen

Het kwantitatief onderzoek zal een antwoord bieden op de volgende vragen:

A. Stereotiepe beelden over leeftijd (en hoe ze evolueren)

- Wat zijn de belangrijkste stereotypen over de verschillende leeftijdsgroepen binnen de bevolking?
- Hoe ziet de situatie er specifiek voor jongeren en ouderen uit (en het beeld dat ze eventueel van elkaar hebben)?
- Hoe groot is de impact van stereotypen en vooroordelen op de werkvloer?

B. De impact van de wettelijke maatregelen

- Wat is de impact van wetten en regels die gebruik maken van het onderscheidingscriterium leeftijd op de vaste perceptie in verband met leeftijd?

C. Kijk op discriminatie op basis van leeftijd op de werkvloer

- Welk discriminerend gedrag (of gedrag dat u als discriminerend ervaart) komt het vaakst voor binnen de werksfeer (discriminatie op basis van leeftijd)?
- In welke mate wordt discriminatie op basis van leeftijd ervaren als een belangrijk maatschappelijk probleem?

5.2 Methodologie

5.2.1 Keuze van de onderzoeksmethode

De interviews werden face-to-face afgenomen bij de respondenten thuis aan de hand van de CAPI[7]-methode na voorafgaande afspraakname. Bij de mondelinge interviews werd gebruik gemaakt van de meest recente CAPI-technologie waarbij elke interviewer over een eigen laptop beschikte. Ipsos werkt op dit vlak met het zogenaamde Voxco systeem wat ondermeer inhoudt dat de enquêteurs hun ingevulde vragenlijsten via het internet terugsturen. De controle van de enquêtes – en dus ook de follow-up van vragen – verloopt hierdoor quasi onmiddellijk, wat dan weer een eventueel correctief ingrijpen vergemakkelijkt.

5.2.2 Vragenlijst

Op basis van de desk research en de kwalitatieve onderzoekresultaten maakte Ipsos een vragenlijst op voor de kwantitatieve fase. Het Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding werd nauw betrokken bij de afwerking van de vragenlijst. Het definitieve meetinstrument kan u raadplegen in bijlage 2.

Voor de start van het project werd aan de hand van een pilootonderzoek de ontwikkelde vragenlijst getest bij 20 respondenten (10 NL, 10 FR).

Tabel x: Aantal gerealiseerde pilootenquêtes

Tabel 1: Aantal gerealiseerde pilootenquêtes

	NL	FR	Gem. duur
< 26 jaar	4	3	26 min
26-44 jaar	3	4	32 min
45+	3	3	34 min
Totaal	10	10	30 min

7 Computer Assisted Personal Interviewing

Er werden voor beide taalgroepen telkens 10 pilootenquêtes afgerond waarbij een goede spreiding over de verschillende leeftijdsgroepen heen gerespecteerd werd.

De gemiddelde duur bij jongeren lag gevoelig lager dan deze bij ouderen (26 min vs. 34 min). De algemene gemiddelde duur lag echter op 30 minuten.

Voor de meeste respondenten stonden alle vragen in de goede volgorde. De respondenten hadden voldoende aandacht en interesse voor het onderwerp. De vragenlijst bevatte geen bruuske overgangen en veroorzaakte geen verwarring of bepaalde negatieve gevoelens. Slechts enkele respondenten hadden een wrang gevoel bij vragen in verband met racisme en huidskleur als het ging over bijvoorbeeld het aanwerven van nieuwe werknemers.

5.2.3 Onderzoekspopulatie

Het onderzoek richtte zich tot de Belgische actieve en werkzoekende bevolking vanaf 18 jaar tot 65 jaar. Studenten en gepensioneerden werden aldus buiten beschouwing gelaten voor dit onderzoek dat zich focust op vooroordelen en stereotypen m.b.t. leeftijd de werkvloer.

5.2.4 Steekproef

Steekproefgrootte

Het Centrum wenste een representatieve steekproef van de Belgische actieve en werkzoekende bevolking. Ipsos heeft daartoe circa 1.000 individuen bevraagd (997 om precies te zijn).

Bij 95% betrouwbaarheid waarborgt deze steekproefgrootte navolgende maximale statistische fout (op basis van een t-test):

	Geobserveerde frequentie (%)													
n=	1 of 99	2 of 98	3 of 97	4 of 96	5 of 95	10 of 90	15 of 85	20 of 80	25 of 75	30 of 70	35 of 65	40 of 60	45 of 55	50
1.000	0.6	0.9	1.1	1.2	1.4	1.9	2.2	2.5	2.7	2.8	3.0	3.0	3.1	3.1

Steekproeftrekking

Voor het samenstellen van de steekproef werd een gestratificeerde steekproef of nog, een **aselecte quotasteekproef** gebruikt. Ipsos ging als volgt te werk:

1. **Voorafgaande stratificatie naar provincie, urbanisatiegraad**

In België onderscheidt men:

- 11 provincie-strata,
- 5 urbanisatie-strata: grootsteden, regionale steden, kleine steden, andere gemeenten in stedelijk gebied en buitengebiedgemeenten
- De kruising van deze variabelen levert ons 55 cellen op.

2. **Lukrake trekking van de steekproefgemeenten**

In elkeen van de hierboven gedefinieerde cellen werd vervolgens een aantal gemeenten aselect getrokken à rato van minimum of een veelvoud van 10 interviews en dit in functie van het aantal inwoners in de gemeente. Grotere gemeenten kregen aldus een groter aantal interviews toegewezen.

De bruto steekproef werd verdeeld in 200 clusters met 20 adressen per cluster. Het aantal clusters per geselecteerde gemeente was in verhouding met het bevolkingsaantal.

Om de 1.000 interviews te realiseren, trok Ipsos een **bruto steekproef van 4.000 adressen**.

3. **Quota-steekproeftrekking van de individuen**

Om de representativiteit van de steekproef voor de referentiegroep te garanderen, werd voor elke geselecteerde gemeente gebruik gemaakt van quota's die overeenkomen met de structuur van de Belgische bevolking van 18 jaar en 65 jaar, volgens de gegevens van 2008 van het CIM8, naar geslacht (mannen versus vrouwen), leeftijd (6 categorieën) en beroepsactiviteit (ja versus neen). Op globaal niveau werden eveneens quota opgelegd op de verschillende beroepsstatuten (zelfstandigen, kaders, bedienden, arbeiders, werkzoekenden).

8 Het CENTRUM VOOR INFORMATIE OVER DE MEDIA, kortweg het CIM, ontstond in 1971 uit de fusie van de DVEA (het eerste organisme ter echtverklaring van de verspreiding van de Belgische perstitels) en de BSRM (eerste Belgisch instituut dat begon met het meten van de bereikcijfers).

Zoals opgenomen in onderstaande tabel diende de uiteindelijke steekproef van ondervraagde actieve en werkzoekende Belgen 45% vrouwen en 55% mannen te bevatten; waarvan 10% Belgen van 18 tot 25 jaar, 56% Belgen van 26 tot 44 jaar en 34% Belgen van 45 jaar en ouder; 60% van de enquêtes gerealiseerd in Vlaanderen, 9% in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en 31% in Wallonië. Ten slotte dienden er 88% actieve Belgen geïnterviewd te worden ten opzichte van 12% werkzoekende Belgen.

Tabel 2: Verdeling populatie werkende en werkzoekende Belgen van 18 tem 65 jaar

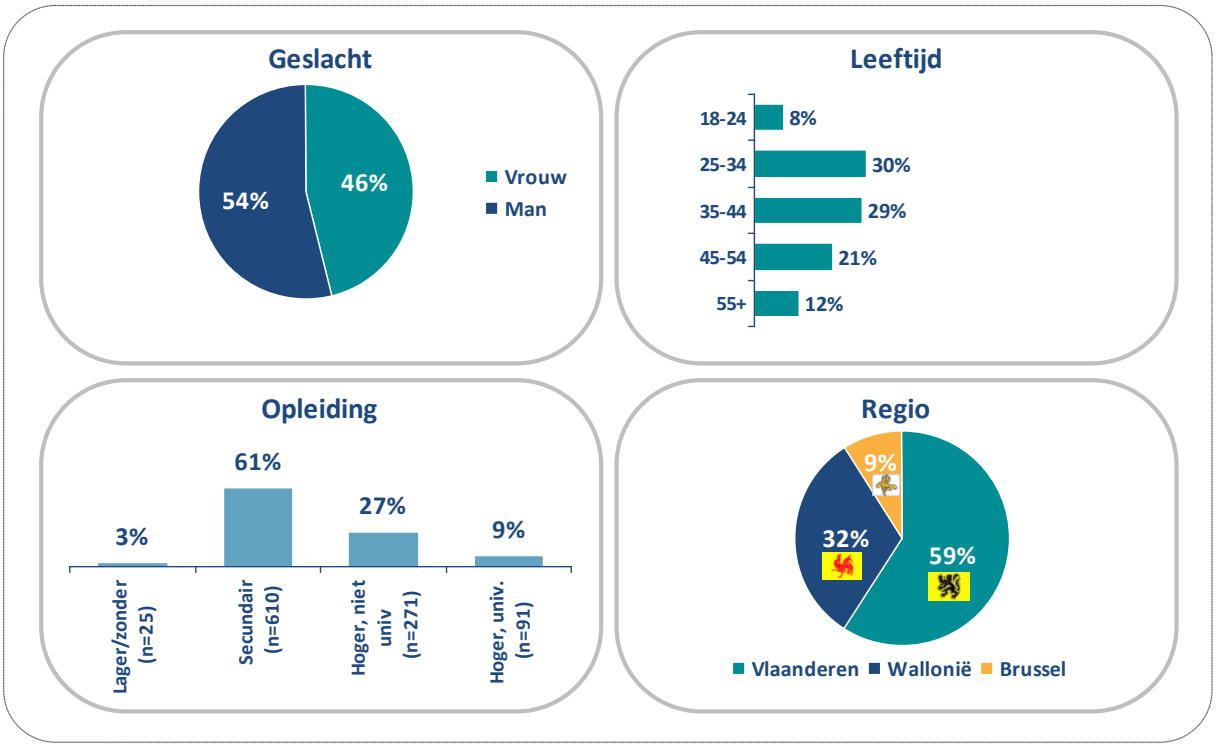
Beroepstatuut	
Zelfstandige	11%
Bediende, hoger kaderlid (lid van algemene directie, hoger kader (directeur, bestuurder, …) verantwoordelijk voor minstens 5 loontrekkenden)	1%
Bediende, lager kaderlid (geen deel uitmakend van algemene directie, verantwoordelijk voor minstens 5 loontrekkenden)	9%
Andere bediende (hoofdzakelijk kantoorwerk)	16%
Andere bediende (hoofdzakelijk geen kantoorwerk (verpleegster, leerkracht, politie.)	24%
Arbeider	27%
Werkzoekende	12%
Regio	
Vlaanderen	60%
Brussel	9%
Wallonië	31%
Geslacht	
Mannen	55%
Vrouwen	45%
Leeftijd	
18-25	10%
26-44	56%
45+	34%

Steekproefprofiel

Algemene kenmerken

In de enquête werd gepeild naar de meningen van 54% mannen en 46% vrouwen. De steekproef omvat 8% 18-24 jarigen, 30% 25-34 jarigen, 29% 35-44 jarigen 21% 45-54 jarigen en 12% 55-65 jarigen. De interviews werden afgenomen in Vlaanderen (59%), Brussel (9%) en Wallonië (32%).

Figuur 8: Het socio-demografisch profiel van de steekproef



Van de actieve en werkzoekende bevolking die werd bevraagd, had 3% geen diploma of een diploma lager onderwijs, de grote meerderheid een secundair diploma (61%), 27% een hoger niet-universitair diploma en 9% een hoger universitair diploma. Deze verdeling is niet ver af van de populatieverderling.

De categorie ‘lager/zonder diploma’ lijkt op het eerste zicht ondervertegenwoordigd in onze steekproef maar mensen op pensioen zitten niet in onze steekproef en ‘oudere’ mensen hebben vaker lagere opleiding dus is het logisch dat de categorie ‘zonder/lager diploma’ minder vertegenwoordigd is in onze steekproef.

In Tabel 3 vergelijken we tussen de verdeling naar opleiding voor onze steekproef enerzijds en anderzijds voor statistieken van de federale overheid gebaseerd op de bevraging “Enquête sur les Forces de Travail”. Beide onderzochte populaties zijn niet geheel gelijk

(steekproef: 18-65; overheid: 15-64) maar wat betreft de hoger opgeleiden in onze steekproef zitten wij zeer gelijklopend: 36% in onze steekproef vs. 30% volgens FOD statistieken.

Tabel 3: Vergelijking tussen steekproefverdeling opleidingsniveau en Statistieken FOD Economie

	Steekproef (18-65) (Geen studenten, geen gepensioneerden!)	**Statistieken (15-64) FOD Economie***
Lager/zonder	3%	12,6%
Secundair	61%	57%
Hoger, niet univ.	27%	19,7%
Hoger, univ.	9%	10,8%

** (2011) Population active (travailleurs et chômeurs) et inactive depuis 1999 basé sur l'Enquête sur les Forces de Travail, par année, province, sexe, classe d'âge et niveau d'éducation*

Beroepsloopbaan

In de enquête werd gepeild naar de meningen van 13% werkzoekenden en 87% actieve werknemers. 11% van de respondenten heeft een zelfstandige statuut, 2% is bediende hoger kader[9], 9% bediende lager kader[10], 17% bediende met hoofdzakelijk kantoorwerk en 24% bediende met niet hoofdzakelijk kantoorwerk zoals leerkrachten, verpleegsters, politie.

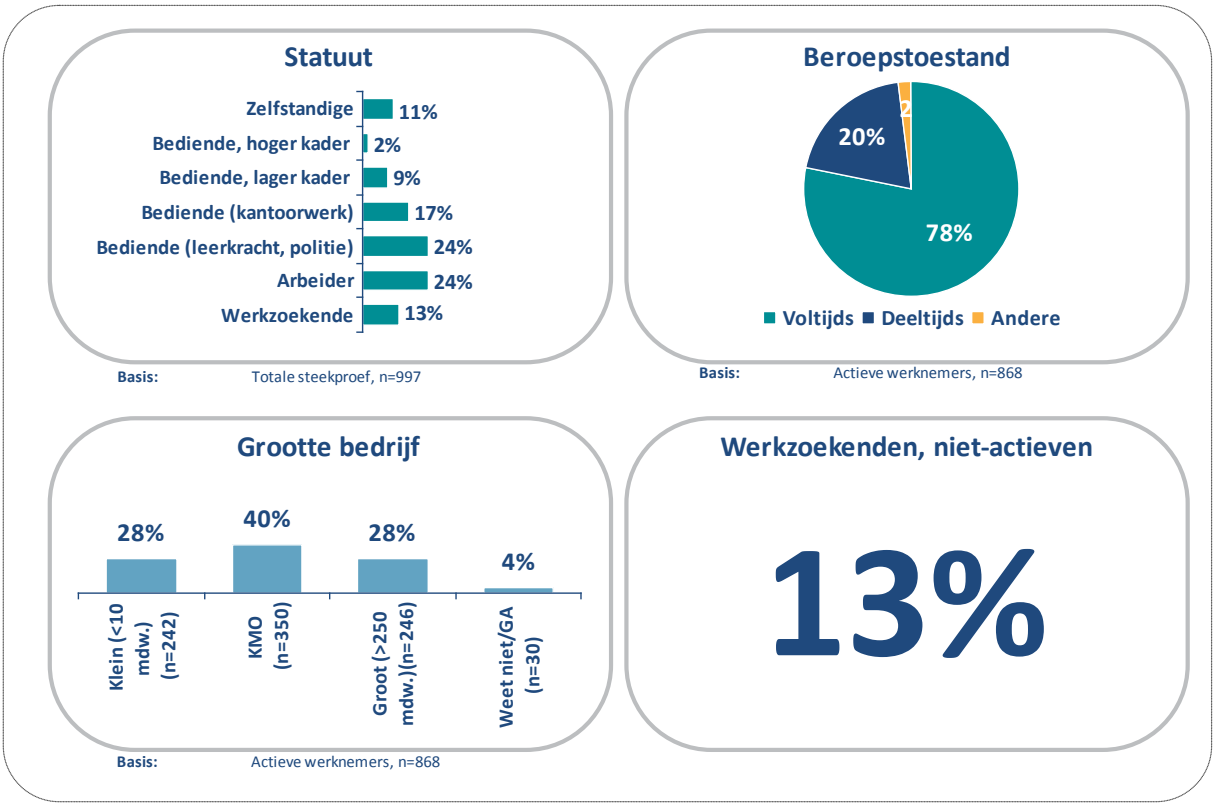
78% van de ondervraagde personen werkt voltijds, 20% deeltijds. Dit percentage neemt wel significant toe met de leeftijd: 16% van de 25-44 jarigen werkt deeltijds; bij 45-54 j. en 55-plussers loopt dit op tot resp. 25% en 27%. Deeltijds werk komt nog altijd hoofdzakelijk voor bij vrouwen (33% vs. 9% mannen).

9 Lid van de algemene directie, hoger kader (directeur, bestuurder, …) verantwoordelijk voor minstens 5 loontrekkenden

10 Geen deel uitmakend van de algemene directie, verantwoordelijk voor minstens 5 loontrekkenden

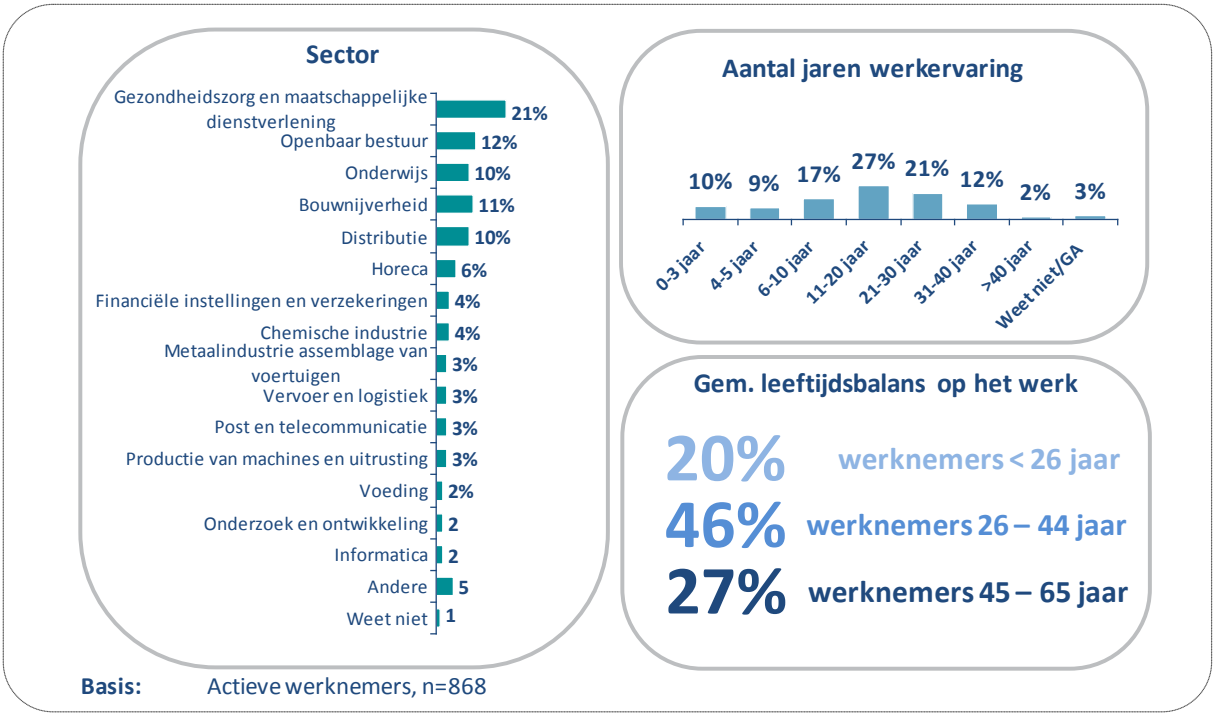
Er zijn geen verschillen wat de werkloosheid betreft behalve op basis van de opleiding: 16% van de respondenten met een diploma secundair onderwijs tegen 6% van de hoger opgeleiden. Ook op basis van leeftijd stellen we verschillen vast: de grootste groep werkzoekenden vinden we terug bij 18-24 jarigen (21%), 25-34 jarigen (14%) en 55-plussers (17%). 28% is werkzaam in een kleine onderneming, 40% in een KMO en 28% in een grote onderneming.

Figuur 9: Het arbeidsprofiel van de steekproef



De respondenten komen uit 15 verschillende sectoren. Haast 1 op 5 van de respondenten heeft 5 jaar of minder werkervaring, 17% tussen 6 en 10 jaar ervaring, 27% tussen 11 en 20 jaar ervaring. 35% van de steekproef heeft reeds meer dan 20 jaar beroepservaring achter de rug, waarvan 2% zelfs meer dan 40 jaar aan het werk is.

Figuur 10: Het arbeidsprofiel van de steekproef



We vroegen de respondenten de leeftijdsbalans te beschrijven in de onderneming waar zij werkzaam zijn. In een doorsnee bedrijf is 20% van het personeel jonger dan 26 jaar, 46% tussen de 26 en 44 jaar en 27% tussen 45 en 65 jaar.

Jongeren (18-24j.) blijken echter vaker werkzaam in een bedrijf waar het aandeel jongeren (< 26 jaar) significant groter is (36%). 25-34 jarigen schatten het aandeel 26-44 jarigen in hun bedrijf op 53% en 35-44 jarigen op 50%. 45-plussers schatten het aandeel leeftijdsgenoten binnen hun bedrijf ook hoger in dan de andere leeftijdsgroepen (35%). Het is moeilijk te achterhalen of deze resultaten aantonen dat een bepaalde leeftijdsgroep daadwerkelijk vaker werkzaam is in een bedrijf met significant meer leeftijdsgenoten dan wel of de respondenten van verschillende leeftijdsgroepen bij de beoordeling van de leeftijdsbalans in hun bedrijf het aandeel leeftijdsgenoten telkens hoger inschatten.

	Kleine onder-neming	KMO	Grote onder-neming
< 26 jaar	19%	21%	20%
26-44 jaar	48%	49%	43%
45-65 jaar	28%	26%	29%

Uit de focusgroepen met werkgevers leerden we dat zij vinden dat een gezonde spreiding ideaal is; toch zijn zij meestal niet op zoek naar een representatieve verdeling op basis van leeftijd, behalve dan de grote bedrijven.

5.3 Gebruikte variabelen voor de analyse

5.3.1 Klassieke socio-demografische onderzoeksvariabelen

De resultaten worden geanalyseerd in functie van de leeftijd (in 5 categorieën: 18-25j; 26-34j; 45-54j; 55-65j), het geslacht, de regio waar de respondent woont (Vlaanderen, Brussel, Wallonië) en het opleidingsniveau (geen diploma/diploma lager onderwijs, diploma secundair onderwijs en diploma hoger onderwijs).

5.3.2 Werkgerelateerde onderzoeksvariabelen

In het voorliggend rapport zullen de resultaten (indien relevant) worden geanalyseerd naar het beroepsstatuut, de bedrijfssector waarin de werknemer actief is of werk in zoekt[11], de professionele activiteit (actief versus inactief), de beroepstoestand (voltijds, deeltijds, andere) en de bedrijfsgrootte (zeer kleine onderneming, KMO, grote onderneming), .

In de analyse keken we ook naar de respondenten die zich gedurende de afgelopen 5 jaar slachtoffer hebben gevoeld van discriminatie ten gevolge van hun leeftijd. De hypothese is dat respondenten met een ervaring van discriminatie minder stereotyperen omdat zij de nadelen van vooroordelen aan den lijve hebben ondervonden.

5.3.3 Onderzoeksvariabelen op basis van een statistische verwerking

De variabele contactfrequentie met jongere/oudere collega's werd geconstrueerd op basis van vraag 5 in de vragenlijst. De contactfrequentie met jongere en oudere collega's werd telkens gedefinieerd volgens drie categorieën:

11 De sectoren waarvoor we over een voldoende aantal interviews beschikken zijn de bouwnijverheidsector, de distributiesector, de horeca, het openbaar bestuur, het onderwijs en tot slot de gezondheidszorgsector en maatschappelijke dienstverlening. Sectoren met minder dan 50 interviews werden in de analyse per sector niet meegenomen.

Nooit

Dit zijn respondenten die aangaven nooit samen te werken met de betreffende doelgroep.

Soms

Deze categorie bevat de respondenten die ‘eenmaal per maand’ of ‘meermaals per jaar of minder’ antwoordden.

Vaak

Dit zijn de respondenten die aangaven ‘dagelijks’ of ‘wekelijks’ in contact te komen met de betreffende doelgroep.

5.4 Significantietest ten opzichte van de niet steekproef

De statistische verwerking van gegevens laat ons toe om na te gaan of het statistische resultaat voor een vraag en voor een welbepaalde doelgroep (bijvoorbeeld, Vlamingen) hoger of lager is dan het statistische resultaat voor dezelfde vraag maar dan bij een andere doelgroep (bijvoorbeeld Walen). Deze significatietest wordt gedaan voor een doelgroep (steekproef) ten opzichte van de andere doelgroepen (niet steekproef).

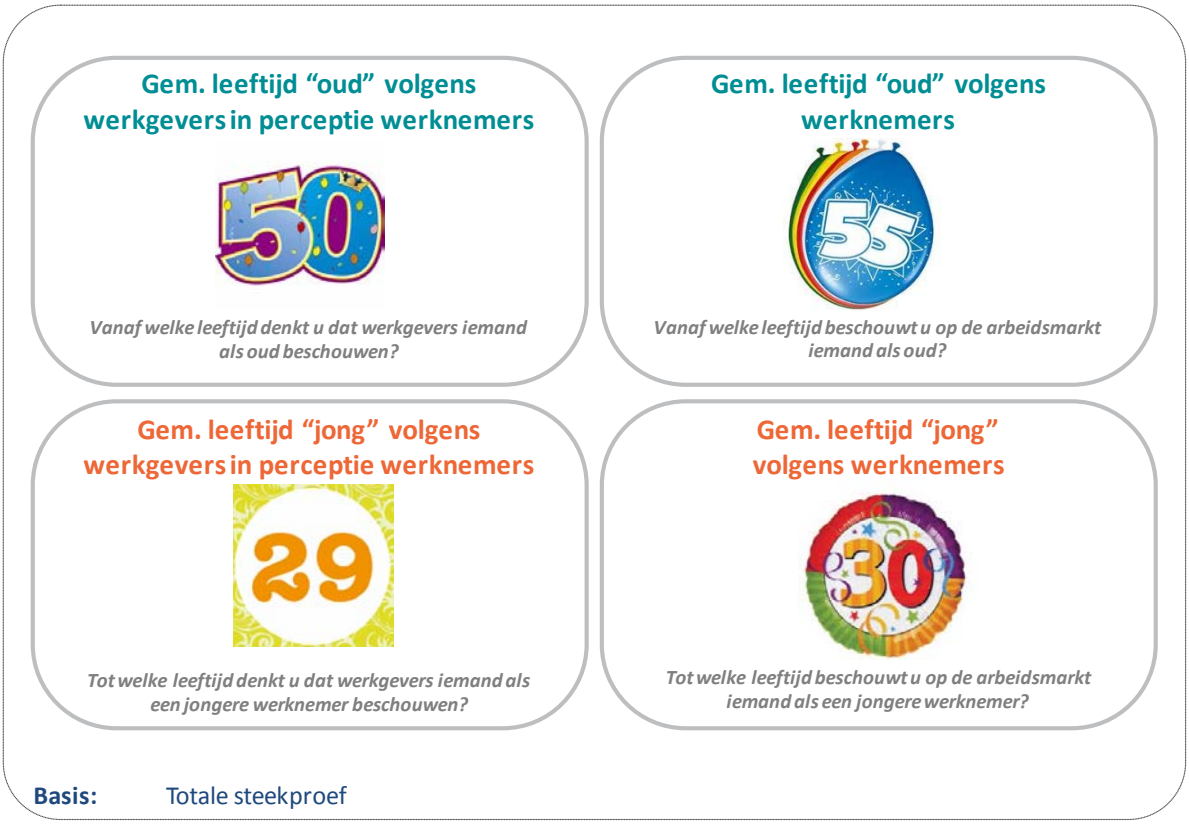
Doorheen het rapport (in de bijhorende commentaren van de grafieken en tabellen) wordt enkel vermelding gemaakt van statistisch significante resultaten; met andere woorden de resultaten die kunnen beschouwd worden als statistisch belangrijk ten opzichte van de andere doelgroepen. Deze worden aangeduid aan de hand van een groene of rode cirkel.

5.5 Onderzoeksresultaten

5.5.1 Perceptie leeftijdsgrens jong en oud

De respondenten werd gevraagd vanaf welke leeftijd zij denken dat werkgevers iemand als *oud* beschouwen en vanaf welke leeftijd zij zelf iemand als oud beschouwen op de arbeidsmarkt. Dezelfde vragen werden voorgelegd maar dan voor de leeftijdsgrens voor *jong*. De discrepantie tussen de leeftijdsgrens voor 'oud' in de ogen van werkgevers (weliswaar in perceptie van werknemers) en deze van werknemers is groter dan deze voor 'jong' (resp. 50-55 jaar vs. 29-30 jaar).

Figuur 11: Vergelijking tussen perceptie leeftijdsgrens jong en oud in ogen van werkgevers en werknemers



45-plussers percipiëren de leeftijdsgrens die werkgevers voor oud hanteren hoger dan zij die jonger zijn dan 45 jaar (51 jaar vs. 48 jaar bij 18-25 jarigen). Wat betreft de perceptie van de leeftijdsgrens voor jong stellen we geen significante verschillen vast tussen de verschillende leeftijdsgroepen.

Tabel 4: Vergelijking tussen perceptie leeftijdsgrens jong en oud in ogen van

gemiddeld in aantal jaar	Zelfstandige (A) n=106	Kader (B) n=112	Bediende (C) n=401	Arbeider (D) n=239	Werkzoekend (E) n=129
Oud volgens werkgever	52 C	51 C	49	50	48
Oud volgens werknemer	57 CD	55	55	55	54
Jong volgens werkgever	28 ABC	31 A	30 E	29	28
Jong volgens werknemer	29 E	32 E	31	30	29

Uit Tabel 4 blijkt dat zelfstandigen de leeftijdsgrens voor oud (57 jaar) hoger leggen dan bedienden en arbeiders dat doen (resp. 55 jaar). Met andere woorden, zelfstandigen kleven het etiket ‚oud' 2 jaar later op iemand. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat zelfstandigen niet ‚moeten' stoppen met werken op 65 jarige leeftijd en dus minder deze leeftijdsgrens in het achterhoofd hebben.

Tabel 5: Vergelijking tussen perceptie leeftijdsgrens jong en oud in ogen van

gemiddeld in aantal jaar	Bouw (A) n=84	Distributie (B) n=83	Horeca (C) n=52	Openbaar (D) n=104	Onderwijs (E) n=85	Gezondheid (E) n=135
Oud volgens werkgever	51	50	49	50	51	50
Oud volgens werknemer	54	54	54	54	56 A	55
Jong volgens werkgever	28	29	28	30 A	30 A	29
Jong volgens werknemer	28	30	28	31 A	31	31 A

In het onderwijs krijgt een werknemer vanaf 56 jaar het etiket ‚oud' op zich gekleefd, dit ligt significant later dan in de bouwsector. Daar wordt men als oud beschouwd vanaf gemiddeld 54 jaar. Dit heeft ongetwijfeld te maken met de fysieke arbeid die gekoppeld is aan werken in de bouwsector.

We haalden eerder al aan dat uit een onderzoek van Flanders Field of Creativity bij werkgevers blijkt dat 84% van de werkgevers een werknemer van 55 jaar 'oud' vindt. Deze resultaten sluiten dan ook erg nauw aan bij bovenstaande enquêteresultaten van de perceptie (in de ogen van werknemers) van de leeftijdsgrens die werkgevers voor oud hanteren.

5.5.2 Hoe vaak werken jongere en oudere werknemers samen?

Werknemers staan het meest in dagelijks contact met oudere collega's. 7 op 10 heeft minstens wekelijks contact met jongere collega's op de werkvloer.

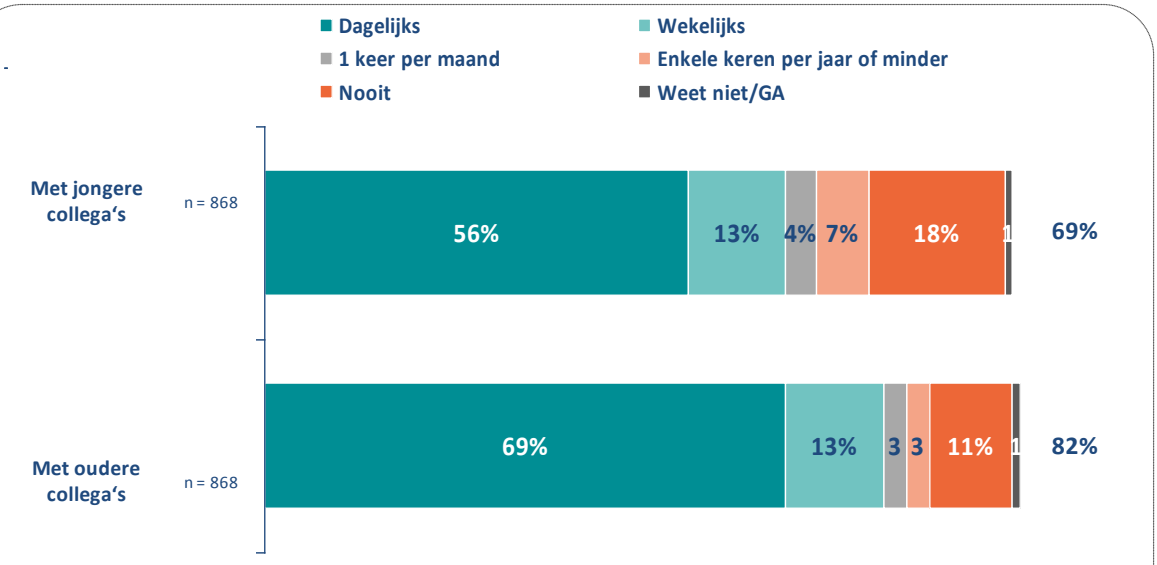
18-24 jarigen werken het vaakst dagelijks samen met collega's die jonger zijn dan 26 jaar (66% vs. 50% van de 45-54j.). 35-44 jarigen werken dan weer significant meer dagelijks samen met collega's ouder dan 45 jaar (74%) in vergelijking met de groep 18-34 jarigen (62%).

Mannen staan ook meer dan vrouwen in dagelijks contact met jongeren (59% vs. 51%).

In Brussel heeft men significant minder nooit contact met oudere collega's (1% vs. 12% in Vlaanderen, 13% in Wallonië).

Zelfstandigen werken en/of staan minder in dagelijks contact met jongeren (<26 j.) dan kaderleden, bedienden en arbeiders (25% vs. 64%, 60%, 58%). Meer zelfstandigen werken ook nooit samen met zowel jongere collega's (38% vs. 19% gemiddeld) als met oudere collega's (31% vs. 11% gemiddeld).

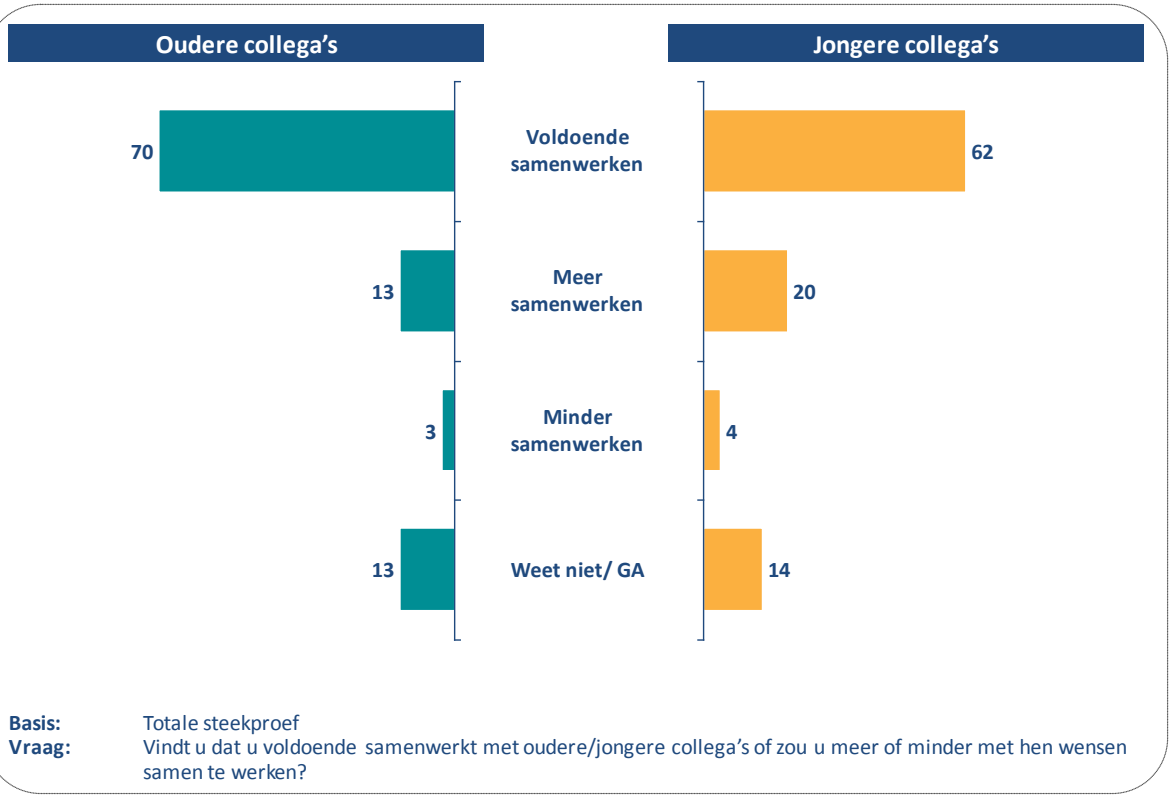
Figuur 12: Contactfrequentie met jongere en oudere collega's



Basis: Actieve werknemers
Vraag: Hoe vaak werkt u samen met jonge collega's, dit zijn dus uw collega's die jonger zijn dan 26 jaar?
En hoe vaak met oudere collega's, dit zijn dus uw collega's die ouder zijn dan 45 jaar?

De vraag om meer samen te werken met jongere collega's is groter dan de vraag om meer samen te werken met oudere collega's. 1 op 5 van de bevraagde personen wenst meer samen te werken met jongere collega's, 13% wenst meer samen te werken met ouderen.

Figuur 13: Tevredenheid contacten met oudere en jongere collega's

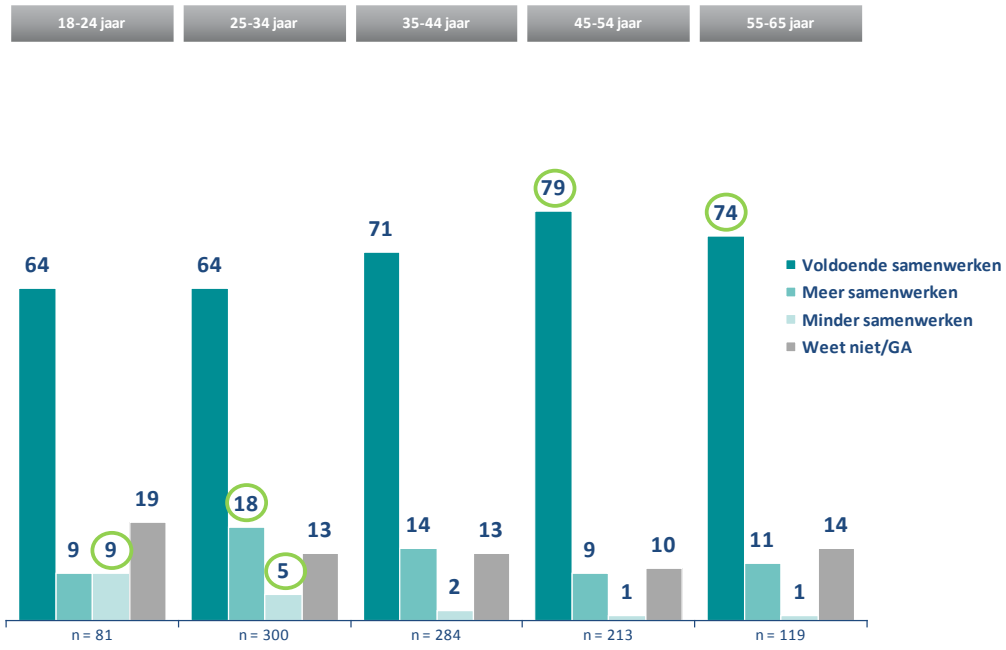


Basis: Totale steekproef
Vraag: Vindt u dat u voldoende samenwerkt met oudere/jongere collega's of zou u meer of minder met hen wensen samen te werken?

Uit Figuur 13 blijkt dat ouderen het meest tevreden zijn over de contacten met leeftijdsgenoten. 18-34 jarigen zijn significant meer vragende partij voor minder contact. Echter 18% van de 25-34 jarigen wenst echter ook significant meer met hen samen te werken.

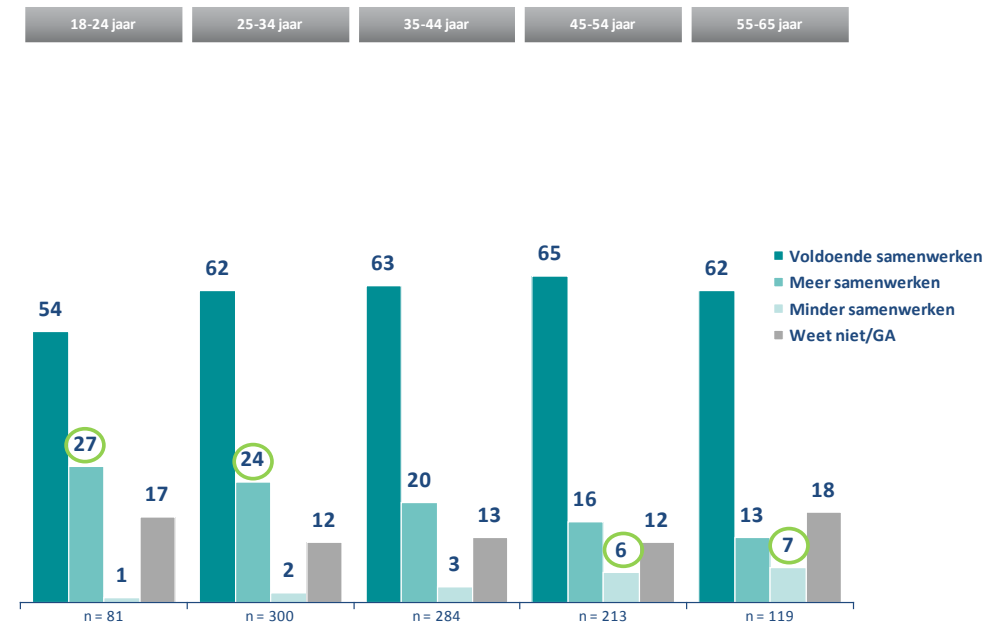
Volgens jonge werknemers geniet de homogeniteit van de leeftijdsgroepen voorkeur bij informele relaties, maar is leeftijd niet belangrijk als het op samenwerken aankomt (Social patterns of relation to work, 2008). Figuur 13 toont wel dat jongeren meer vragende partij zijn voor meer samenwerking met leeftijdsgenoten (circa een kwart). Ouderen wensen significant vaker minder met hen samen te werken (6 à 7%). In Franstalig België is de hang naar meer samenwerking met oudere collega's groter (20% vs. 9%) in vergelijking met Nederlandstalig België. Hetzelfde geldt er voor de wens om meer samen te werken met jongere collega's (27% vs. 15%).

Figuur 14: Tevredenheid contacten met oudere collega's naar leeftijd



Basis: Totale steekproef
Vraag: Vindt u dat u voldoende samenwerkt met oudere collega's of zou u meer of minder wensen samen te werken met oudere collega's?

Figuur 15: Tevredenheid contacten met jongere collega's naar leeftijd



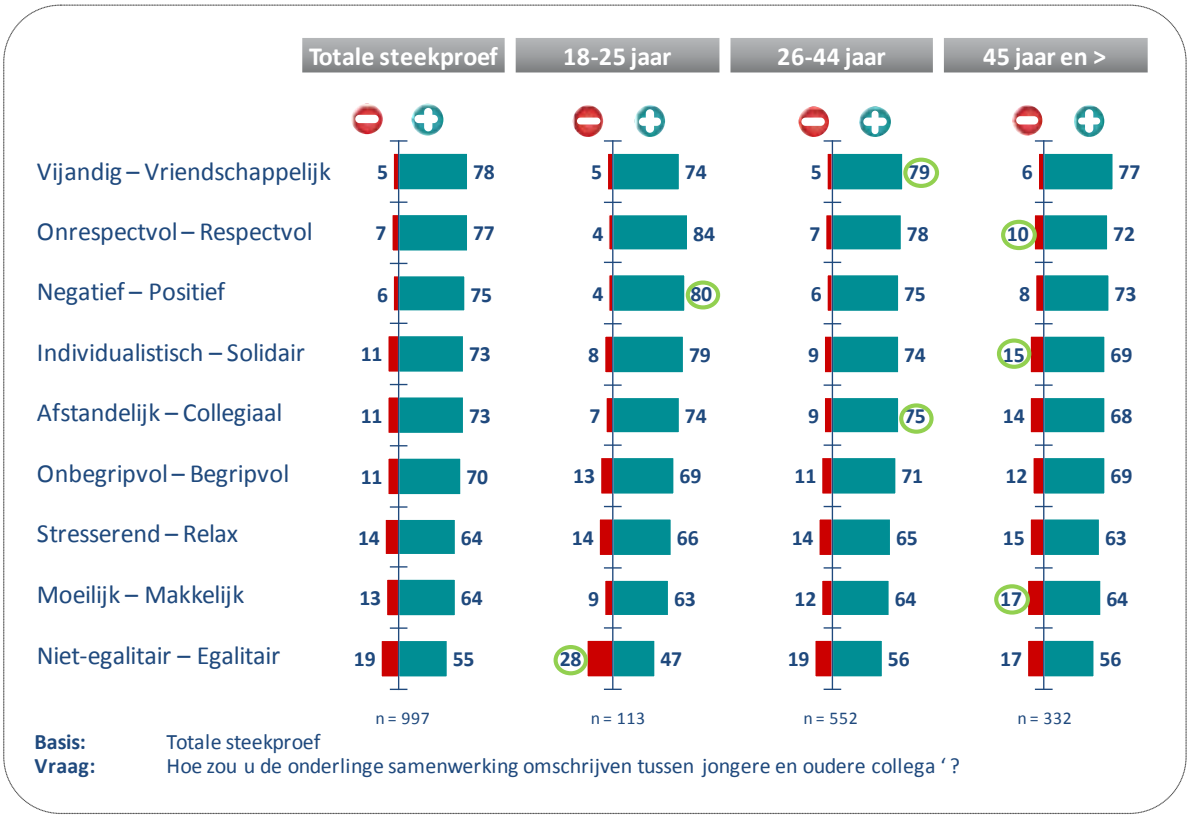
Basis: Totale steekproef
Vraag: Vindt u dat u voldoende samenwerkt met jongere collega's of zou u meer of minder wensen samen te werken met jongere collega's ?

5.5.3 Kwaliteit van intergenerationele relaties

Hoe werken werknemers van verschillende leeftijden met elkaar samen? Hoe is het gesteld met de solidariteit of de spanning tussen generaties op de werkvloer?

Driekwart van de intergenerationele relaties verloopt vriendschappelijk, respectvol en positief. Eén op vijf omschrijft ze echter als niet-egalitair, 14% als stresserend. De jongste werknemers beschrijven de onderlinge samenwerking tussen jongere en oudere collega's significant vaker als positief (80%) maar echter ook vaker als niet-egalitair (28%). De groep medioren (26-44 jarigen) gebruikt dan weer significant meer de begrippen vriendschappelijk (79%) en collegiaal om deze samenwerking te typeren. De 45-plussers beschrijven de relatie tussen de junioren en senioren significant meer als onrespectvol (10%), individualistisch (15%) en moeilijk (17%).

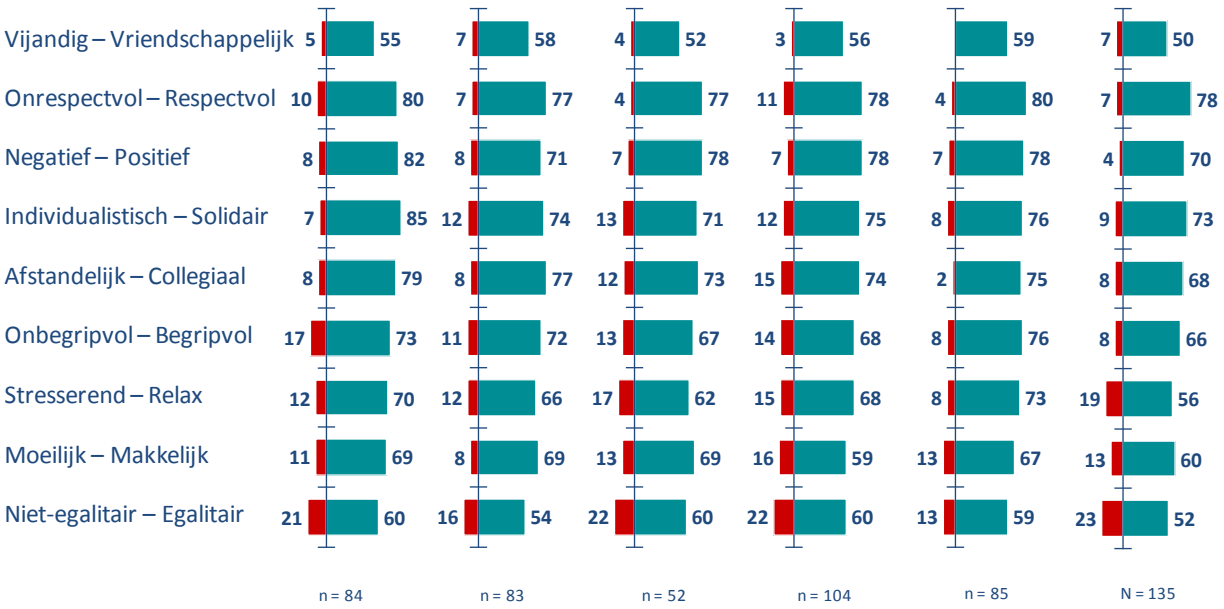
Figuur 16: Kwaliteit van intergenerationele relaties naar leeftijd



Basis: Totale steekproef
Vraag: Hoe zou u de onderlinge samenwerking omschrijven tussen jongere en oudere collega ' ?

In vergelijking met Nederlandstaligen typeren Franstaligen de relatie tussen junioren en senioren significant meer als stresserend (6% vs. 2%), afstandelijk (16% vs. 7%), onbegripvol (17% vs. 7%), moeilijk (18% vs. 11%), negatief (9% vs. 4%), vijandig (7% vs. 5%) maar vooral niet-egalitair (28% vs. 14%).

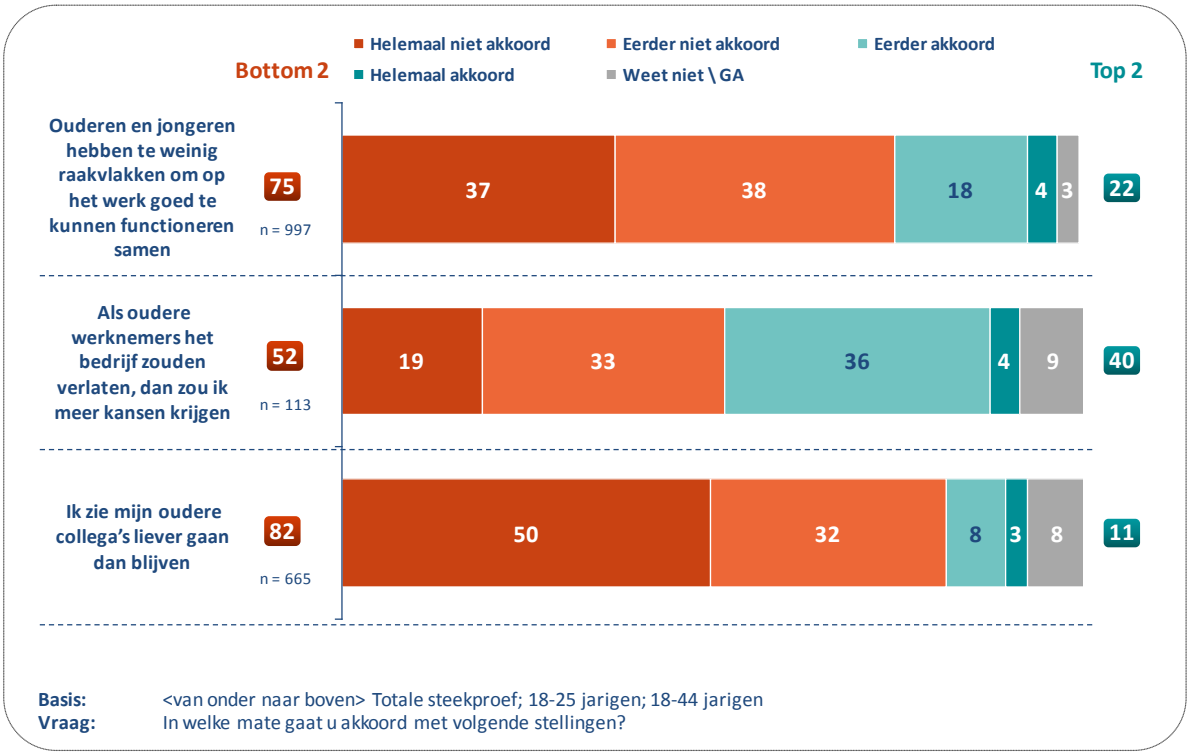
Figuur 17: Kwaliteit van intergenerationele relaties naar sector



1 op 5 klaagt het tekort aan raakvlakken tussen jong en oud aan om op het werk goed te kunnen functioneren samen. De groep medioren klaagt dit zogenaamde tekort significant minder aan (18% vs. 27% en 24% voor resp. 18-34 j. en 45+). In Franstalig België is het tekort aan raakvlakken tussen jong en oud een groter struikelblok (28%) dan in Nederlandstalig België (17%).

Voor 4 op 10 jongeren betekent ouderen die de arbeidsmarkt verlaten meer kansen voor hen. 1 op 10 ziet ze liever gaan dan blijven. In het zuiden van het land gaat men significant meer akkoord met deze stelling dan in het noorden van het land (16% vs. 6%).

Figuur 18: Kwaliteit van intergenerationele relaties



Basis: <van onder naar boven> Totale steekproef; 18-25 jarigen; 18-44 jarigen
Vraag: In welke mate gaat u akkoord met volgende stellingen?

5.5.4 Frequentie van de diverse stereotypen over oudere werknemers

Figuur 18 geeft de percentages van de steekproef, alle categorieën samen, weer die al dan niet akkoord gaan en geen mening hebben voor 31 stereotypen, gerangschikt in afnemende volgorde volgens het aantal personen dat 'akkoord[12]' antwoordde.

De uiterst rechtse kolom in Figuur 18 geeft de evolutie weer van de antwoorden ten opzichte van 2004. De vergelijking die we hier maken is gebaseerd op de beschikbare gegevens uit de studie *"Antwoord op de stereotypen betreffende oudere werknemer"* uitgevoerd door FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg[13]. De uitspraken waarbij geen percentage voor evolutie is aangegeven, betreffen nieuwe uitspraken die werden toegevoegd aan deze bevraging en dus geen deel uitmaakten van de reeks stereotypen die werd bevraagd in de hogervermelde studie.

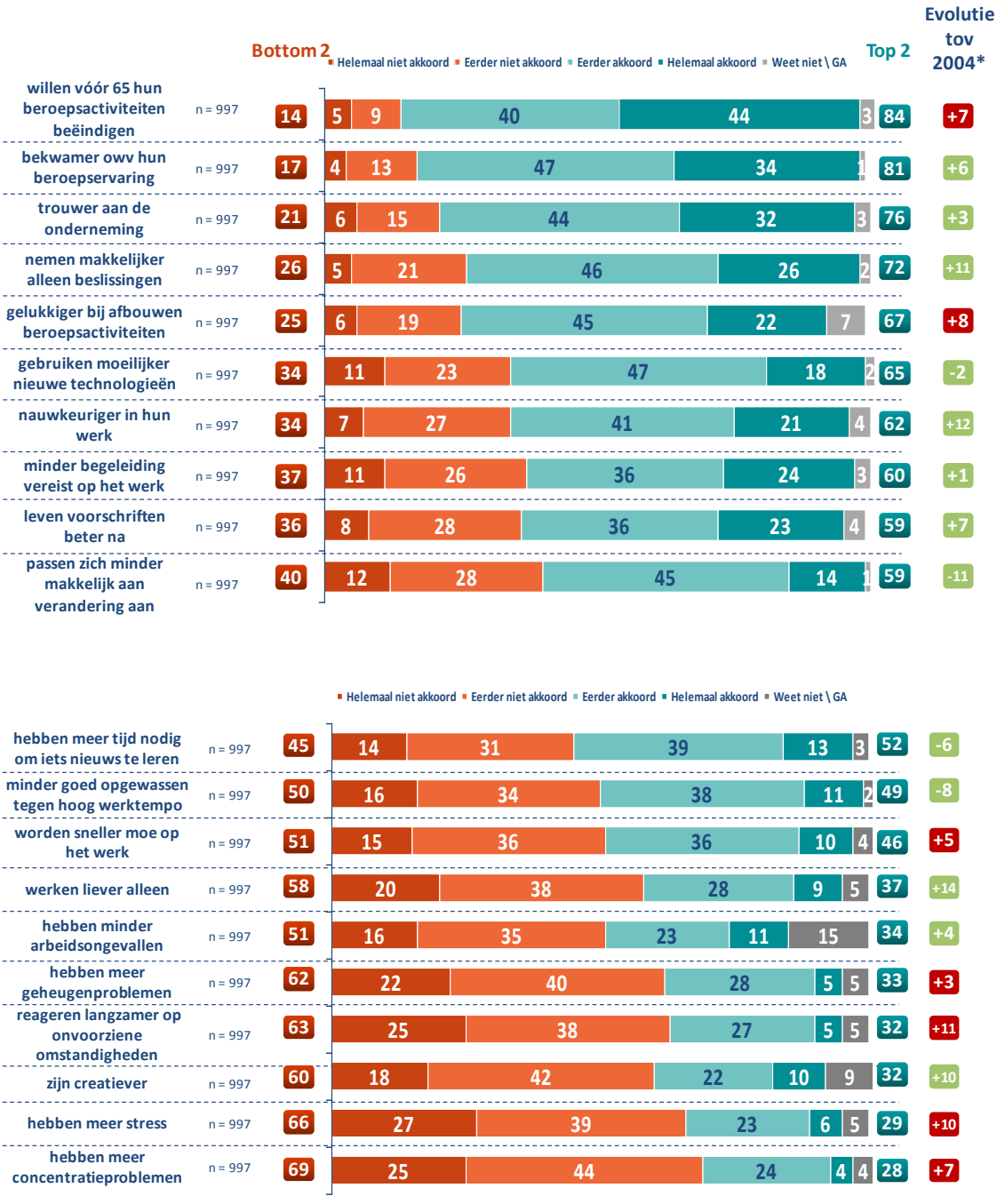
In lijn met de bovenvermelde studie worden de bevraagde stereotypen met betrekking tot de oudere werknemers benaderd vanuit 9 invalshoeken:

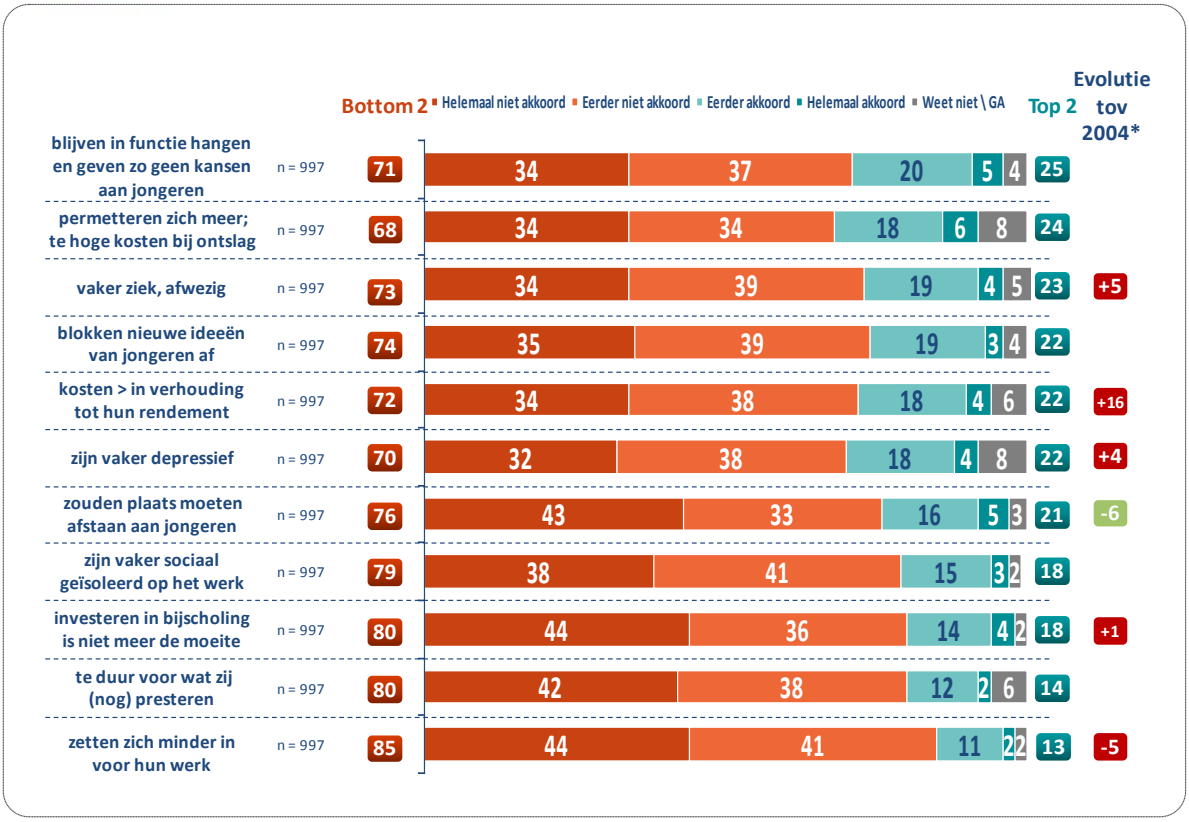
- Autonomie op het werk
- Motivering voor het werk
- Mentale en cognitieve moeilijkheden
- Lichamelijke moeilijkheden
- Relatieproblemen
- Leervermogen
- Beroepservaring
- Doeltreffendheid, kwaliteit van het werk
- Maatschappij

12 Dit is de som van % 'eerder akkoord' en % 'helemaal akkoord'. In figuur x is dit aangeduid onder de noemer 'Top 2'. 'Bottom 2' groepeert het aandeel respondenten dat 'eerder niet akkoord' en 'helemaal niet akkoord' antwoordden.

13 In deze enquête werden 864 respondenten tussen 20 en 65 jaar in België face-to-face bevraagd. Deze populatie komt niet strikt overeen met de onderzoekspopulatie van de voorliggende enquête. In deze bevraging interviewden we immers actieve en werkzoekende 18 tot 65 jarigen. In werkelijkheid bevat onze steekproef echter maar acht (0,80%) 18-19 jarigen. Het verschil tussen beide steekproeven is dan ook verwaarloosbaar.

Figuur 17: Stereotypen en vooroordelen over oudere werknemers





Ouderen worden vooreerst gepercipieerd als werknemers die vóór de pensioenleeftijd wensen te stoppen met werken (84%). Ook het beeld dat ouderen gelukkiger zijn wanneer zij de beroepsactiviteiten stoppen wordt gedeeld door velen (67%). Wanneer we deze resultaten vergelijken met de resultaten uit 2004 dan stellen we een versterking van deze stereotypering vast met 7 à 8%. De actuele context van de wijziging van het pensioenstelsel enerzijds en het huidige debat daarover laat zich hier duidelijk voelen.

De grootste verschuivingen ten opzichte van 2004 hebben betrekking op de kosten in verhouding tot het rendement van “seniors”. Zo vindt 14% dat ouderen te duur zijn voor wat zij nog presteren en 22% dat ze meer kosten in verhouding tot hun rendement. Dit laatste percentage is toegenomen met 16% in vergelijking met 2004. Anderzijds stelt integendeel 81% dat ouderen bekwamer zijn omwille van hun beroepservaring; hier geldt dan weer een stijging met 6%.

Oudere werknemers worden niet alleen geëerd om hun beroepservaring maar ook om hun loyaliteit (76%).

Hoewel nog steeds tweederde meent dat seniors moeilijker nieuwe technologieën gebruiken, stellen we voor deze perceptie een daling van 2% vast in vergelijking met 2004. Ook de perceptie dat ouderen meer tijd nodig zouden hebben om iets nieuws te leren, lijkt

minder te worden gedeeld (-6%) net als het stereotiepe beeld dat zij minder goed opgewassen zijn tegen een hoog werktempo hoewel nog steeds circa 1 op 2 deze meningen deelt. In dezelfde lijn stellen we vast dat het vooroordeel dat seniors zich minder makkelijk zouden aanpassen aan verandering minder verspreid is (-11%) met 6 op 10 respondenten die dit vinden.

Ten opzichte van deze positieve wijzigingen in perceptie staan er echter ook enkele negatieve. Zo menen significant meer mensen ten opzichte van 2004 dat oudere werknemers sneller moe worden op het werk (+5%), langzamer reageren op onvoorziene omstandigheden (+11%), meer stress hebben (+10%), alsook meer concentratieproblemen (+7%). Zij zouden ook vaker ziek/afwezig zijn (+5%).

Een kwart meent dat ouderen plaats moeten ruimen voor de jongere generatie en zich meer permetteren omwille van de hoge kosten bij ontslag. 18% vindt dat investeren in bijscholing van oudere werknemers niet meer de moeite loont.

Het aantal personen dat 'geen mening' antwoordde, blijft gering uitgezonderd voor wat betreft minder arbeidsongevallen, creatiever, vaker depressief, zich meer permetteren omdat ze redeneren dat ze te veel kosten om te worden ontslagen en gelukkiger bij het afbouwen van de beroepsactiviteiten.

Een vijfde meent dat ouderen hun plaats zouden moeten afstaan aan jongeren; dit is een mening die t.o.v.2004 minder gedeeld wordt (-6%). Het lijkt er dus op dat het aandeel mensen dat vindt dat ouderen aan het werk moeten blijven, toeneemt.

In de bovenstaande studie toonde de analyse van de bevraagde stereotypen aan dat de meeste stereotypen gegroepeerd konden worden in 9 vrij homogene factoren met hun eigen kenmerken en logica.

Stereotypen m.b.t. aanpassingsvermogen

- Oudere werknemers zijn minder goed opgewassen tegen een hoog werktempo
- De oudere werknemers hebben meer tijd nodig om iets nieuws te leren
- Voor oudere werknemers is het moeilijker de nieuwe technologieën te gebruiken
- De oudere werknemers passen zich minder makkelijk aan verandering aan

Stereotypen m.b.t. verantwoordelijkheidsgevoel

Deze groep groepeert 4 stereotypen met positieve connatie.

- De oudere werknemers zijn nauwkeuriger in hun werk
- De oudere werknemers zijn trouwer aan de onderneming
- De oudere werknemers hebben minder arbeidsongevallen

- De oudere werknemers leven de voorschriften beter na

Stereotypen m.b.t. cognitieve capaciteiten

- De oudere werknemers reageren langzamer op onvoorziene omstandigheden
- De oudere werknemers hebben meer geheugenproblemen
- De oudere werknemers hebben meer concentratieproblemen
- De oudere werknemers zijn creatiever

Stereotypen m.b.t. emotionele aspecten

- De oudere werknemers hebben meer stress
- De oudere werknemers zijn vaker depressief
- De oudere werknemers zijn vaker afwezig

Stereotypen m.b.t. economische aspecten

- De oudere werknemers zijn minder doeltreffend en productief
- Het loont niet meer de moeite in de opleiding van oudere werknemers te investeren
- De oudere werknemers kosten meer in verhouding tot hun rendement
- De oudere werknemers zijn te duur voor wat zij (nog) presteren

Stereotypen m.b.t. de beroepservaring

Onder deze categorie groeperen we 3 positieve vooroordelen:

- De oudere werknemers nemen makkelijker alleen beslissingen
- De oudere werknemers moeten minder begeleid worden op het werk
- De oudere werknemers zijn bekwamer omwille van hun beroepservaring

Stereotypen m.b.t. het einde van de loopbaan

- Oudere werknemers zouden hun arbeidsplaats moeten afstaan aan jongeren
- Oudere werknemers willen vóór 65 jaar hun beroepsactiviteiten beëindigen
- Oudere werknemers zijn gelukkiger als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen

Stereotypen m.b.t. het sociaal isolement

- De oudere werknemers zijn vaker sociaal geïsoleerd op het werk
- De oudere werknemers werken liever alleen

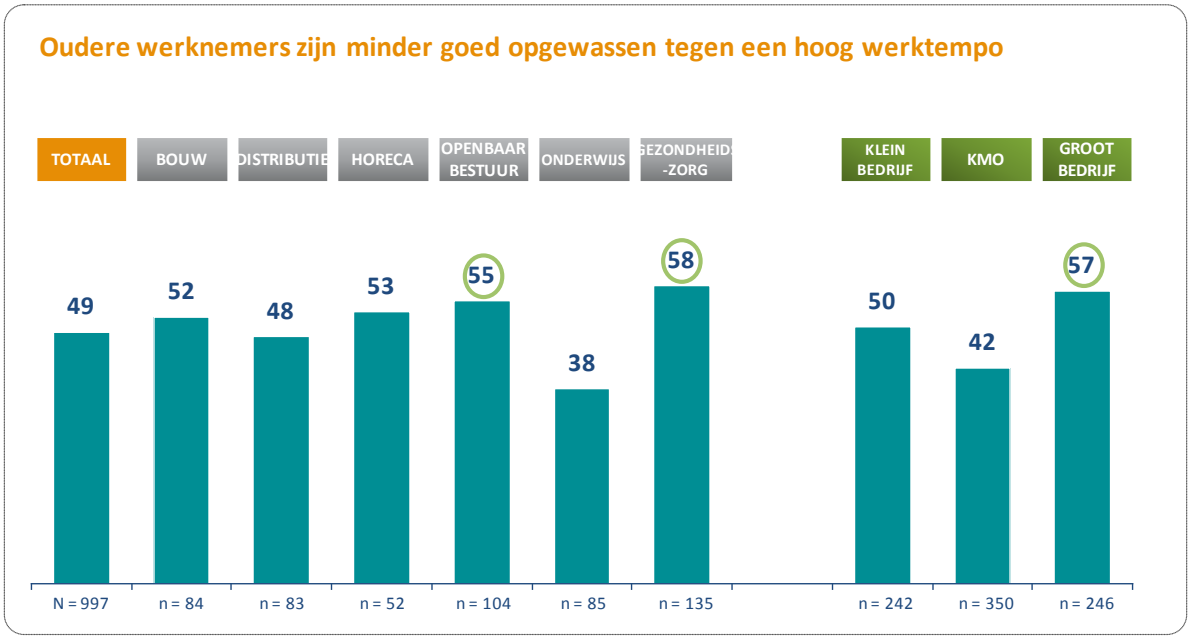
Voor elk van deze groep vooroordelen wordt in de volgende twee paragrafen de betrokken stereotypen en de belangrijkste verschillen in respons geïdentificeerd op basis van opleiding, statuut, beroepstoestand, bedrijfsgrootte en sector enerzijds (5.5.5) en leeftijd, geslacht, regio anderzijds (5.5.6).

5.5.5 Diverse stereotypen over oudere werknemers naar werknemerprofiel

A. Groep stereotypen m.b.t. aanpassingsvermogen

Vooroordeel m.b.t. verhoging van de werkbelasting

Figuur 18: Vooroordeel m.b.t. verhoging van de werkbelasting



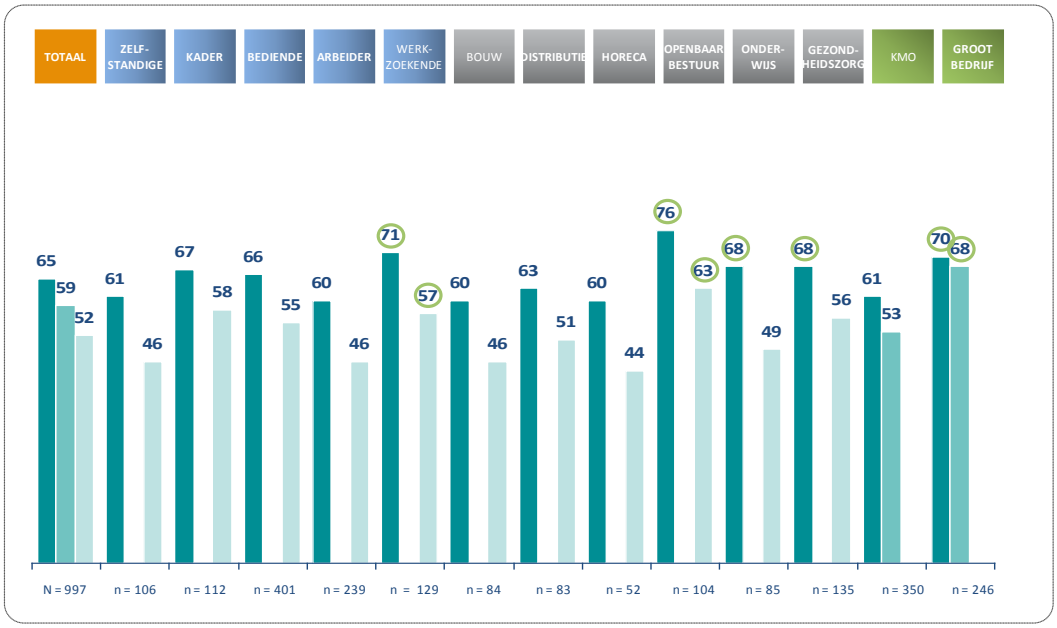
In de gezondheidszorgsector en maatschappelijke dienstverlening (58%) alsook het openbaar bestuur (55%) is het vooroordeel over ouderen die minder zouden opgewassen zijn tegen een verhoging van de werkbelasting sterker aanwezig dan in het onderwijs (38%).

Ook in grote ondernemingen zijn er significant meer werknemers die menen dat ouderen het moeilijk krijgen wanneer het werktempo verhoogt (57%) in vergelijking met KMO's (42%).

Vooroordeel m.b.t. het leervermogen van oudere werknemers

- Voor oudere werknemers is het moeilijker de nieuwe technologieën te gebruiken
- De oudere werknemers passen zich minder makkelijk aan verandering aan
- De oudere werknemers hebben meer tijd nodig om iets nieuws te leren

Figuur 19: Vooroordelen m.b.t. leervermogen van oudere werknemers naar statuut, sector en bedrijfsgrootte



Werkzoekenden menen significant meer dat het voor oudere werknemers moeilijker is om nieuwe technologieën te gebruiken in vergelijking met arbeiders. Samen met kaderleden en bedienden menen werkzoekenden ook meer dat ouderen meer tijd nodig hebben om iets nieuws te leren in vergelijking met arbeiders. Het gebruik van nieuwe technologieën door ouderen wordt significant meer als moeilijk gepercipieerd bij het openbaar bestuur (76%), in het onderwijs (68%) en de sector van de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening (68%).

Het stereotiepe beeld van de oudere met een beperkter leervermogen leeft sterker in grotere ondernemingen dan in KMO's.

Verschillende recente studies bekritiseren echter ICT gerelateerde stereotypen[14]. Aangezien ouder wordende werknemers het hoofd moeten bieden aan ICT-uitdagingen, ontwikkelen zij compensatiestrategieën op basis van anticipatie, coherentie en ervaring.

De meeste moeilijkheden die oudere werknemers ondervinden zijn eerder te wijten aan organisatorische factoren dan door de technologie zelf. Zo bedreigt een voortdurende tijdsdruk bijvoorbeeld het verificatie- en anticipatiegedrag; typisch gedrag van oudere werknemers; een organisatorische verandering die gebaseerd is op een grondige functionele analyse is meer geschikt voor oudere werknemers dan veranderingen gedreven door technologie (ANACT, 2005).

ICT-gerelateerde stereotypen spelen ook een rol bij de identiteit van ouder worden werknemers. Wanneer ze worden geconfronteerd met negatieve stereotypen, ontwikkelen individuen gedrag dat overeenstemt met het stereotype waarin ze vastzitten, en dat een vroegtijdige stopzetting van de loopbaan in de hand werkt. Maar wanneer het gebruik van ICT, autonomie en werktevredenheid hand in hand gaan, dan ontwikkelen individuen een sterke en specifieke identiteit van ‘oudere’, maar wel ‘meer ervaren’ werknemers (Gaillard & Desmette, 2005).

14 European Commission, Directorate-General for Research Citizen and governance in a knowledge-based society (2007). Generational approach to the social patterns of relation to work.

B. Groep stereotypen m.b.t. het verantwoordelijkheidsgevoel van ouderen

- De oudere werknemers zijn trouwer aan de onderneming
- De oudere werknemers zijn nauwkeuriger in hun werk
- De oudere werknemers leven de voorschriften beter na

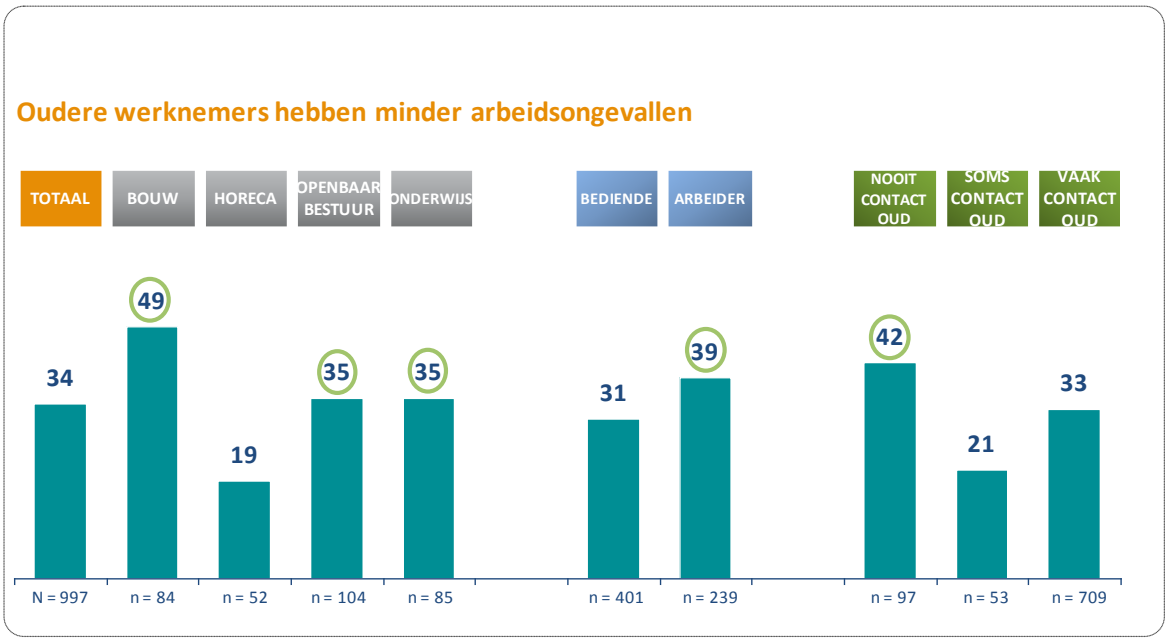
Figuur 20:

Kaderleden percipiëren ouderen significant meer als nauwkeuriger in hun werk (t.ov. jongeren) in vergelijking met bedienden. In de bouw- en de distributiesector leven er meer positieve vooroordelen over het verantwoordelijkheidsgevoel van ouderen in het algemeen in vergelijking met de gezondheidssector en ook maar in mindere mate met openbaar bestuur en onderwijs.

Bij werknemers die nooit in contact staan met ouderen leeft meer het idee dat ouderen trouwer zijn (84% vs. 64% ‘soms in contact’).

Vooroordeel arbeidsongevallen

Figuur 21:



Arbeiders verschillen licht van mening met bedienden op dit vlak. 4 op 10 van de arbeiders gaat akkoord met deze stelling daar waar 3 op 10 bedienden arbeidsongevallen significant minder toeschrijven aan oudere werknemers en dus meer aan jongeren. De bouwnijverheid, het openbaar bestuur en het onderwijs heeft dit positieve beeld van de oudere sterker dan de horeca.

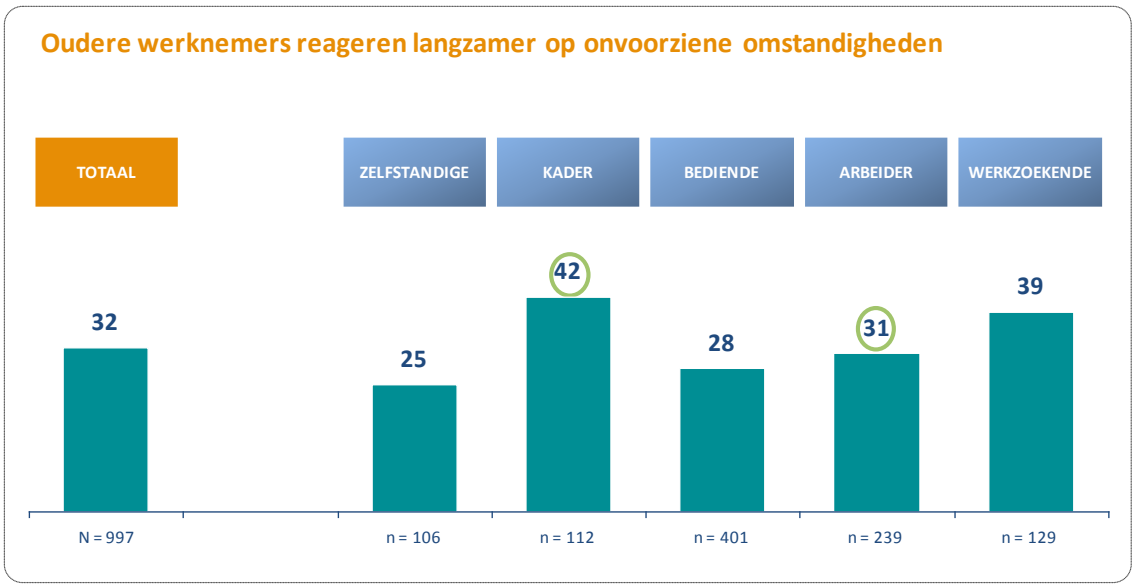
Het is bijkomend interessant vast te stellen dat wie nooit in contact komt met oudere werknemers op de werkvloer significant meer dit positieve stereotiepe beeld van ouderen heeft (42% vs. 33% vaak in contact met ouderen).

C. Groep stereotypen m.b.t. cognitieve capaciteiten

Werknemers met een opleiding secundair onderwijs hebben sterkere negatieve vooroordelen over de cognitieve capaciteiten van ouderen dan hoger opgeleiden. Arbeiders en werkzoekenden hebben deze zelfde vooroordelen meer dan kaderleden en bedienden. Tussen de verschillende sectoren vinden we geen verschillen terug.

Vooroordeel over reactietijd van oudere werknemers

Figuur 22:



Vooroordeel over geheugen van oudere werknemers

Ten opzichte van 43% werkzoekenden die menen dat oudere werknemers meer geheugenproblemen hebben, staan slechts 28% kaderleden die er zo over denken. 28% van de hoger opgeleiden denkt er zo over, 36% van de werknemers met secundair diploma.

Vooroordeel over de aandacht van oudere werknemers

Arbeiders (32%) en werkzoekenden (36%) leven meer met het stereotiep dat ouderen meer concentratieproblemen hebben dan bedienden (23%).

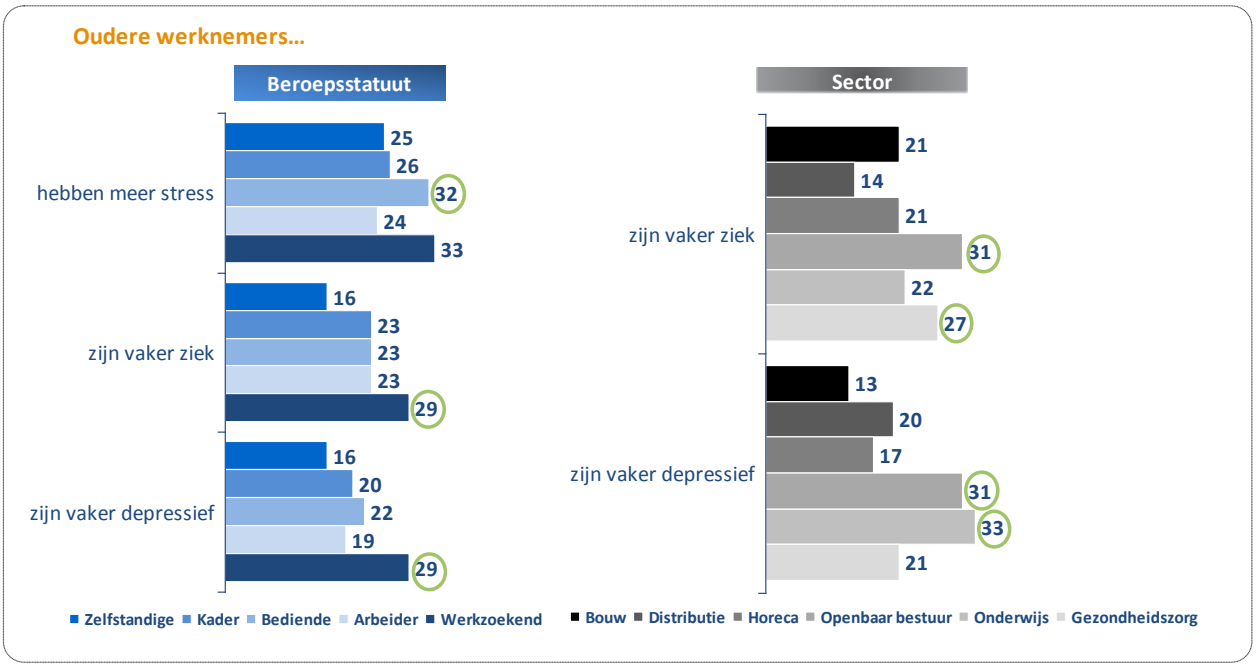
Vooroordeel over de creativiteit van oudere werknemers

Het creatief vermogen van ouderen wordt echter wel hoger ingeschat door de groepen die anders de cognitieve capaciteiten van ouderen minder hoog inschatten, met name werknemers met opleiding secundair onderwijs, arbeiders en werkzoekenden. Opmerkelijk is dat wie nooit contact heeft met oudere collega's wel het beeld heeft van de meer creatieve oudere (40% vs. 29% 'vaak in contact').

D. Groep stereotypen m.b.t. emotionele aspecten

Bedienden menen meer dan arbeiders dat oudere werknemers meer stress hebben dan jongeren (32% vs. 24%). Werkzoekenden hebben meer het vooroordeel dat ouderen vaker depressief zijn (29%) en een hoger werkverzuim hebben (29%).

Figuur 23:



In het onderwijs (33%) en het openbaar bestuur (31%) treffen we meer de perceptie aan dat oudere werknemers vaker depressief zijn dan in de gezondheidszorgsector (21%).

E. Groep stereotypen m.b.t. economische aspecten

Vooroordeel productiviteit en prestaties

- De oudere werknemers kosten meer in verhouding tot hun rendement
- De oudere werknemers zijn te duur voor wat zij (nog) presteren
- Oudere werknemers permetteren zich meer omdat zij redeneren dat zij toch teveel kosten om te worden ontslagen

Kaderleden[15] zijn significant meer van mening dat oudere werknemers meer kosten in verhouding tot hun rendement (35% vs. 22% gemiddeld). Zij, alsook werkzoekenden, hebben ook meer het vooroordeel dat zij te duur zijn voor wat zij nog presteren (19%). Dit

15 De topmanagers zouden in het algemeen minder vooroordelen hebben dan de hiërarchische lijn die meer direct verantwoordelijk is voor de indienstnemingen (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg, 2004-2005)

vooroordeel over niet-verhoudingsgewijze loonkosten i.f.v. het rendement leeft ook sterker in de gezondheidssector en het openbaar bestuur (resp. 31%) en minder in de distributiesector (18%).

Arbeiders percipiëren ouderen vaker als werknemers die zich meer permetteren omdat zij redeneren dat zij toch teveel kosten om te worden ontslagen dan bedienden (28% vs. 21%).

- Het loont niet meer de moeite in de opleiding van oudere werknemers te investeren

Significant meer arbeiders zijn van mening dat het niet meer de moeite loont te investeren in opleiding van oudere werknemers (23% vs. 18% gemiddeld). Het is ook interessant op te merken dat zij die nooit in contact staan met oudere werknemers de investeringen in opleiding voor oudere werknemers niet meer de moeite vinden (24% vs. 9% soms, 18% vaak).

F. Groep stereotypen m.b.t. de beroepservaring

Onder deze categorie groeperen we 3 positieve vooroordelen:

- De oudere werknemers nemen makkelijker alleen beslissingen
- De oudere werknemers moeten minder begeleid worden op het werk
- De oudere werknemers zijn bekwamer omwille van hun beroepservaring

De positieve vooroordelen m.b.t. de beroepservaring van oudere werknemers leven in mindere mate bij hoger opgeleiden. Het zijn vooral arbeiders en werkzoekenden die deze positieve stereotiepe beelden met zich meedragen en minder bedienden. In het verlengde daarvan geldt hetzelfde voor de bouw- en distributiesector en minder in de gezondheidszorgsector en openbaar bestuur.

G. Groep stereotypen m.b.t. het einde van de loopbaan

Vooroordeel verlangen naar een vervroegd pensioen

- Oudere werknemers zouden hun arbeidsplaats moeten afstaan aan jongeren
- Oudere werknemers willen vóór 65 jaar hun beroepsactiviteiten beëindigen
- Oudere werknemers zijn gelukkiger als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen

Dat oudere werknemers hun arbeidsplaats moeten afstaan aan jongeren vinden meer werkzoekenden (34%) maar de andere statuten denken daar quasi hetzelfde over.

Het vooroordeel dat ouderen nog vóór de pensioenleeftijd de loopbaan definitief wensen stop te zetten, leeft significant meer bij bedienden (86%) en arbeiders (82%) dan bij zelfstandigen (73%). De sectoren met het sterkste stereotiepe beeld hierover is het onderwijs (91%), het openbaar bestuur (89%) en de gezondheidszorgsector (87%). In grote

ondernemingen en KMO's komt deze gedachtengang meer voor dan in kleine ondernemingen (resp. 91% en 84% vs. 74%). Wie vaak in contact staat met oudere werknemers denkt ook meer dat ouderen vroegtijdig de loopbaan definitief wensen stop te zetten (85% vs. 76% 'nooit in contact').

Dat ouderen gelukkiger zouden zijn als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen, menen meer werkzoekenden en bedienden (resp. 71% en 69%) dan kaderleden (59%). Dit vooroordeel dragen opmerkelijk veel meer werknemers in de gezondheidssector en maatschappelijke dienstverlening dan in de bouwsector (73% vs. 59%).

H. Groep stereotypen m.b.t. het sociaal isolement

Vooroordeel over het nemen van beslissingen door oudere werknemers

- De oudere werknemers zijn vaker sociaal geïsoleerd op het werk

Vooroordeel over autonomie van oudere werknemers

- De oudere werknemers werken liever alleen

Meer arbeiders alsook werkzoekenden menen dat ouderen op het werk vaker sociaal geïsoleerd zijn dan bedienden (resp. 21% en 25% vs. 14%). Arbeiders ziet hun ook significant meer als een leeftijdsgroep die liever autonoom werkt (44%).

I. Vooroordeel m.b.t. motivering voor het werk

Het vooroordeel dat ouderen zich minder inzetten voor hun werk leeft sterker (doch in beperkte mate) onder arbeiders dan onder bedienden (16% vs. 10%). Wie vaak contact heeft met oudere collega's gelooft minder dat ouderen zich minder inzetten voor hun werk dan wie op minder regelmatige basis contact heeft met de oudere op de werkvloer (12% vs. 25%).

J. Vooroordelen over oud ten opzichte van jong

Kaderleden en werkzoekenden menen het meest dat ouderen in hun functie blijven hangen en zo geen kansen geven aan jongeren (35% en 29%) alsook het onderwijs en de gezondheidszorgsector (resp. 27%) en minder de bouwsector (14%).

In de analyse van de vooroordelen m.b.t. ouderen keken we ook telkens naar de mogelijke impact van het zich slachtoffer te hebben gevoeld van discriminatie ten gevolge van leeftijd in de afgelopen 5 jaar op de arbeidsmarkt.

Uit deze analyse blijkt dat slachtoffers van discriminatiegevoelens significant minder geloven dat oudere werknemers trouwer zijn aan de onderneming (29% vs. 71%), maar wel meer

menen dat ouderen vaker depressief zijn (28% vs. 19%), meer ziek, afwezig zijn (30% vs. 20%) en zich meer permetteren omdat ze redeneren dat er hoge kosten verbonden zijn aan hun ontslag (30% vs. 21%). Zij vinden ook significant meer dat ouderen in hun functie blijven hangen en zo geen kansen aan jongeren geven (34% vs. 20%) en in het verlengde daarvan dat zij hun arbeidsplaatsen aan jongeren moeten afstaan (27% vs. 19%).

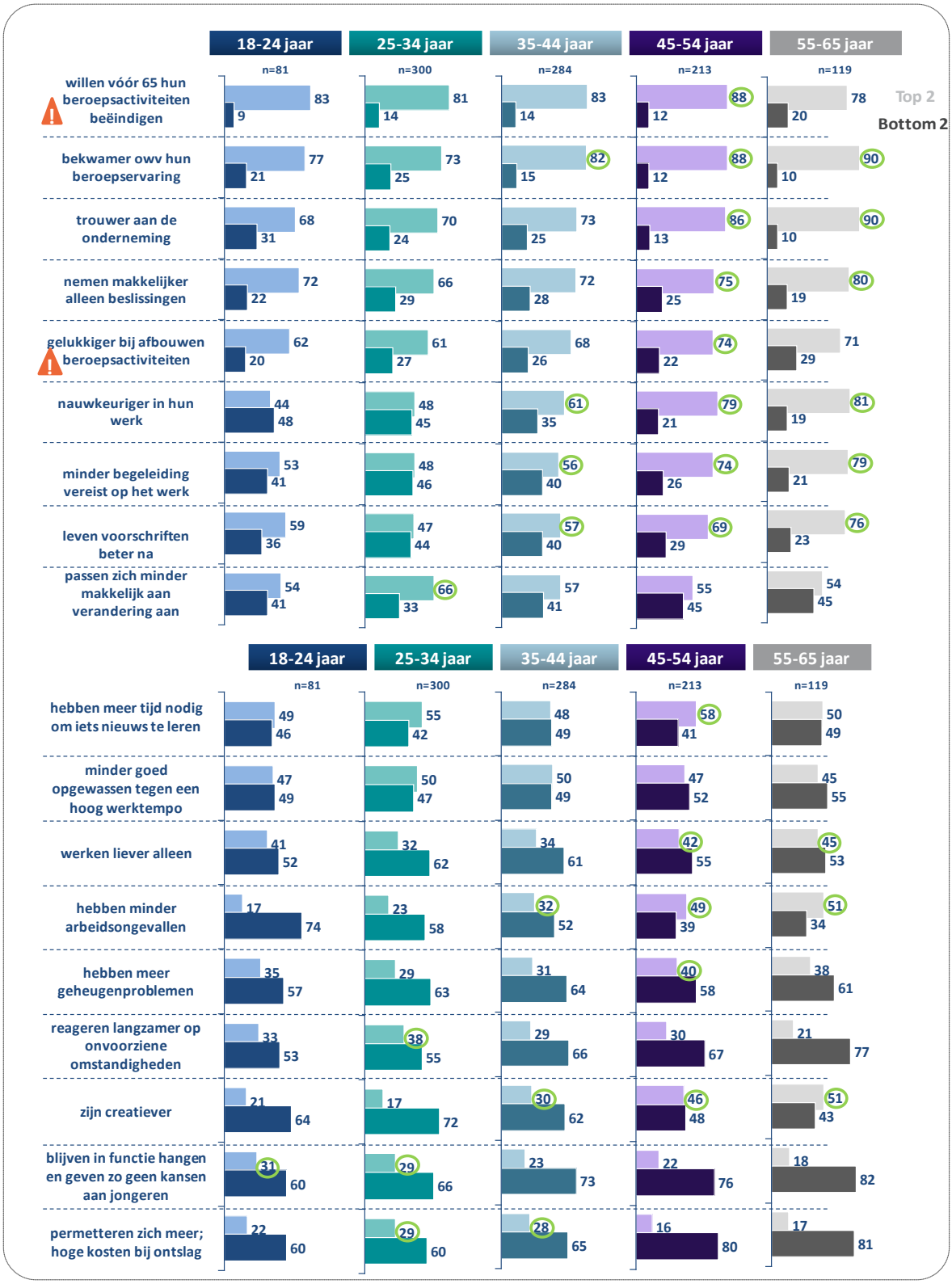
5.5.6 Diverse stereotypen over oudere werknemers naar leeftijd, gender en regio

De mening dat oudere werknemers nog vóór de actuele pensioenleeftijd zouden wensen te stoppen met werken, wordt nog meer gedeeld door 45-54 jarigen (88%) net als het beeld dat zij gelukkiger zijn bij het afbouwen van de beroepsactiviteiten (74%).

In het algemeen geldt echter dat oudere werknemers de positieve stereotypen significant meer beamen (bekwamer o.w.v beroepservaring, trouwer, makkelijker alleen beslissingen nemen, nauwkeuriger, minder begeleiding vereist, beter naleven van voorschriften, minder arbeidsongevallen, creatiever) en dat omgekeerd jongeren de negatieve vooroordelen over oudere werknemers meer lijken te delen (passen zich minder makkelijk aan verandering aan, reageren langzamer op onvoorziene omstandigheden, in functie blijven hangend en zo geen kansen geven aan jongeren, permetteren zich meer vanuit houding ‘toch hoge kosten bij ontslag’, vaker ziek, kosten meer in verhouding tot rendement, vaker sociaal geïsoleerd op het werk, mindere inzet).

45-54 jarigen gaan echter wel significant meer akkoord met het idee dat oudere werknemers meer tijd nodig hebben om iets nieuws te leren, meer geheugenproblemen hebben en investeren in bijscholing van seniors niet meer de moeite loont. Deze laatste uitspraak wordt ook significant meer gedeeld door 55+.

Figuur 24: Stereotypen en vooroordelen over oudere werknemers naar leeftijd



Er zijn geen significante verschillen tussen de mening van mannen en die van vrouwen op één uitzondering na. Tweederde van de mannen meent dat oudere werknemers minder moeten begeleid worden op het werk daar waar slechts 55% van de vrouwen deze mening is toegedaan.

Voor quasi de helft van de bevraagde stereotypen stellen we daarentegen wel regionale verschillen vast. In Brussel is men minder akkoord met het stereotiepe beeld van oudere werknemers die vóór hun 65 jaar hun beroepsactiviteiten willen beëindigen alsook dat het moeilijker zou zijn voor hen om nieuwe technologieën te gebruiken of nog, zij te duur zijn voor wat zij (nog) presteren.

In Vlaanderen delen minder mensen de vooroordelen dat oudere werknemers minder goed opgewassen zijn tegen een hoog werktempo en sneller moe worden op het werk in vergelijking met Brussel en Wallonië.

In Wallonië is er een aantal stereotypen en vooroordelen over oudere werknemers dat sterker leeft dan in Vlaanderen en Brussel. Zo worden enkele beelden over mentale en cognitieve moeilijkheden bij oudere werknemers meer in Wallonië gedeeld. Walen percipiëren oudere werknemers significant meer als werknemers met meer geheugenproblemen (39%), meer concentratieproblemen (35%), die vaker ziek, afwezig zijn

(31%). Ook het vooroordeel dat ouderen zich minder inzetten voor hun werk heerst in Wallonië sterker (19%) alsook het idee dat ouderen liever alleen werken (43%).

Ten slotte zien Walen de oudere werknemersgroep significant meer als een groep die jongeren kansen ontneemt en nieuwe ideeën van jongere werknemers afblokt. Kortom, in het zuiden van het land bestaat er een negatievere stereotypering rond oudere werknemers dan in Vlaanderen en Brussel.

Tabel 6: Stereotypen en vooroordelen over oudere werknemers naar regio

Oudere werknemers...	Vlaanderen	Brussel	Wallonië
n	587	87	323
Vooroordelen m.b.t. einde loopbaan			
willen vóór hun 65 jaar hun beroepsactiviteiten beëindigen	86%	70%	82%
zouden hun arbeidsplaats moeten afstaan aan de jongeren	16%	21%	32%
Vooroordelen m.b.t. aanpassingsvermogen			
gebruiken moeilijker nieuwe technologieën	66%	51%	67%
zijn minder goed opgewassen tegen een hoog werktempo	43%	56%	57%
Vooroordelen m.b.t. cognitieve capaciteiten			
hebben meer concentratieproblemen	23%	24%	35%
hebben meer geheugenproblemen	31%	25%	39%
Vooroordelen m.b.t. emotionele capaciteiten			
zijn vaker ziek, afwezig	19%	23%	31%
Vooroordelen m.b.t. economische capaciteiten			
kosten meer in verhouding tot hun rendement	22%	14%	26%
zijn te duur voor wat zij (nog) presteren	14%	6%	17%
Investeren in bijscholing van oudere werknemers is niet meer de moeite	14%	17%	25%
Vooroordelen m.b.t. sociaal isolement			
werken liever alleen	33%	39%	43%
zijn vaker sociaal geïsoleerd op het werk	15%	14%	25%
Vooroordelen m.b.t. oud versus jong			
blijven in een functie hangen en geven zo geen kansen aan jongeren	20%	25%	33%
blokken nieuwe ideeën van jongere werknemers af	19%	22%	28%
Vooroordelen m.b.t. motivatie			
zetten zich minder in voor hun werk	10%	8%	19%

5.6 Frequentie van de diverse stereotypen over jongere werknemers

In onze enquête laten de bevraagde stereotypen over jongeren op de werkvloer zich groeperen onder 6 noemers met hun eigen kenmerken en logica.

Groep stereotypen m.b.t. werkethos

- Jonge werknemers willen snel carrière maken
- Jonge werknemers schenken meer aandacht aan het evenwicht tussen werk en privé
- Jongeren zijn meer bezig met hun rechten en verloning dan met het werk zelf
- Jongeren hebben een “9 to 5” mentaliteit

Groep stereotypen m.b.t. assertiviteit en communicatievaardigheden

- Jongeren zijn mondiger op het werk dan ouderen
- Jongeren denken het beter te weten door de studies die ze gedaan hebben

Groep stereotypen m.b.t. discipline en verantwoordelijkheidsgevoel

- Jonge werknemers zijn te kritisch ten opzichte van hun werkgever
- Jongeren zijn tijdens de werkuren teveel bezig met zaken die niets met het werk te maken hebben (vb. Facebook; youtube etc.)
- Jongeren komen vaker te laat op het werk

Groep stereotypen m.b.t. economische aspecten

- Jongere werknemers moeten harder werken om minder te verdienen
- Jonge werknemers zijn doeltreffender en productiever
- Jongeren zijn lui

Groep stereotypen m.b.t. sociale capaciteiten

- Jongere werknemers zijn minder collegiaal dan oudere werknemers
- Jonge werknemers staan minder open om buiten het werk om samen iets te doen met collega’s

Groep stereotypen m.b.t. loopbaan van jongeren

- Veel jongeren werken onder hun niveau omdat ze anders geen kansen krijgen op de arbeidsmarkt
- Jongeren nemen het werk van ouderen af

Voor elk van deze categorieën van vooroordelen worden in wat volgt de betrokken stereotypen en de belangrijkste verschillen in respons geïdentificeerd op basis van leeftijd, geslacht, regio, opleiding, statuut, beroepstoestand, bedrijfsgrootte en sector.

5.6.1 Diverse stereotypen over jongere werknemers naar leeftijd, geslacht en regio

De meest voorkomende stereotypen zijn deze over de werkethos en de assertiviteit, communicatievaardigheden van jongeren.

Haast 8 op 10 meent dat jongeren snel carrière willen maken; deze mening wordt gedeeld door alle leeftijdsgroepen. 2 op 3 ziet ze als een generatie die meer aandacht schenkt aan de werk-privébalans; ook hier zijn alle leeftijdsgroepen het over eens. Circa 6 op 10 meent dat jongeren mondiger zijn op het werk dan hun oudere collega's (58%) en het beter denken te weten door de studies die ze hebben gedaan (57%); een mening die meer gedeeld wordt onder de ouderen.

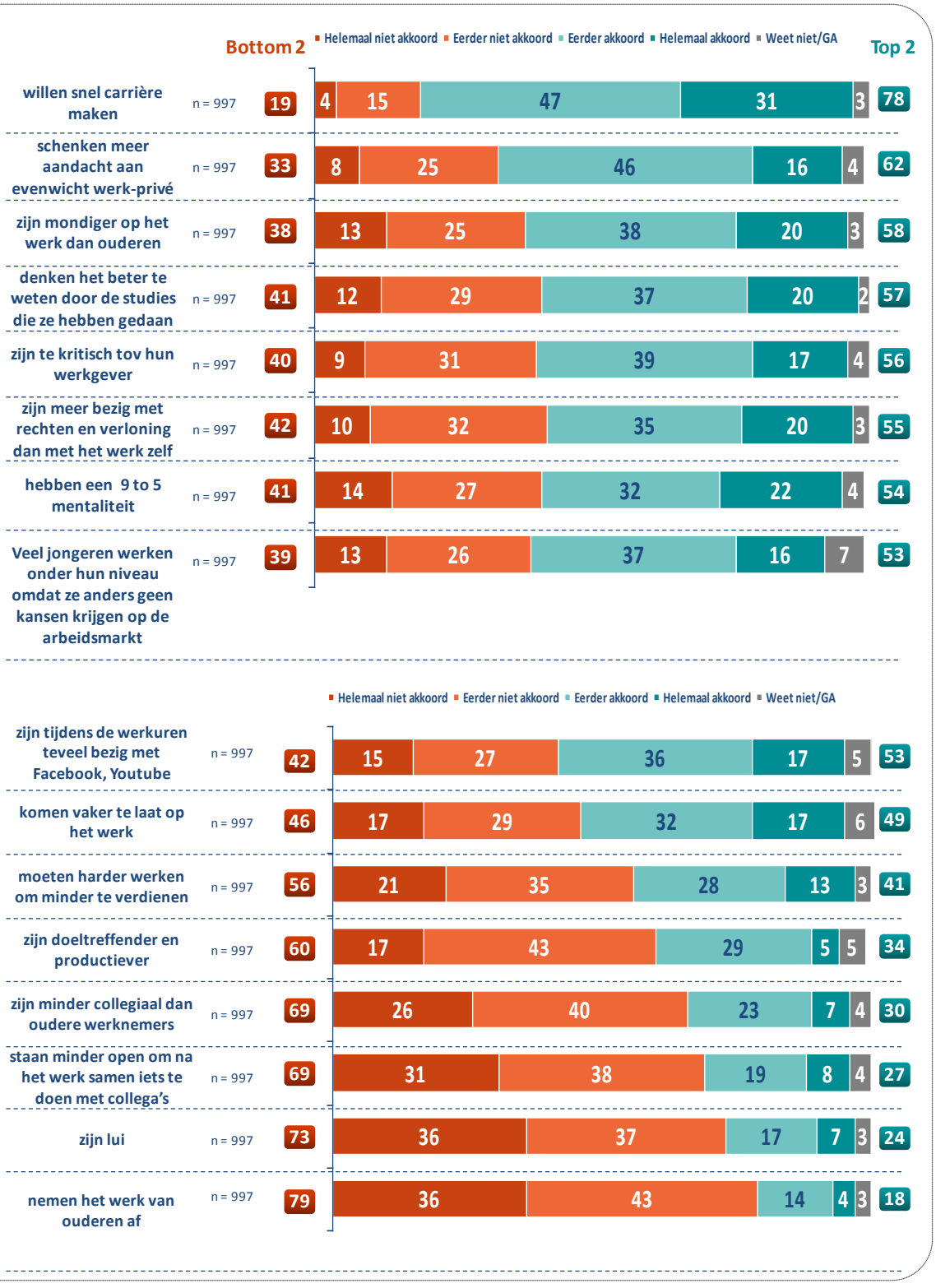
56% vindt dat jongeren te kritisch zijn ten opzichte van hun werkgever; dit percentage loopt nog op tot 64% in de perceptie van 45-54 jarigen en tot 67% in de perceptie van 55-plussers.

55% meent dat jongeren meer bezig zijn met rechten en verloning dan met het werk *an sich* alsook dat zij een "9 to 5" mentaliteit zouden hebben. Een kleine meerderheid vindt dat veel jongeren onder hun niveau werken omdat ze anders geen kansen krijgen op de arbeidsmarkt; een mening die significant meer gedeeld wordt onder de 25-34 jarigen (58%).

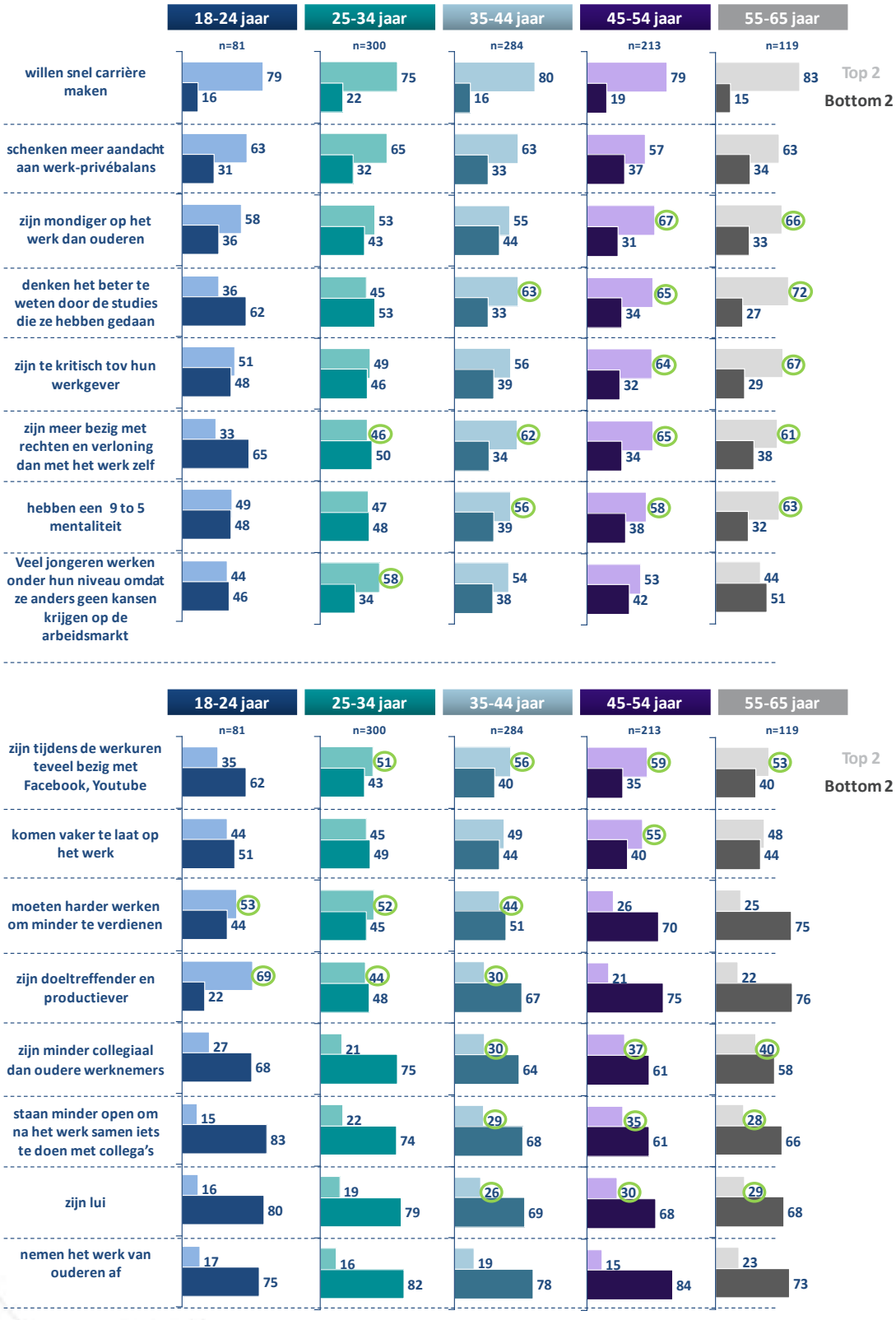
1 op 2 ziet jongeren als werknemers met minder discipline: zij zijn teveel bezig met zaken buiten het werk (Facebook, YouTube etc.) en komen vaker te laat op het werk. In verband met het teveel bezig zijn met andere zaken merken we op dat 25-34 jarigen hier significant meer akkoord gaan (51%) dan 18-24 jarigen (35%).

4 op 10 vindt echter wel dat jongeren harder moeten werken om minder te verdienen. 45-plussers delen deze mening echter minder. Een derde vindt deze jongste werknemersgroep doeltreffender en productiever maar wel minder collegiaal dan oudere collega's alsook minder bereid om na het werk samen iets te doen. Meer dan 7 op 10 vindt de jonge generatie werknemers niet lui. Zij worden ook niet per se gepercipieerd als een groep die het werk van ouderen afneemt (18%).

Figuur 25: Stereotypen en vooroordelen over jongere werknemers



Figuur 26: Stereotypen en vooroordelen over jongere werknemers naar leeftijd



Net als voor de stereotypen en vooroordelen over oudere werknemers bestaan er weinig tot geen verschillen tussen mannen en vrouwen voor wat betreft de vooroordelen over jongere werknemers op één uitzondering na. Mannen menen significant meer dan vrouwen dat jonge werknemers snel carrière willen maken (81% vs. 75%).

We zien echter wel enkele markante verschillen op regionaal niveau.

In vergelijking met Vlaanderen menen Brusselaars maar vooral Walen significant meer dat jonge werknemers een “9 to 5” mentaliteit hebben en meer bezig zijn met hun rechten en verloning dan met het werk zelf.

Tabel 7: Stereotypen en vooroordelen over jongere werknemers naar regio

Jonge werknemers...	Vlaanderen	Brussel	Wallonië
n	587	87	323
Jongeren hebben een “9 to 5” mentaliteit	48%	54%	65%
Jongeren zijn meer bezig met hun rechten en verloning dan met het werk zelf	47%	59%	70%
Jonge werknemers staan minder open om buiten het werk om samen iets te doen met collega’s	24%	12%	35%
Jongeren zijn mondiger op het werk dan ouderen	66%	33%	52%
Veel jongeren werken onder hun niveau omdat ze anders geen kansen krijgen op de arbeidsmarkt	47%	56%	63%
Jonge werknemers zijn te kritisch ten opzichte van hun werkgever	53%	54%	62%
Jongeren zijn tijdens de werkuren teveel bezig met zaken die niets met het werk te maken hebben (vb. Facebook; youtube etc.)	50%	45%	60%
Jongeren komen vaker te laat op het werk	46%	45%	55%
Jongere werknemers moeten harder werken om minder te verdienen	39%	40%	46%
Jongere werknemers zijn minder collegiaal dan oudere werknemers	24%	29%	41%
Jongeren zijn lui	20%	26%	32%
Jongeren nemen het werk van ouderen af	12%	17%	27%

Brusselaars zijn het significant minder eens met de stelling dat jonge werknemers minder openstaan om buiten het werk om samen iets te doen met collega's (12%). Zij vinden ook minder dat jongeren mondiger zijn op het werk dan ouderen (33% vs. 52% in Wallonië en 66% in Vlaanderen).

In Wallonië geldt er, net als over oudere werknemers, een negatievere sociale beeldvorming over de jongere werknemer in vergelijking met Vlaanderen en Brussel. Zo worden jonge werknemers in Wallonië significant meer gepercipieerd als te kritisch ten opzichte van hun werkgever (62%), tijdens de werkuren teveel bezig met zaken die niets met het werk te maken hebben (60%), laatkomers op het werk (55%), minder collegiaal (41%) en lui (32%). Ook worden zij signifcant meer waargenomen als een groep die het werk van ouderen afneemt (27%).

In de analyse gingen we ook na of het al dan niet regelmatig contact hebben met jongeren een invloed heeft op de stereotiepe beelden die iemand heeft. Uit die analyse blijkt dat wie nooit in contact staat met jongeren op de werkvloer er doorgaans een negatiever beeld van de jongere werknemer op nahoudt. Zij vinden significant meer dan zij die vaak met jongeren in contact staan dat jongeren het vaak denken beter te weten omwille van de studies die ze hebben gedaan (71% vs. 51%), minder doeltreffend en productief zijn (71% vs. 58%), een '9 to 5' mentaliteit hebben (64% vs. 51%), zij meer bezig zijn met hun rechten en verloning dan met het werk zelf (63% vs. 52%), minder collegiaal zijn (37% vs. 27%), minder sociaal (34% vs. 24%) en tot slot het werk van ouderen afnemen (23% vs. 16%).

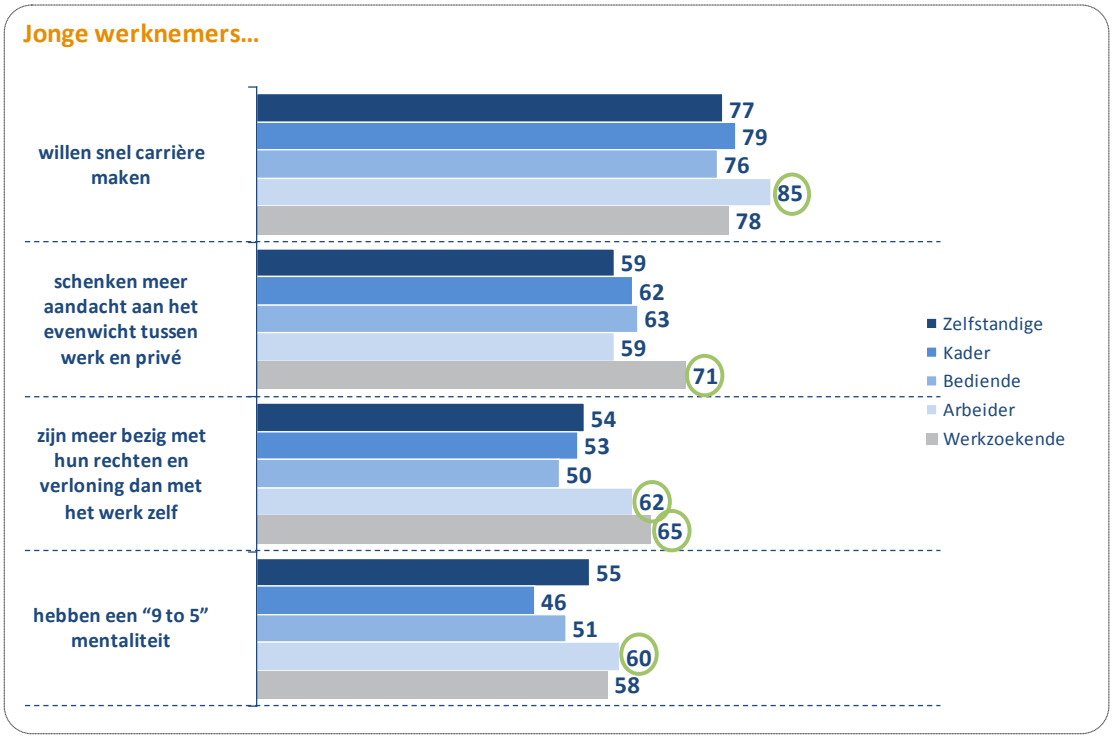
5.6.2 Diverse stereotypen over jongere werknemers naar werknemerprofiel

In de hierna volgende paragraaf overlopen we de stereotypen m.b.t. jongeren naargelang het werknemerprofiel van de respondenten; m.a.w. het beroepsstatuut, sector, grootte van de onderneming waar de respondent werkzaam is.

A. Groep stereotypen m.b.t. werkethos

In het algemeen geldt dat arbeiders en werkzoekenden significant meer akkoord gaan met de stereotypen rond het werkethos van de jongere werknemer.

Figuur 27: Stereotypen over werkethos van jongeren



Arbeiders zien jongeren als snelle carrièrejagers (85%). In het verlengde daarvan zien we dat dit vooroordeel het sterkst leeft in de bouw- en distributiesector (resp. 88% en 82%) en minder in het onderwijs (67%), de gezondheidssector (73%) en de horeca (73%).

Dat jongeren meer waken over een goede werk-privé balans lijken de meeste groepen het in zelfde mate eens te zijn al zijn werkzoekenden deze mening meer toegedaan (71%).

"Jongeren zijn meer bezig met hun rechten en verloning dan met het werk zelf"; zal je vaker een arbeider en werkzoekende horen zeggen dan een bediende (resp. 62% en 65% vs. 50%). De typische arbeiderssectoren zoals de bouw- en de distributiesector (57%, 65%) maar ook het openbaar bestuur (59%) denken meer zo over jongeren dan onderwijzers (47%).

In vergelijking met arbeiders zijn kaderleden en bedienden minder van oordeel dat jongeren een "9 to 5" mentaliteit verweten kan worden (60% vs. resp. 46% en 51%). Dit vooroordeel zal je ook vaker terugvinden in kleine ondernemingen en KMO's dan in grote ondernemingen (resp. 57% vs. 46%).

B. Groep stereotypen m.b.t. assertiviteit en communicatievaardigheden

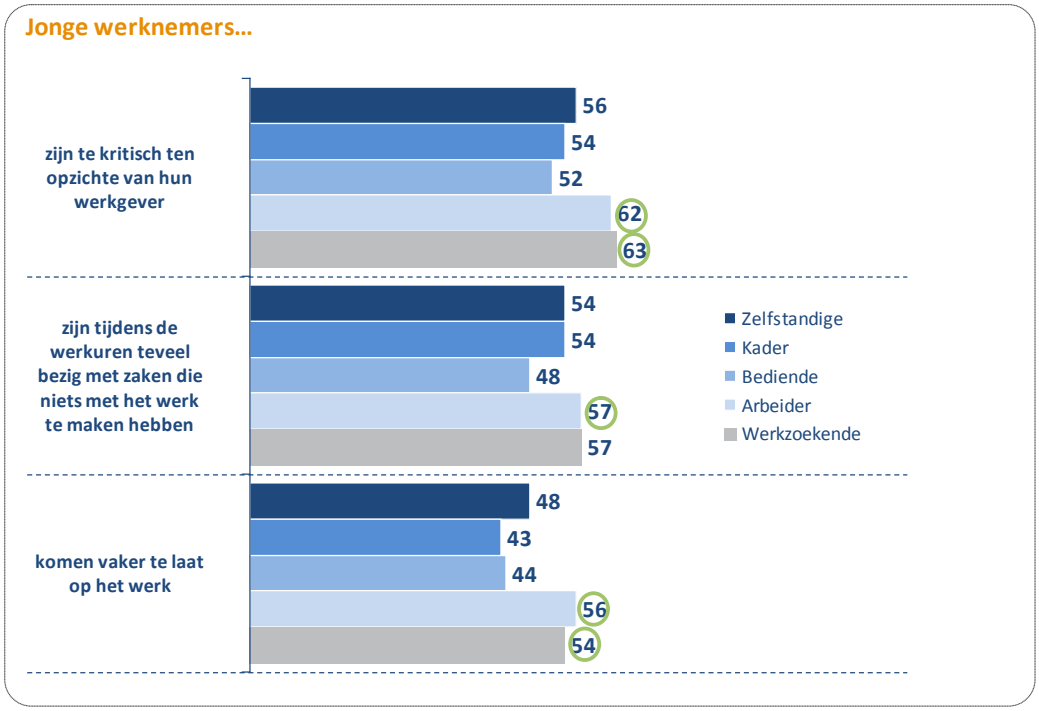
Arbeiders vinden significant meer dan jongeren mondiger zijn dan ouderen in vergelijking met bedienden (64% vs. 56%). In de distributiesector leeft dit vooroordeel over jongeren minder dan in de bouwsector (48% vs. 64%).

'Jongeren denken het beter te weten door de studies die ze gedaan hebben' blijkt een gedachtengang te zijn die meer werkzoekenden hebben dan kaderleden en bedienden (64% vs. resp. 49% en 54%). In het onderwijs leeft dit vooroordeel in mindere mate (40%) dan in het openbaar bestuur (59%) en de gezondheidssector.

C. Groep stereotypen m.b.t. discipline en verantwoordelijkheidsgevoel

Een te kritische houding ten opzichte van de werkgever wordt jongeren meer toegeschreven door arbeiders en werkzoekenden dan bedienden (62% en 63% vs. 52%). Het is vooral in de gezondheidssector dat dit vooroordeel leeft en minder in het openbaar bestuur (64% vs. 47%).

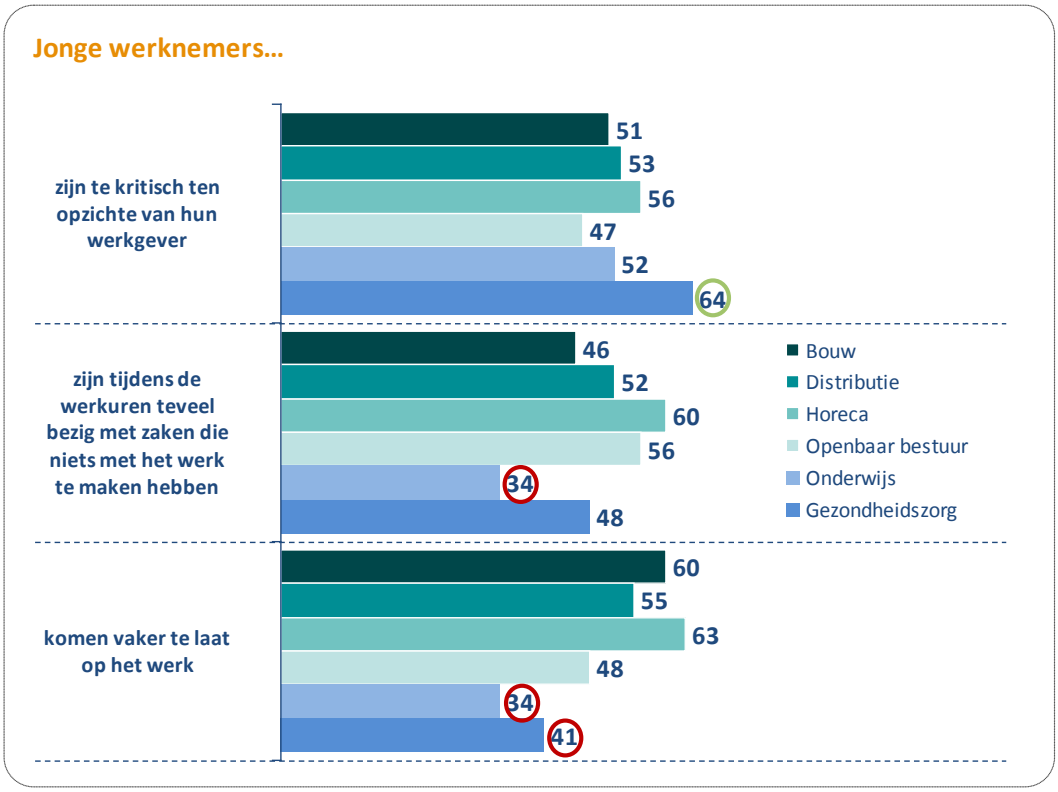
Figuur 28: Stereotypen over discipline en verantwoordelijkheidsgevoel van jongeren naar statuut



In vergelijking met bedienden menen arbeiders meer dat jongeren zich teveel bezighouden met zaken die niets met het werk te maken hebben (57% vs. 48%). In het onderwijs is dit vooroordeel het minst sterk aanwezig (34%).

Arbeiders en werkzoekenden percipiëren jongeren ook meer als laatkomers op het werk (56% en 54%). Dit vooroordeel leeft veel minder in het onderwijs (34%) en de gezondheidssector (41%).

Figuur 29: Stereotypen over discipline en verantwoordelijkheidsgevoel van jongeren naar sector



D. Groep stereotypen m.b.t. economische aspecten

Over de vooroordelen die verband houden met economische aspecten zijn de verschillende beroepsstatuten het in eenzelfde mate eens. In de bouwsector meent men in mindere mate dat jongere werknemers harder moeten werken om minder te verdienen dan in de horeca en de gezondheidssector (30% vs. resp. 54% en 44%).

Het openbaar bestuur schrijft jongeren het positieve vooroordeel doeltreffender en productiever te zijn in mindere mate toe (24%) dan in de andere sectoren. In kleine ondernemingen en KMO's genieten jongeren dit positieve vooroordeel significant meer dan in grote ondernemingen (resp. 36% vs. 28%).

E. Groep stereotypen m.b.t. sociale capaciteiten

- Jongere werknemers zijn minder collegiaal dan oudere werknemers
- Jonge werknemers staan minder open om buiten het werk om samen iets te doen met collega's

In vergelijking met bedienden vinden arbeiders en werkzoekenden meer van jongeren dat zij minder colllegiaal zijn dan ouderen (26% vs. resp. 34% en 37%). 23% van de bedienden meent dat jonge werknemers minder openstaan om buiten het werk om samen iets te doen met collega's. Dit is lager dan te midden van andere statuten.

F. Groep stereotypen m.b.t. loopbaan van jongeren

64% van de werkzoekenden beamen de stelling dat veel jongeren onder hun niveau werken omdat ze anders geen kansen krijgen op de arbeidsmarkt; slechts 52% van de actieve bevolking denkt hier hetzelfde over. De sectoren waar deze inferieure kansen voor jongeren op de arbeidsmarkt het meest gepercipieerd worden, zijn het openbaar bestuur (66%) en de distributiesector (54%), veel minder in de bouwsector (37%).

5.7 Leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen voor de arbeidsmarkt

De belangrijkste doelgroepen in het werkgelegenheidsbeleid zijn tot op heden:

- de jongeren, in het bijzonder de minder geschoolden
- de oudere werknemers en de oudere werklozen

Een van de doelstellingen van het onderzoek bestaat erin na te gaan of leeftijdsgebonden beleidsmaatregelen een impact hebben op de stereotypen en vooroordelen ten opzichte van jongere/oudere werknemers.

Om de impact van dergelijke wetten, reglementen en beleidsmaatregelen te kunnen meten op de vaste perceptie in verband met leeftijd maakten we een grondige analyse van deze wettelijke maatregelen op basis van de voorhande informatie op de websites van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de FOD Personeel en Organisatie alsook de Algemene Beleidsnota Werk[16]

Enkele maatregelen ten voordele van **jongeren** waarvan de impact (deels) zal worden nagegaan:

- voor deeltijds leerplichtigen: ondersteuning van jongeren via startbonus, aanmoediging van werkgevers door toekennen van stagebonus wanneer stageplaatsen worden gecreeërd
- voor niet meer schoolplichtige jongeren (<26 jaar): het startbanenstelsel met drie instrumenten:
    - verplichting voor bepaalde werkgevers om jongeren aan te werven
    - lastenverlaging voor werkgevers die laaggeschoolden in dienst nemen
    - tijdelijke extra verlaging van de loonkost d.m.v. werkuitkering voor aanwerving van erg laaggeschoolde jongeren
- voor alle jongeren: invoering stelsel van jeugdvakantie

16 [DOC 53 1964/015] Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers? Parlementair document van de 53ste zittingsperiode

De beleidsmaatregelen voor **ouderen** op de arbeidsmarkt hebben betrekking op drie verschillende doelen:

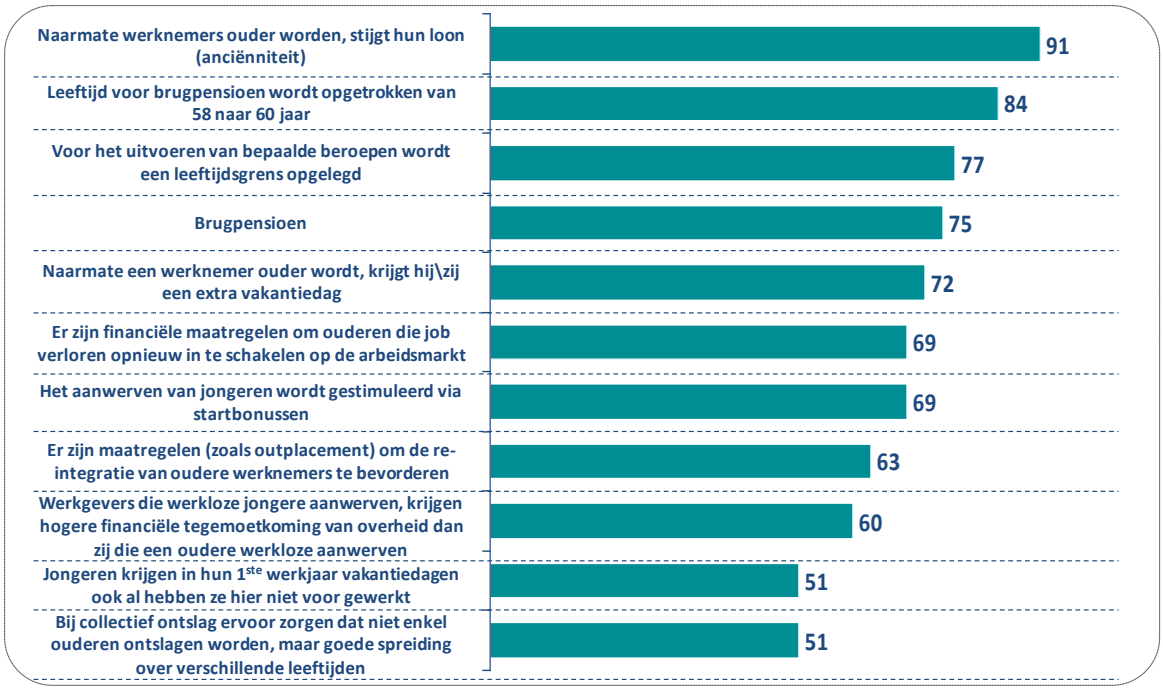
- maatregelen om een vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt af te remmen door afbouw van stelsels die de vervroegde uittrede aanmoedigen (vb: conventioneel brugpensioen, pseudo-brugpensioenen)
- maatregelen om de reïntegratie van ouderen die hun werk verloren te vergemakkelijken (werkhervattingstoeslag voor de oudere werknemer, vermindering van patronale sociale zekerheidsbijdragen voor werkgevers)
- maatregelen ter bevordering van de reïntegratie van oudere werknemers die op het punt staan ontslagen te worden (ontslagen werknemers van minstens 45 jaar worden opgevangen in een verplichte tewerkstellingscel, recht op aanbod tot outplacement voor dezelfde leeftijdsgroep

Er kan maar sprake zijn van een impact van wettelijke maatregelen op de stereotypen en vooroordelen ten opzichte van jongere/oudere werknemers als mensen ook op de hoogte zijn van deze wettelijke maatregelen. In de vragenlijst werd dan ook gepeild naar de kennis van de actieve en werkzoekende bevolking over wettelijke maatregelen waarin gebruik wordt gemaakt van het onderscheidingscriterium leeftijd.

5.7.1 Kennis van leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen voor de arbeidsmarkt

In het algemeen blijkt de werkende en werkzoekende bevolking goed op de hoogte te zijn van de leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen voor de arbeidsmarkt. Uit Figuur 31 blijkt dat de best gekende leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen in het algemeen deze m.b.t. oudere werknemers zijn en minder deze voor jongeren.

Figuur 30: Kennis leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen voor de arbeidsmarkt



De anciënniteitsmaatregel waarbij naarmate de werknemer ouder wordt, zijn/haar loon stijgt, is gekend bij 91% van de werkende en werkzoekende bevolking. De recente aanpassing van het brugpensioenstelsel waarbij de leeftijd werd opgetrokken van 58 naar 60 jaar is gekend bij meer dan 8 op 10 respondenten. Opmerkelijk (en onlogisch) is dat 'slechts' driekwart op de hoogte is van het brugpensioenstelsel waarbij werknemers van een zekere leeftijd die worden ontslagen, recht hebben op een vaste werkloosheidsuitkering en op een aanvullende vergoeding verschuldigd door de vroegere werkgever.

De drie minst gekende overheidsmaatregelen zijn deze waarbij werkgevers die een werkloze jongere aannemen een hogere financiële tegemoetkoming krijgen van de overheid dan de werkgevers die een oudere werkloze aanwerven (60%), jongeren in hun eerste werkjaar

vakantiedagen krijgen ookal hebben ze er niet voor gewerkt (51%) en er bij collectief ontslag moet gezorgd worden voor een goede spreiding over de leeftijden en niet enkel de ouderen getroffen worden door ontslag (51%).

Tabel 8: Kennis leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen voor de arbeidsmarkt naar regio

	Vlaanderen	Brussel	Wallonië
n	587	587	323
Tijdskrediet en loopbaanonderbreking	94%	89%	81%
Naarmate werknemers ouder worden, stijgt hun loon (anciënniteit)	93%	91%	88%
Het brugpensioen	81%	66%	66%
Er zijn financiële maatregelen voorzien om ouderen die hun job verloren hebben, opnieuw in te schakelen op de arbeidsmarkt	80%	48%	55%
Naarmate een werknemer ouder wordt, krijgt hij/zij een extra vakantiedag	77%	63%	67%
Er zijn maatregelen (zoals outplacement) om de re-integratie van oudere werknemers te bevorderen	69%	58%	55%
Bij een collectief ontslag moet ervoor gezorgd worden dat niet enkel oudere werknemers ontslagen worden, maar moet er een goede spreiding over verschillende leeftijden zijn	54%	37%	49%
Jongeren krijgen in hun 1ste werkjaar vakantiedagen ook al hebben ze hier niet voor gewerkt	56%	45%	46%
Het aanwerven van jongeren wordt gestimuleerd via startbonussen.	66%	67%	74%
Werkgevers die een werkloze jongere aanwerven, krijgen een hogere financiële tegemoetkoming van de overheid dan werkgevers die een oudere werkloze aanwerven.	55%	51%	73%

Mannen en vrouwen blijken de overheidsmaatregelen even goed te kennen. Mannen zijn echter meer op de hoogte van het brugpensioenstelsel (78% vs. 71%); vrouwen daarentegen zijn meer vertrouwd met de stelsels van tijdskrediet en loopbaanonderbreking dan mannen (92% vs. 87%).

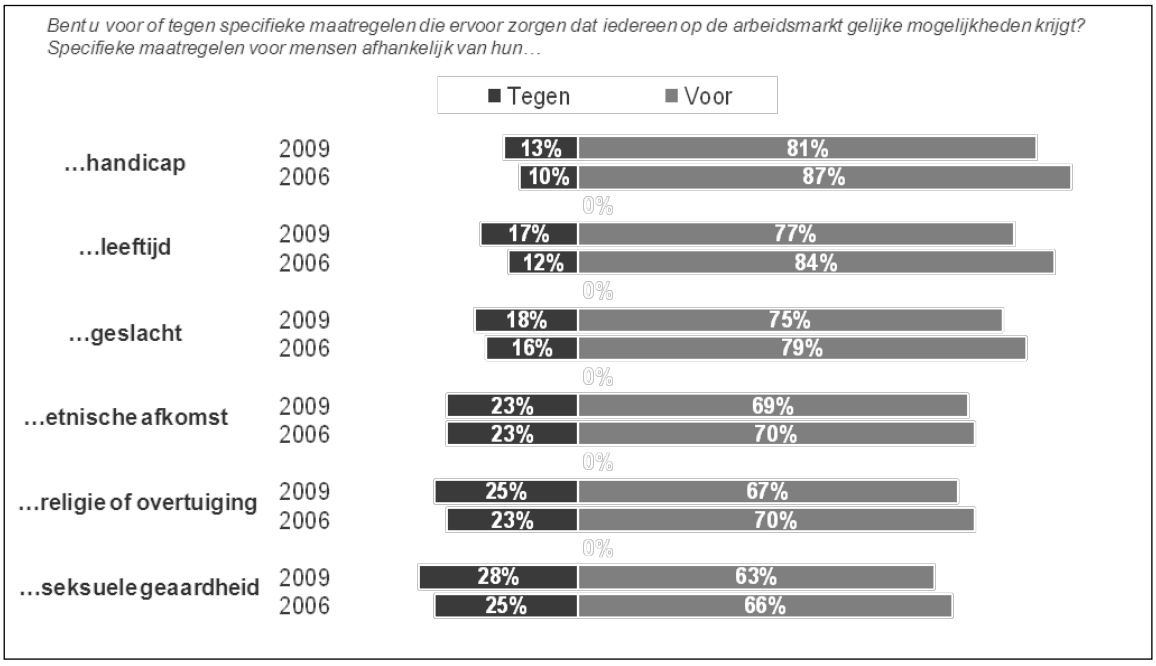
In Vlaanderen ligt de kennis van de leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen voor de arbeidsmarkt het hoogst. In Wallonië is men echter wel meer op de hoogte van de maatregel die ervoor zorgt dat jongeren tijdens hun eerste werkjaar vakantiedagen krijgen ookal hebben ze er niet voor gewerkt (74%) alsook van de maatregel waarbij werkgevers een hogere financiële tegemoetkoming krijgen van de overheid voor een werkloze jongere dan voor een werkloze oudere.

5.7.2 Ondersteuning van leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen voor de arbeidsmarkt

In de Eurobarometerstudie 'Discrimination in the EU in 2009' werd de respondent gevraagd of hij/zij voor of tegen specifieke maatregelen is om iedereen op de arbeidsmarkt gelijke kansen te bieden.

Uit Figuur 32 blijkt zo dat in 2009 77% van de Europeanen voorstander was van dergelijke maatregelen om discriminatie op basis van leeftijd tegen te gaan. In 2006 was nog 84% van de Europeanen voorstander van dergelijke maatregelen. De survey toont overheen de tijd een kleine daling van de steun voor dergelijke maatregelen met uitzondering van etnische afkomst waarbij de meningen onveranderd bleven.

Figuur 31: Houding t.o.v. overheidsmaatregelen m.b.t. gelijke kansen op de arbeidsmarkt

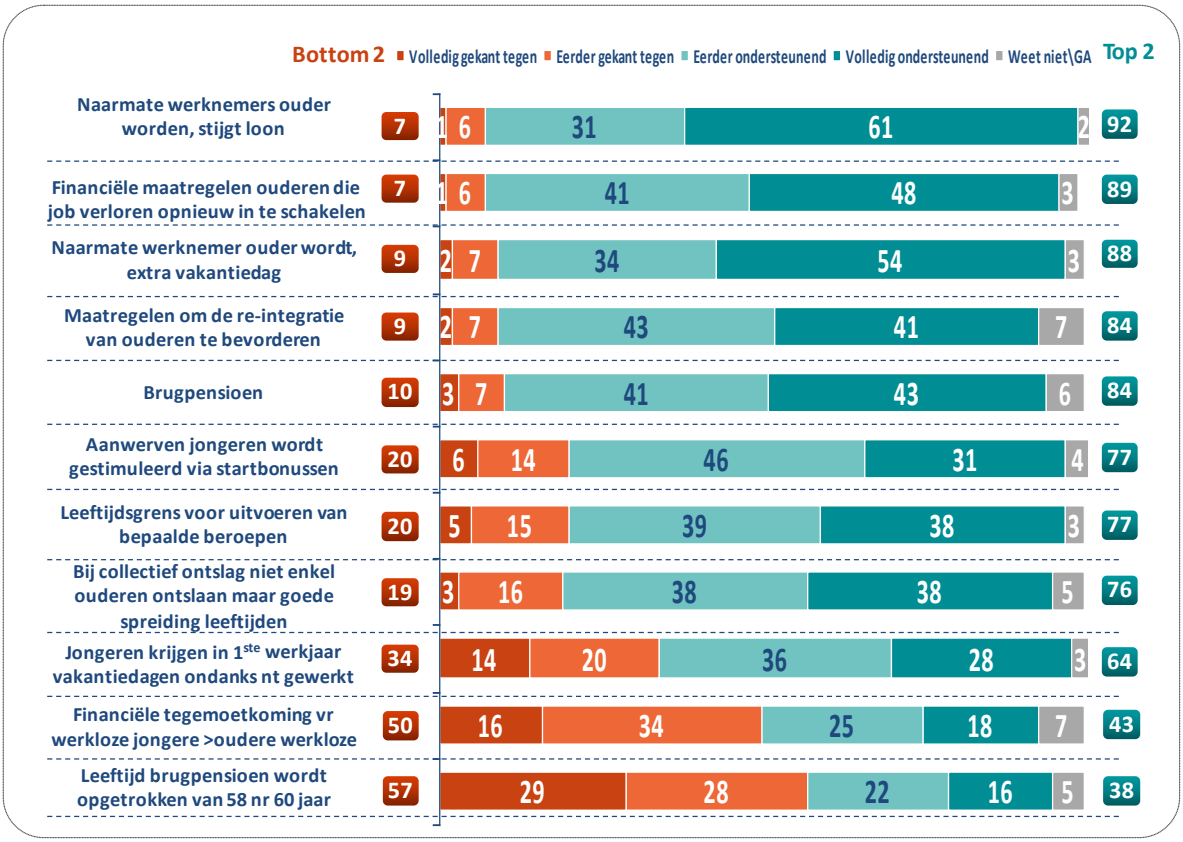


Bron: Eurobarometerstudie 'Discrimination in the EU in 2009'

Deze informatie sluit aan bij onze eigen enquêteresultaten: gemiddeld ondersteunt 70% van de werkende en werkzoekende bevolking leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen voor de arbeidsmarkt.

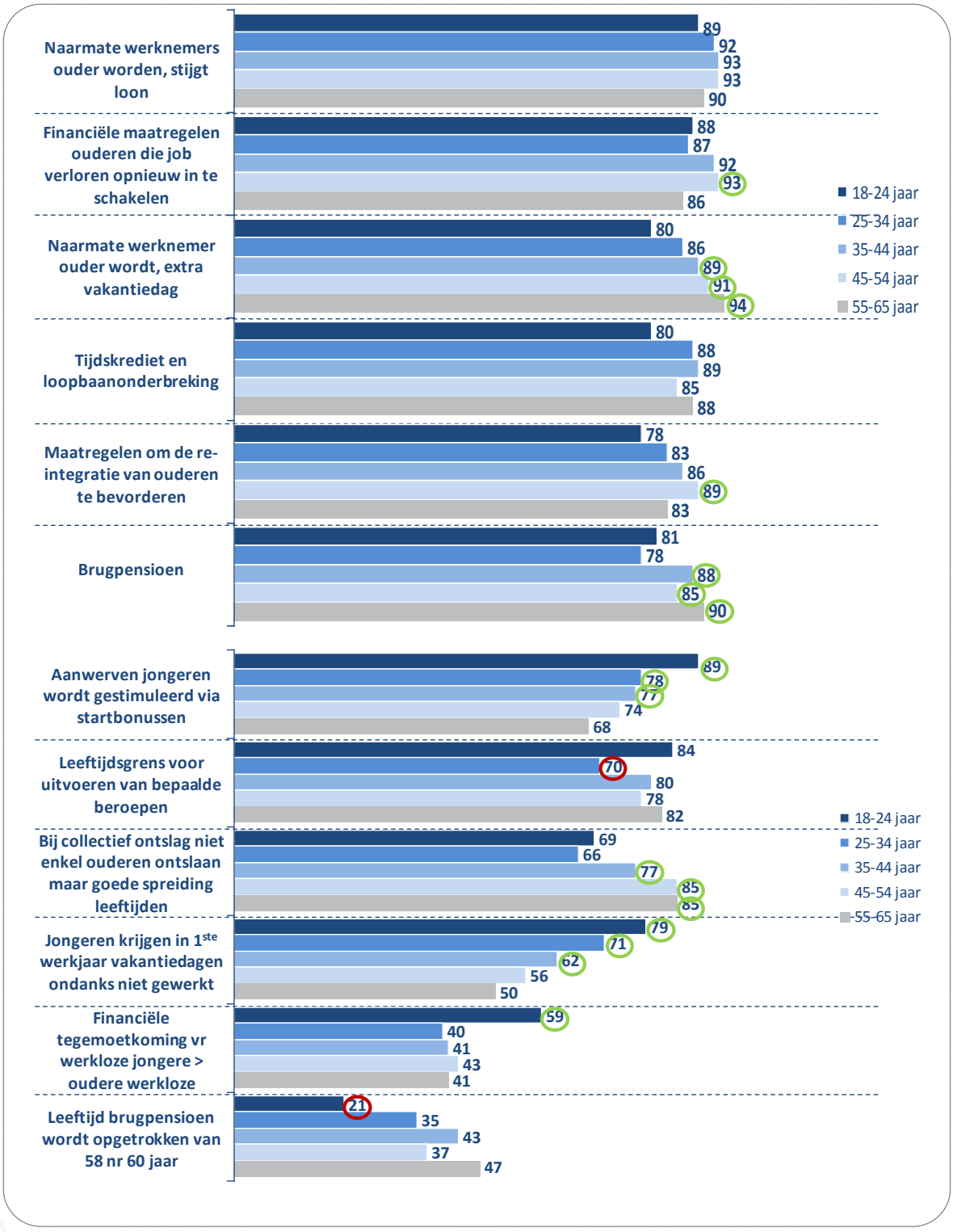
De meeste leeftijdsgebonden maatregelen worden algemeen ondersteund. Het optrekken van de brugpensioenleeftijd wordt echter maar gesteund door 38%. De overheidsmaatregel dat de meeste steun geniet, en dit ongeacht leeftijd, is de anciënniteitsmaatregel (92%) waarbij naarmate de werknemer ouder wordt, zijn/haar loon stijgt.

Figuur 32: Houding t.o.v. leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen m.b.t. de arbeidsmarkt



De anciënniteitsmaatregel en de stelsels van tijdskrediet en loopbaanonderbreking zijn de enige overheidsmaatregelen die evenveel steun genieten bij alle leeftijdsgroepen, zo blijkt uit figuur x. De extra vakantiedag naarmate werknemers ouder worden, wordt in tegenstelling tot de anciënniteitsmaatregel, echter wel significant meer gesteund door 35-plussers.

Figuur 33: Aandeel ondersteuners van.(leeftijdsgebonden) overheidsmaatregelen m.b.t de arbeidsmarkt naar leeftijd (%)



45-54 jarigen steunen significant meer financiële maatregelen om ouderen die hun job verloren hebben, opnieuw in te schakelen op de arbeidsmarkt (93%) alsook maatregelen (zoals outplacement) om de re-integratie van oudere werknemers te bevorderen (89%).

Enerzijds wordt het brugpensioenstelstel significant meer gesteund door de medioren en seniors op de arbeidsmarkt maar anderzijds geniet het optrekken van de brugpensioenleeftijd van 58 jaar naar 60 jaar minder steun bij de jongste werknemers (21% vs. 47% bij 55+).

Het opleggen van een leeftijdsgrens voor het uitvoeren van bepaalde beroepen (bv. brandweerman, scheidsrechter…) wordt het minst gesteund door de 25-34 jarigen; ongetwijfeld de groep die het dichtst aanleunt bij de meeste opgelegde leeftijdsgrenzen voor deze beroepen.

Hoewel 80% van de 18-24 jarigen de extra vakantiedag naarmate men ouder wordt, ondersteunt, steunt slechts 50% van de 55-plussers de jeugdvakantiedagen.

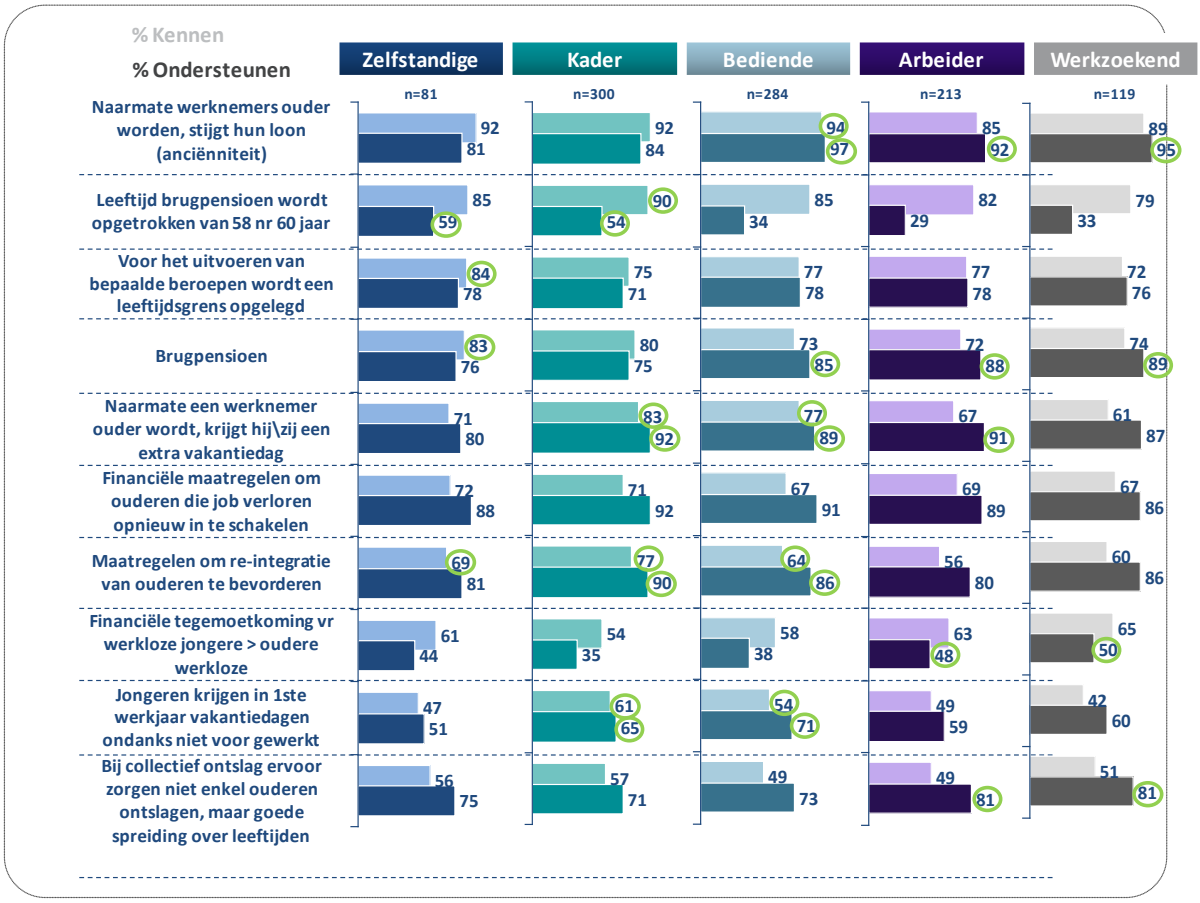
In grote lijnen ondersteunen mannen en vrouwen de overheidsmaatregelen even sterk, echter 43% van de mannen ondersteunt het optrekken van de brugpensioeleeftijd ten opzichte van slechts 32% vrouwen. Er zijn significant meer vrouwelijke voorstanders van het tijdskrediet en loopbaanonderbreking (89% vs. 85%) als van maatregelen (zoals outplacement) om de re-integratie van oudere werknemers te bevorderen (87% vs. 82%).

In het algemeen geldt dat in Vlaanderen de overheidsmaatregelen niet alleen meer gekend zijn, zij genieten er ook meer steun zoals blijkt uit Tabel 9: Aandeel ondersteuners van.(leeftijdsgebonden) overheidsmaatregelen m.b.t de arbeidsmarkt naar regio (%). In Wallonië echter vinden we wel meer ondersteuners van het brugpensioenstelsel (88%) dan in Vlaanderen. Het optrekken van de brugpensioenleeftijd kent in Wallonië minder voorstanders (24%) dan in Vlaanderen (45%) en Brussel (40%).

Tabel 9: Aandeel ondersteuners van.(leeftijdsgebonden) overheidsmaatregelen m.b.t de arbeidsmarkt naar regio (%)

	Vlaanderen	Brussel	Wallonië
n	587	587	323
Tijdskrediet en loopbaanonderbreking	94%	89%	81%
Naarmate werknemers ouder worden, stijgt hun loon (anciënniteit)	93%	91%	88%
Het brugpensioen	81%	66%	66%
Er zijn financiële maatregelen voorzien om ouderen die hun job verloren hebben, opnieuw in te schakelen op de arbeidsmarkt	80%	48%	55%
Naarmate een werknemer ouder wordt, krijgt hij/zij een extra vakantiedag	77%	63%	67%
Er zijn maatregelen (zoals outplacement) om de re-integratie van oudere werknemers te bevorderen	69%	58%	55%
Bij een collectief ontslag moet ervoor gezorgd worden dat niet enkel oudere werknemers ontslagen worden, maar moet er een goede spreiding over verschillende leeftijden zijn	54%	37%	49%
Jongeren krijgen in hun 1ste werkjaar vakantiedagen ook al hebben ze hier niet voor gewerkt	56%	45%	46%
Het aanwerven van jongeren wordt gestimuleerd via startbonussen.	66%	67%	74%
Werkgevers die een werkloze jongere aanwerven, krijgen een hogere financiële tegemoetkoming van de overheid dan werkgevers die een oudere werkloze aanwerven.	55%	51%	73%

Figuur 34: Mate van kennis en ondersteuning van leeftijdsgebonden maatregelen naar statuut



Uit Figuur 35:blijkt dat kaderleden en bedienden in het algemeen de leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen het best kennen en het meest ondersteunen al genieten de anciënniteitsmaatregel, het brugpensioen en de extra vakantiedag naarmate men ouder wordt ook meer steun bij arbeiders. Arbeiders en werkzoekenden blijken significant meer voorstander van de maatregel waarvoor bij collectief ontslag moet gezorgd worden voor een goede spreiding over de leeftijden.

Tabel 10: Aandeel kenners en ondersteuners van.(leeftijdsgebonden) maatregelen naar sector

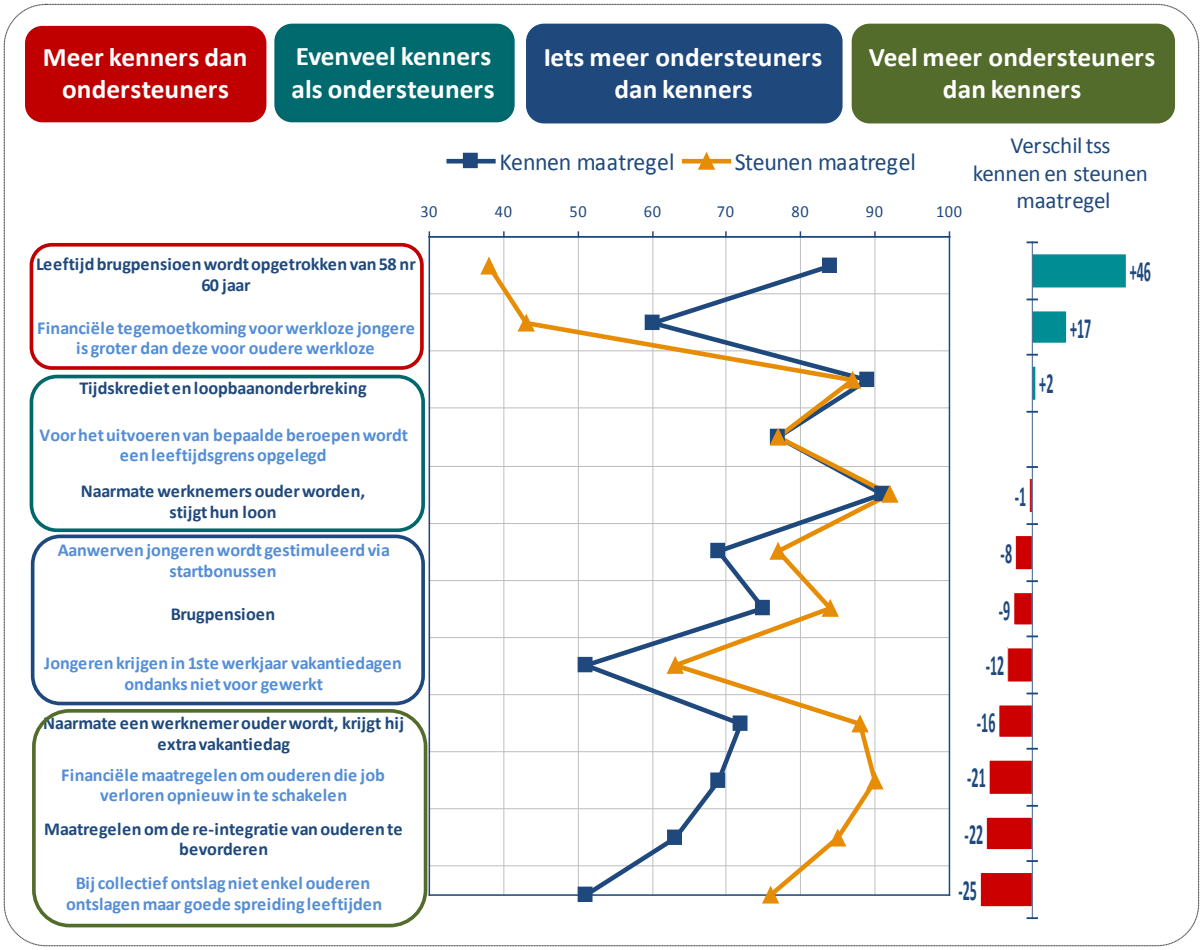
	Totaal n=997		Bouw n=84		Distributie n=83		Horeca n=52		Openbaar bestuur n=104		Onderwijs n=85		Gezond-heidszorg n=135	
	Kent	Steunt	Kent	Steunt	Kent	Steunt	Kent	Steunt	Kent	Steunt	Kent	Steunt	Kent	Steunt
Naarmate een werknemer ouder wordt, krijgt hij\zij een extra vakantiedag	72	88	69	87	69	90	58	81	87	91	47	81	84	93
Het aanwerven van jongeren wordt, gestimuleerd via startbonussen	69	77	75	75	69	80	62	79	74	77	62	78	73	74
Voor het uitvoeren van bepaalde beroepen, wordt een leeftijdsgrens opgelegd	77	77	81	85	83	70	71	69	78	83	76	78	74	74
Bij collectief ontslag ervoor zorgen dat niet enkel oudere werknemers ontslagen worden, maar goede spreiding over verschillende leeftijden	51	76	49	77	70	75	58	79	52	74	48	72	46	69
Werkgevers die een werkloze jongere aanwerven, krijgen hogere financiële tegemoetkoming van overheid dan werkgevers die een oudere werkloze aanwerven	60	43	60	51	65	41	62	50	52	31	53	44	74	48
Het brugpensioen	75	84	76	75	78	88	65	77	72	86	71	82	79	89
De leeftijd voor brugpensioen zal worden opgetrokken van 58 jaar tot 60 jaar	84	38	76	38	88	37	81	52	88	40	95	29	86	34
Jongeren krijgen in hun eerste werkjaar vakantiedagen, ook al hebben ze hier niet voor gewerkt	51	63	52	54	45	51	48	60	55	74	59	71	54	68
Er zijn maatregelen (zoals outplacement) om de re-integratie van oudere werknemers te bevorderen	63	85	65	80	70	76	62	85	67	88	61	86	60	85
Tijdskrediet en loopbaanonderbreking	89	87	79	80	87	81	85	83	94	93	92	88	99	94

Het brugpensioenstelsel is het best gekend in de gezondheidszorgsector en maatschappelijke dienstverlening (74%) en minder in de horeca. De mogelijkheid om vervroegd op pensioen te gaan wordt ook meer ondersteund in de gezondheidssector (89%) alsook in de distributiesector (88%).

De meeste kenners van het optrekken van de leeftijd voor brugpensioen vinden we terug in het onderwijs (95%), het openbaar bestuur en de distributiesector (resp. 88%). Werknemers uit de horecasector zijn het minst gekant tegen deze nieuwe maatregel: meer dan de helft ondersteunt het verhogen van de brugpensioenleeftijd met 2 jaar; gemiddeld is dit slechts 38%.

5.7.3 Een typologie van leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen

Figuur 35: Aandeel kenners en ondersteuners van.(leeftijdsgebonden) maatregelen



In figuur x zetten we het aandeel kenners en ondersteuners van de leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen tegen elkaar af. Op deze manier onderscheiden we vier groepen van overheidsmaatregelen. Een eerste groep verzamelt de maatregelen met **meer kenners dan ondersteuners**. Het gaat om de recente maatregel waarbij de leeftijd voor brugpensioen wordt opgetrokken van 58 tot 60 jaar en de maatregel waarbij werkgevers die een werkloze jongere aanwerven, een hogere financiële tegemoetkoming krijgen van de overheid dan werkgevers die een oudere werkloze aanwerven.

Een tweede groep laat zich onderscheiden door een **gelijk aandeel kenners en ondersteuners**. Het gaat om de anciënniteitsmaatregel, het tijdskrediet en de loopbaanonderbreking en tot slot het opleggen van een leeftijdsgrens voor bepaalde beroepen.

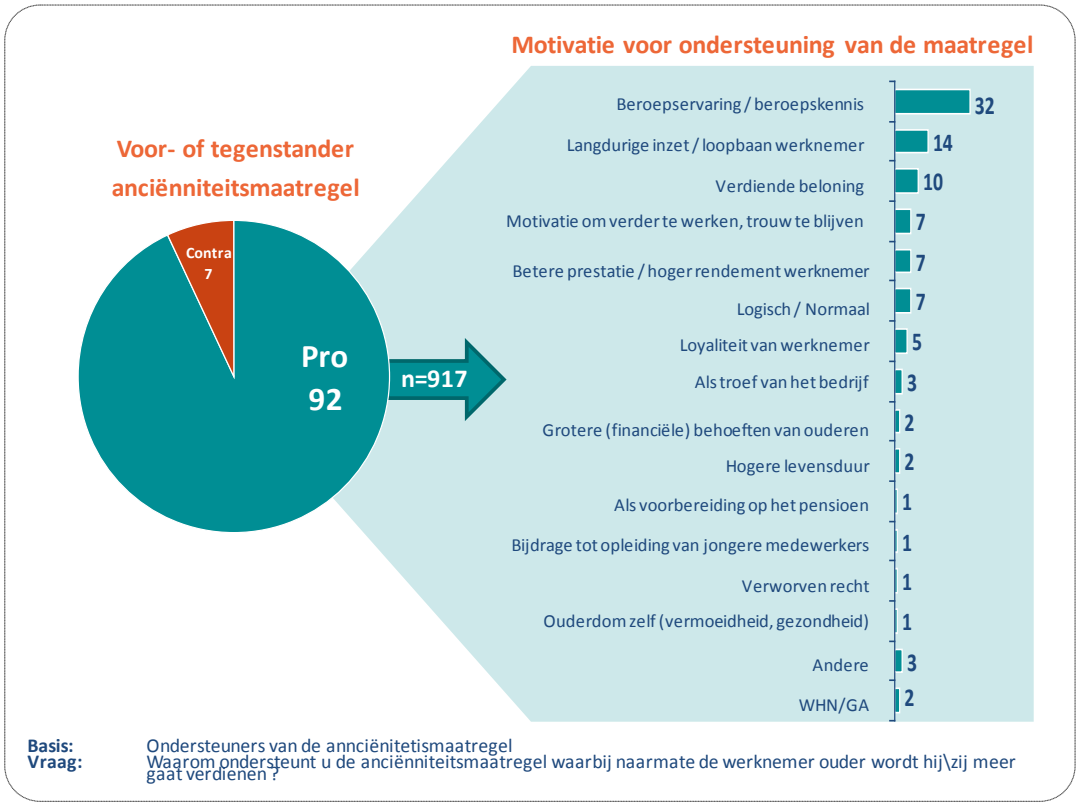
Een derde groep plaatsen we onder de categorie '**iets meer ondersteuners dan kenners'**: het brugpensioen, het aanwerven van jongen stimuleren via startbonussen en de jeugdvakantiedagen.

Ten slotte zijn er de maatregelen met **veel meer ondersteuners dan kenners**: de extra vakantiedag naarmate men ouder wordt, de al dan niet financiële maatregelen om ouderen die hun job verloren opnieuw in te schakelen, en tot slot bij collectief ontslag ervoor zorgen dat niet enkel de ouderen worden ontslagen maar een goede spreiding over de verschillende leetijden wordt gerespecteerd.

5.7.4 Motieven voor ondersteuning van de anciënniteitsmaatregel

De anciënniteitsmaatregel is niet alleen het best gekend maar wordt ook het meest ondersteund.

Figuur 36:Motivatie voor ondersteuning van de anciënniteitsmaatregel



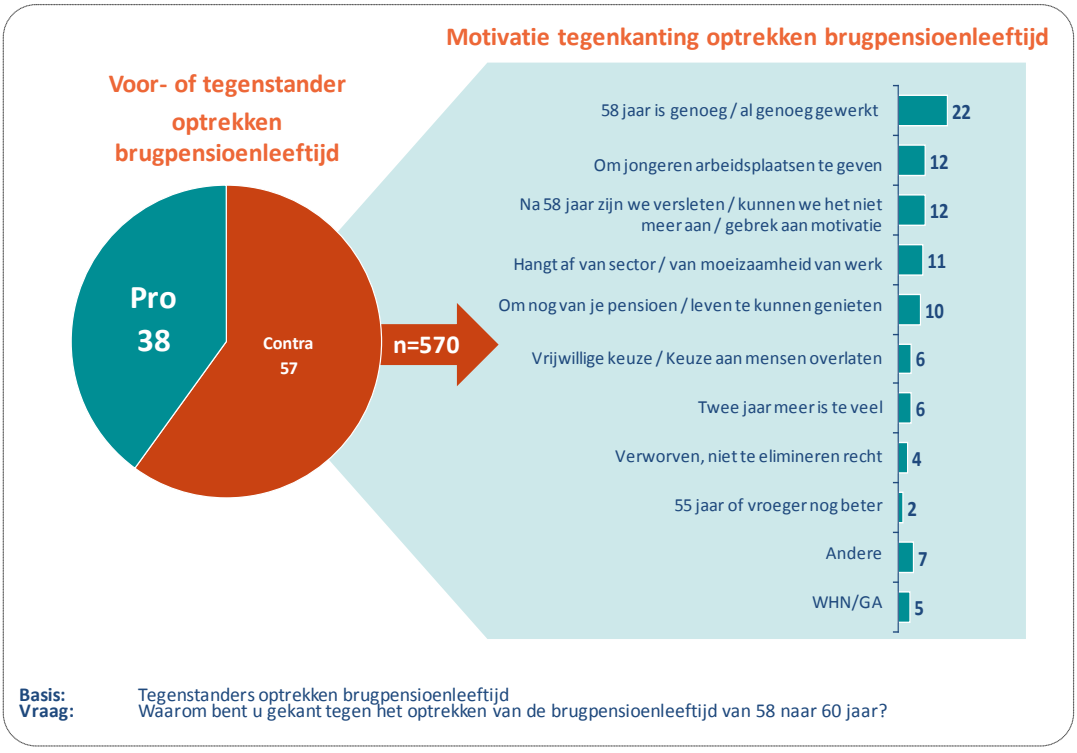
Maar liefst 92% is voorstander van de anciënniteitsmaatregel die ervoor zorgt dat naarmate werknemers ouder worden hun loon stijgt. Werknemers steunen de anciënniteitsmaatregel voornamelijk omwille van de beroepservaring (32%), de langdurige inzet (14%) en verdiende verloning (10%). 7% ziet de anciënniteitsmaatregel als een stimulans om verder te blijven werken en trouw te blijven. 5% ziet het dan weer als een beloning voor de loyaliteit van de werknemer. 7% ondersteunt de maatregel omdat men ervan overtuigd is dat naarmate de werknemer ouder wordt, hij/zij beter presteert, een hoger rendement heeft.

5.7.5 Motieven voor het niet steunen van het optrekken van de brugpensioenleeftijd

De maatregel die zeer goed gekend is maar in vele mindere mate wordt ondersteunt, is het optrekken van de leeftijd voor brugpensioen. Een meerderheid (57%) van de actieve en werkzoekende bevolking is gekant tegen deze maatregel.

De tegenkanting is vooral ingegeven door de mening al genoeg gewerkt te hebben (22%). **Iets meer dan 1 op 10 (12%) is tegen de aanpassing van het brugpensioen omdat dit belet arbeidsplaatsen te creëren voor jongeren.** Een zelfde aandeel (12%) schuift het argument 'gebrek aan motivatie' naar voren als reden om zich af te zetten tegen de optrekking van de brugpensioenleeftijd. 10% is er gekant tegen omdat het kunnen genieten van het pensioen/het leven ermee wordt uitgesteld.

Figuur 37: Motivatie voor tegenkanting optrekken brugpensioenleeftijd



Basis: Tegenstanders optrekken brugpensioenleeftijd
Vraag: Waarom bent u gekant tegen het optrekken van de brugpensioenleeftijd van 58 naar 60 jaar?

Jong werkt nu al onder het niveau omdat ze anders geen kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Anderzijds moeten ouderen wel langer blijven werken. Gaat het tekort aan aantal arbeidsplaatsen voor jongeren ten gevolge van de (verlengde) aanwezigheid van oudere werknemers op de arbeidsmarkt in de toekomst niet erger worden. Een deel van de

oplossing ligt ongetwijfeld in het creëren van werkgelegenheid maar ook in het uitdenken van meer flexibele, alternatieve manieren van tewerkstelling voor jong en oud.

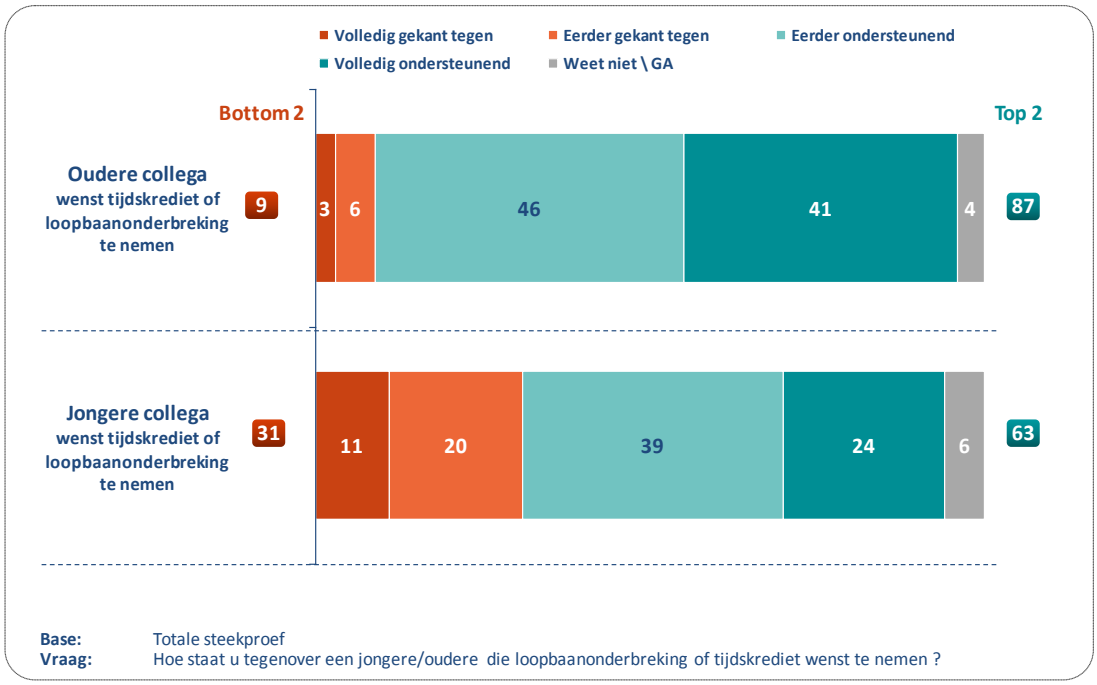
5.8 Het stelsel van tijdskrediet of loopbaanonderbreking

Haast 9 op 10 actieve en werkzoekende Belgen kennen de stelsels van tijdskrediet en loopbaanonderkreking die werknemers de mogelijkheid geven om hun loopbaan tijdelijk stop te zetten of te verminderen, ongeacht hun leeftijd. Haast evenveel (87%) ondersteunt ook deze niet-leeftijdsgebonden stelsels. Deze stelsels zijn het best gekend én genieten de meeste ondersteuning in het onderwijs, het openbaar bestuur en de gezondheidssector (zie tabel x).

Ondanks het feit dat iedereen tijdskrediet of loopbaanonderbreking kan nemen, kan een oudere collega echter rekenen op meer begrip dan een jongere. Eén op drie Belgen is (in mindere of sterkere mate) gekant tegen een jongere met de wens om tijdelijk tijdens de loopbaan het werk stop te zetten of te verminderen; slechts 1 op 10 is gekant tegen een oudere met dezelfde wens.

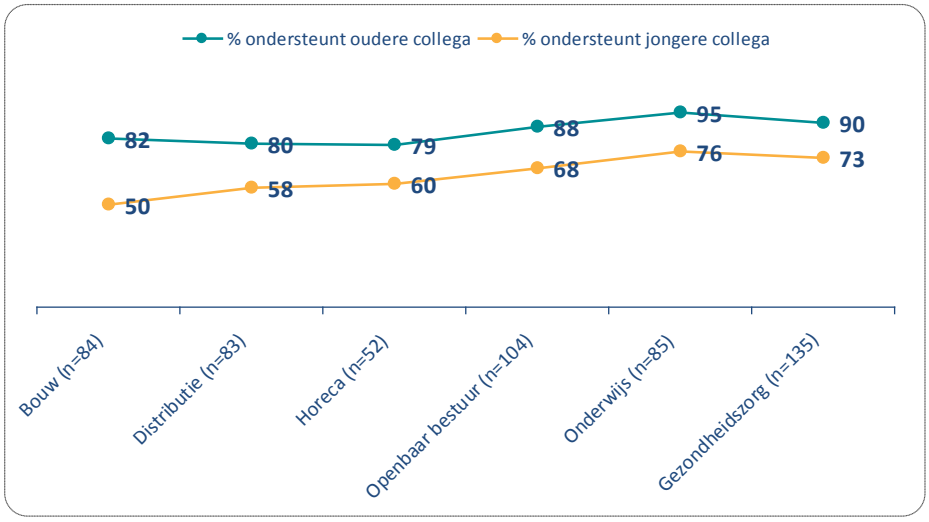
Vrouwen staan echter positiever t.o.v. een jongere die tijdelijk de loopbaan wenst stop te zetten dan mannen (68% vs. 58%). Deze positievere houding t.a.v. jongeren vinden we ook meer terug in Vlaanderen (66%) en Brussel (72%) en minder in Wallonië (54%). In Wallonië staat men daarentegen significant positiever t.o.v. een oudere met dezelfde wens (91% vs. 85% in Vlaanderen en 80% in Brussel).

Figuur 38: Houding ten opzichte van jong en oud die loopbaanonderbreking of tijdskrediet wenst te nemen



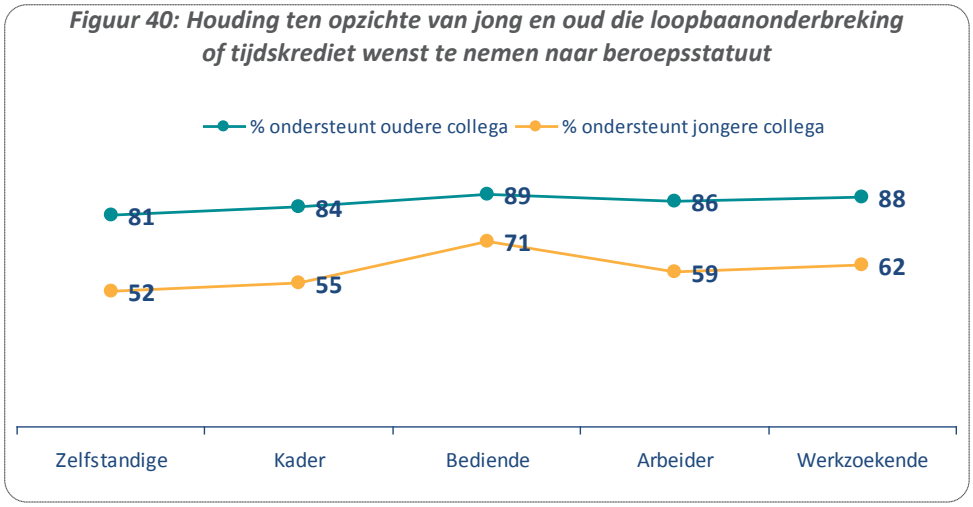
In de bouwsector kunnen jongeren met de wens de loopbaan tijdelijk stop te zetten rekenen op het minst begrip (50%). Het is tevens de sector waar de discrepantie voor ondersteuning van eenzelfde wens door jong en oud het grootst is: 32% meer van de actieven en werkzoekenden in de bouwsector ondersteunen een oudere ten nadele van een jongere. In de gezondheidssector is de discrepantie het kleinst hoewel er nog steeds 17% meer begrip heeft voor een oudere dan voor een jongere die loopbaanonderbreking of tijdskrediet wenst te nemen.

Figuur 39: Houding ten opzichte van jong en oud die loopbaanonderbreking of tijdskrediet wenst te nemen naar sector



Alle beroepstatuten staan in eenzelfde mate positiever ten opzichte van een oudere die wenst tijdskrediet te nemen in vergelijking met een jongere echter jongeren kunnen rekenen op meer begrip van bedienden.

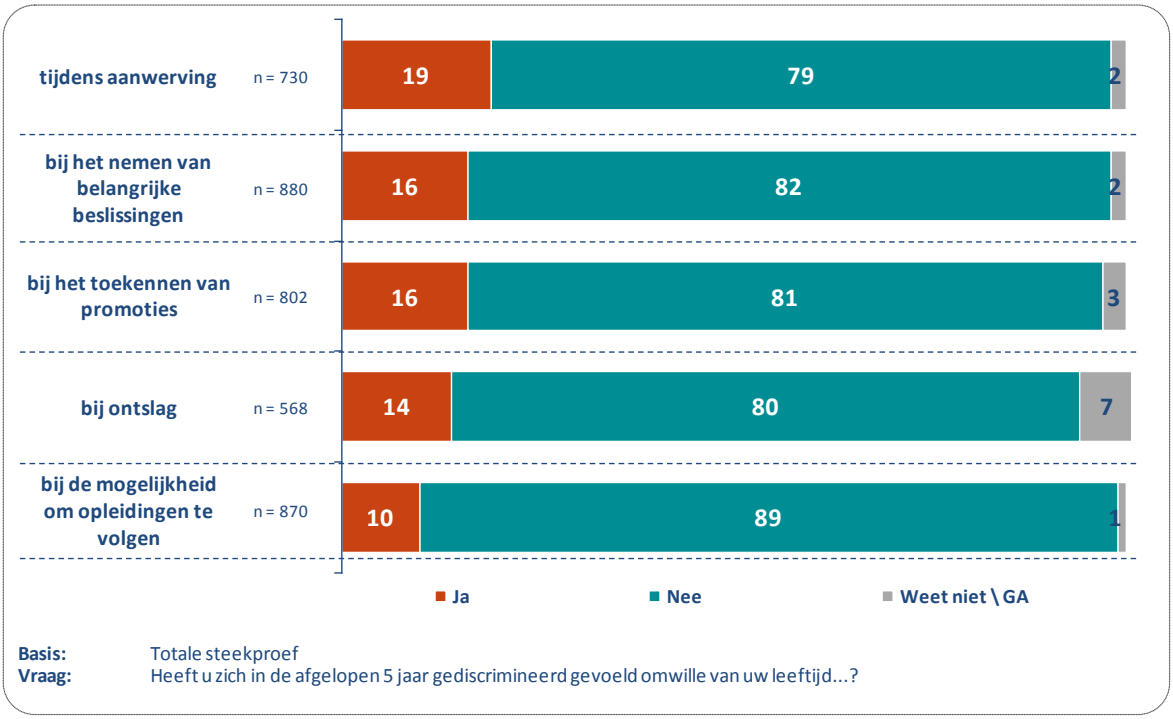
Figuur 40: Houding ten opzichte van jong en oud die loopbaanonderbreking of tijdskrediet wenst te nemen naar beroepsstatuut



5.9 Discriminerend gedrag op basis van leeftijd binnen de werksfeer

Gevoelens van discriminatie komen het vaakst voor tijdens aanwervingen (19%), bij het nemen van belangrijke beslissingen (16%) en promotierondes (16%). Bij ontslag ervaart 14% desgevallend gevoelens van discriminatie en 10% bij de mogelijkheid om opleidingen te volgen.

Figuur 41: Gevoelens van discriminatie omwille van leeftijd bij actieve en werkzoekende bevolking tijdens afgelopen 5 jaar %



Basis: Totale steekproef
Vraag: Heeft u zich in de afgelopen 5 jaar gediscrimineerd gevoeld omwille van uw leeftijd...?

5.9.1 Discriminerend gedrag op basis van leeftijd binnen de werksfeer naar socio-demografisch profiel

Uit Figuur 43 blijkt dat jongeren zich het vaakst slachtoffer voelen van discriminatie, dit zowel bij aanwerving (30%), bij het nemen van belangrijke beslissingen (32%), promotierondes (25%), bij ontslag (30%) en de mogelijkheid om opleidingen te volgen (16%). Enkel voor wat betreft aanwervingen stellen we voor 55-plussers een significant verschil vast ten opzichte van de 35-44 jarigen (26% vs. 12%).

Daar waar 12% van de 55-plussers zich de afgelopen 5 jaar gediscrimineerd heeft gevoeld bij ontslag, voelde maar liefst 30% van de 18-24 jarigen zich zo bij ontslag.

Figuur 42: Gevoelens van discriminatie omwille van leeftijd bij actieve en werkzoekende bevolking tijdens afgelopen 5 jaar % naar leeftijd

Ook in de Eurobarometerstudie werd gepeild naar de persoonlijke ervaringen met discriminatie in de afgelopen 12 maanden. Uit deze studie blijkt leeftijd de meest voorkomende reden voor zelfgerapporteerde discriminatie te zijn, met 6% Europeanen die zich zo tijdens het afgelopen jaar gevoeld heeft. Leeftijd wordt gevolgd door geslacht (3%), etnische afkomst (3%), handicap (2%), religie (1%) en seksuele geaardheid (1%).

We stellen in onze enquête geen verschillen vast tussen mannen en vrouwen voor wat betreft de ervaren gevoelens van discriminatie op de werkvloer.

Op regionaal vlak daarentegen stellen we vast dat de gevoelens van discriminatie hoger liggen in Wallonië en dit wat betreft alle bevraagde werksituaties (zie tabel x).

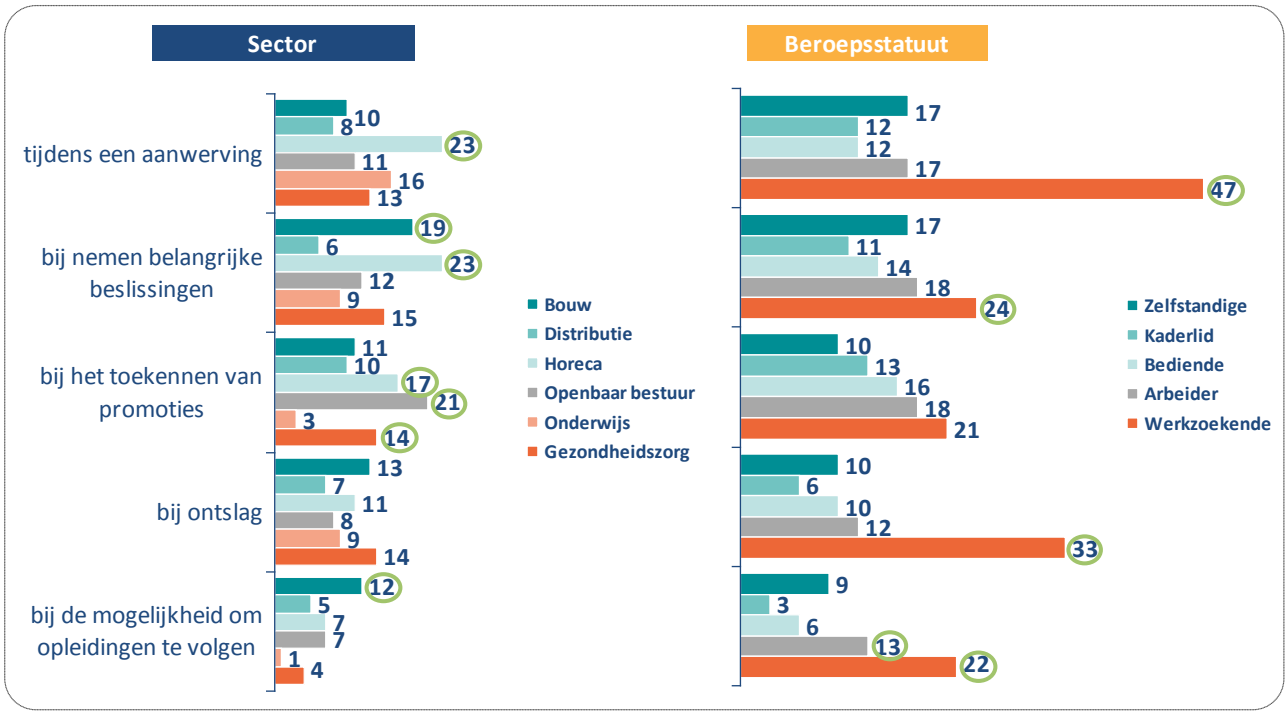
Tabel 11: Gevoelens van discriminatie omwille van leeftijd bij actieve en werkzoekende bevolking tijdens afgelopen 5 jaar % naar regio

	Vlaanderen	Brussel	Wallonië
tijdens aanwerving	15%	16%	27%
bij nemen van belangrijke beslissingen	14%	12%	21%
bij de mogelijkheid om opleidingen te volgen	6%	12%	16%
bij het toekennen van promoties	11%	11%	28%
bij ontslag	10%	11%	22%

5.9.2 Discriminerend gedrag op basis van leeftijd binnen de werksfeer naar socio-werknemerprofiel

Uit Figuur 44 blijkt dat mensen die werkzaam zijn of werk zoeken in de horeca significant meer gevoelens van discriminatie ondervinden omwille van hun leeftijd tijdens aanwervingen (23%), bij het nemen van belangrijke beslissingen (23%) en bij promotierondes (17%). In vergelijking met andere sectoren wordt in de bouwsector significant meer discriminatie gevoeld ten gevolge van leeftijd wanneer het aankomt op de mogelijkheid om opleidingen te volgen (12%) maar ook bij het nemen van belangrijke beslissingen (19%).

Figuur 43: Gevoelens van discriminatie o.b.v. leeftijd bij actieve en werkzoekende bevolking tijdens afgelopen 5 jaar % naar sector en beroepsstatuut



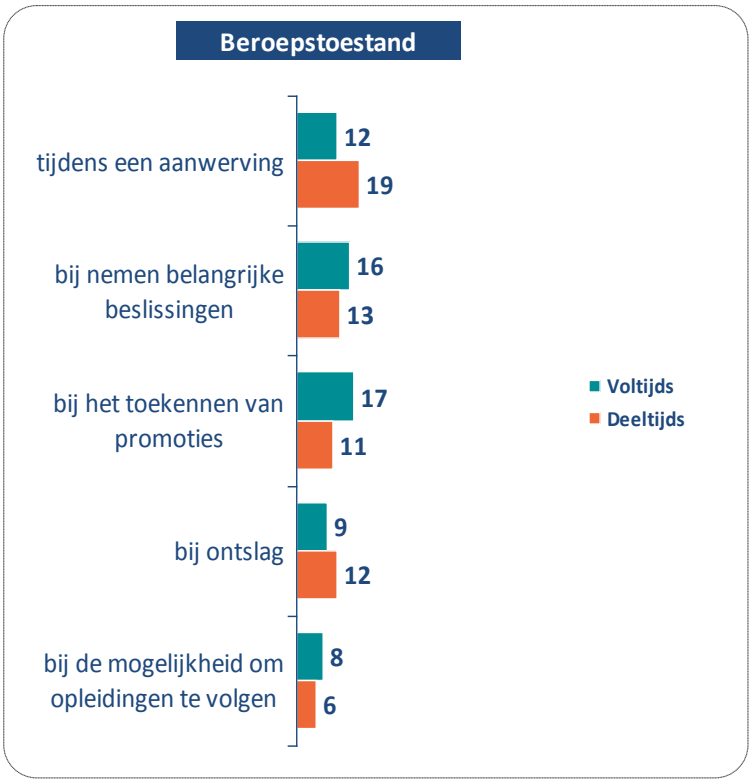
Bij het toekennen van promoties voelen mensen uit het openbaar bestuur (21%) maar ook de gezondheidszorgsector en maatschappelijke dienstverlening zich significant meer slachtoffer van discriminatie (14%) op basis van hun leeftijd.

Wanneer we de resultaten analyseren naar beroepsstatuut dan valt meteen op dat werkzoekenden zich het vaakst slachtoffer van discriminatie voelen behalve voor wat betreft het toekennen van promoties waar zij niet meer of minder discriminatiegevoelens hebben ervaren o.b.v. leeftijd. De grootste groep werkzoekenden vinden we dan ook terug bij juniors en seniors: 18-24 jarigen (21%), 25-34 jarigen (14%) en 55-plussers (17%).

Ook arbeiders rapporteren een hoger discriminatiegevoel te wijten aan hun leeftijd bij de mogelijkheid om opleidingen te volgen (13%).

In de focusgroepen werd door zowel vakbondsafgevaardigden, werkgevers als HR-managers aangehaald dat iedereen die iewat van de norm afwijkt, vatbaar is voor stereotiepe beeldvorming rond hem/haar. Elk kenmerk van anders zijn kan tot vooroordelen leiden, zo ook voltijds werken versus deeltijds werken. Stereotiepe beeldvorming kan aan de basis liggen van discriminatie. Uit de kwantitatieve resultaten vinden we geen significante verschillen tussen voltijdse werknemers en deeltijdse werknemers voor wat betreft de gevoelens van discriminatie.

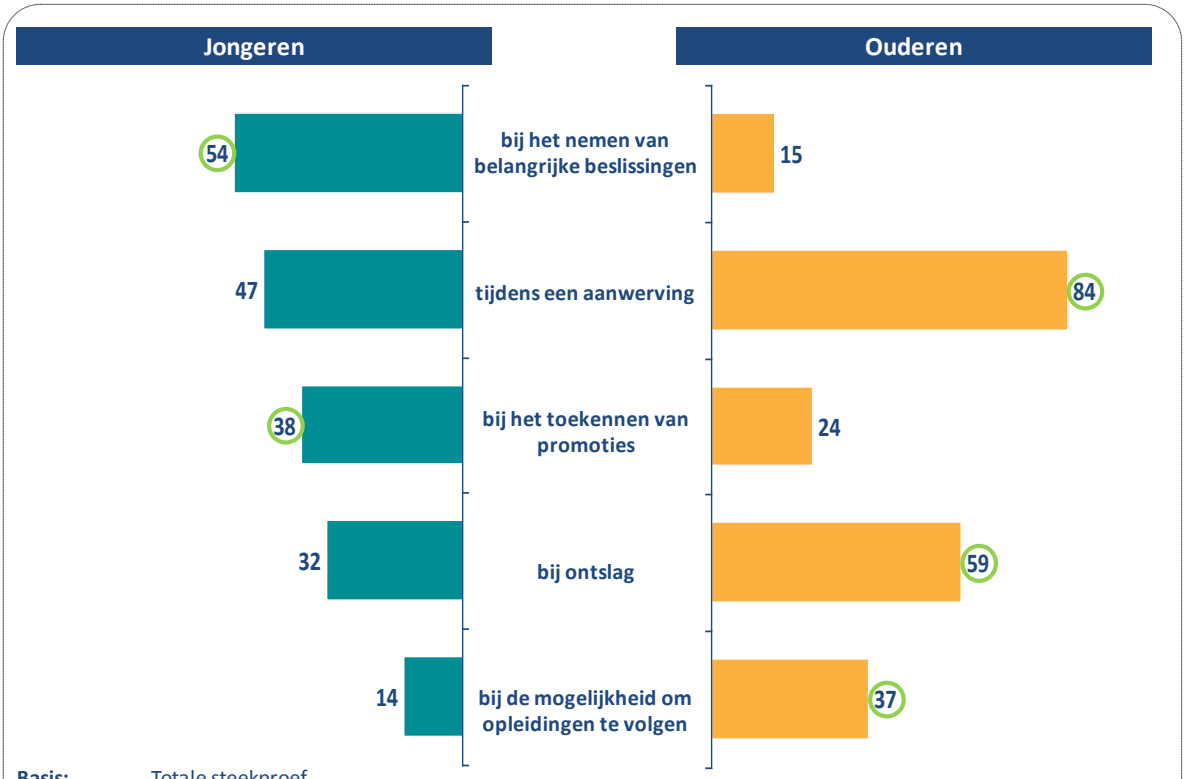
Figuur 44: Gevoelens van discriminatie o.b.v. leeftijd bij actieve en werkzoekende bevolking tijdens afgelopen 5 jaar % naar sector en beroepsstatuut



5.10 Perceptie van discriminatiegraad bij jong en oud

Naast de eigen gevoelens van discriminatie vroegen we de respondenten in welke mate jongeren en ouderen nadelen ondervinden op de arbeidsmarkt ten gevolge van hun leeftijd. Jongeren worden gepercipieerd als de grootste slachtoffers van discriminatie bij het nemen van belangrijke beslissingen (54%) en promoties (38%). Ouderen worden gepercipieerd als de grootste slachtoffers bij aanwerving (84%), ontslag (59%) en opleidingen (37%).

Figuur 45: Perceptie van actieve en werkzoekende bevolking over de nadelen die jong en oud ondervinden ten gevolge van hun leeftijd



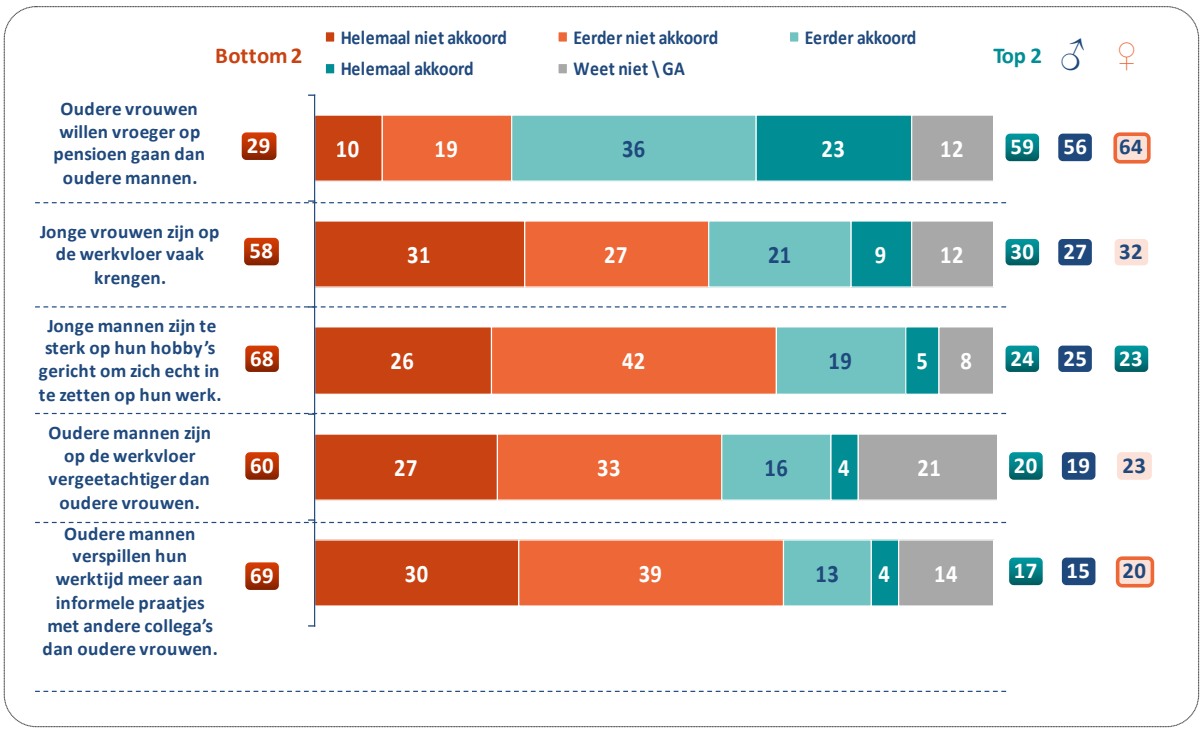
Basis: Totale steekproef
Vraag: Ondervinden jongeren/ouderen volgens u nadelen omwille van hun leeftijd ...

Figuur 46: Perceptie van actieve en werkzoekende bevolking over de nadelen die jong en oud ondervinden ten gevolge van hun leeftijd, naar leeftijd

In bovenstaande figuur geven de lichte kleuren het aandeel respondenten weer dat meent dat jongeren nadeel ondervinden en de donkere kleuren het aandeel dat meent dat ouderen nadeel ondervinden ten gevolge van hun leeftijd in elk een van bovenstaande situaties. Jongeren schatten zichzelf in als de grootste slachtoffers van discriminatie als het aankomt op het nemen van belangrijke beslissingen en het toekennen van promoties. Ouderen schatten zichzelf als de grootste slachtoffers van discriminatie tijdens aanwervingen en bij ontslag. Ouderen menen dat niet meer of minder jongeren dan ouderen bij promotierondes kansen worden ontnomen ten gevolge van hun (jonge) leeftijd.

5.11 Stereotypen en vooroordelen m.b.t. leeftijd en gender

Figuur 47: Stereotypen en vooroordelen m.b.t. leeftijd en gender



6 op 10 denkt dat oudere vrouwen vroeger op pensioen willen gaan dan hun mannelijke collega's. Vrouwen zijn het daar significant nog meer mee eens dan mannen (64% vs. 56%). Eén op drie van de actieve en werkzoekende bevolking meent dat jonge vrouwen op de werkvloer vaak krengen zijn. Een kwart schaart zich achter het stereotiepe beeld van de jonge man die te sterk op zijn hobby's gericht is om zich echt in te zetten op het werk. Een vijfde meent dat oudere mannen op de werkvloer vergeetachtiger zijn dan oudere vrouwen. Vrouwen menen significant meer dan mannen (20% vs. 15%) dat oudere mannen hun werktijd meer verspillen aan informele praatjes met andere collega's dan vrouwen.

Ook voor wat betreft de gecombineerde vooroordelen tussen leeftijd en gender stellen we een sterkere stereotypering vast in Wallonië. In het algemeen geldt dat in de bouwsector de sterkste stereotypering bestaat wat betreft leeftijd en gender. In de gezondheidszorgsector is men ook meer van mening dat oudere vrouwen vroeger op pensioen willen gaan dan oudere mannen net als in het openbaar bestuur (resp. 64% en 66%).

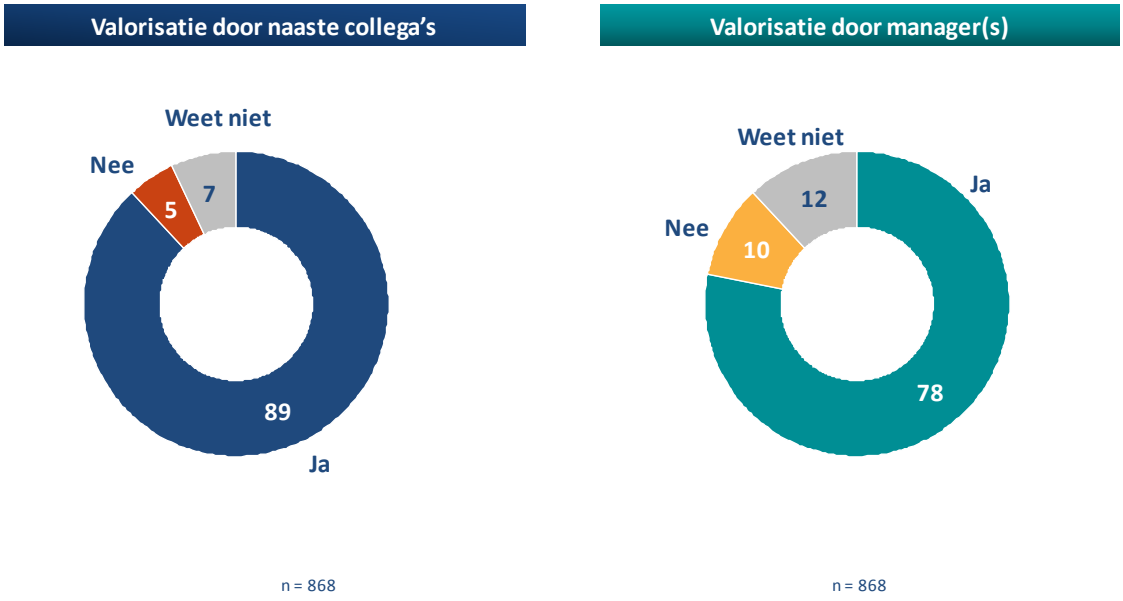
“Oudere mannen verspillen hun werktijd meer aan informele praatjes met andere collega’s dan oudere vrouwen“, zal je vaker iemand uit de gezondheidszorgsector horen zeggen dan iemand die aan het werk is in de horeca (22% vs. 10%).

Het stereotiepe beeld van de jonge man die te sterk op zijn hobby’s gericht zou zijn om zich echt in te zetten op het werk, leeft het sterkst in de bouwsector (31%), veel minder in de gezondheidszorgsector (17%).

5.12 Verschillen in valorisatie van jong en oud door collega's en werkgevers

Uit Figuur 49 blijkt dat 9 op 10 medewerkers in onze steekproef zich gewaardeerd voelt door naaste collega's. 8 op 10 voelt zich gevaloriseerd door zijn/haar manager(s); 12% leeft hierover echter in het ongewisse.

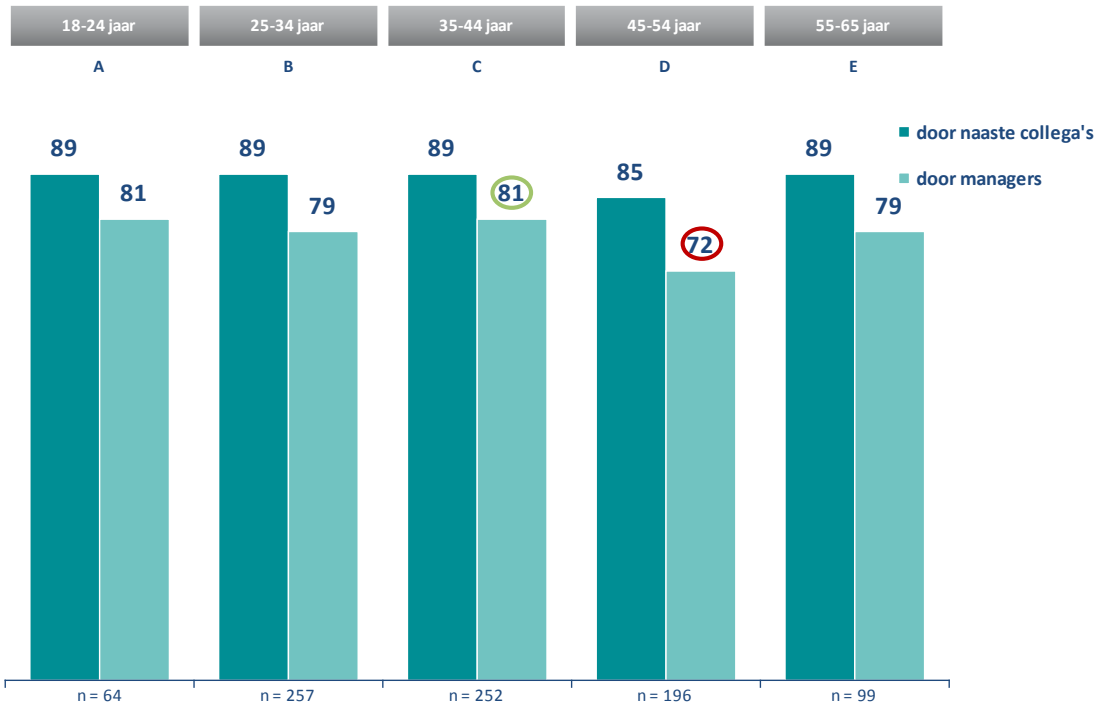
Figuur 48: Gevoel van valorisatie op de werkvloer door naaste collega's en manager(s) bij actieve bevolking



Basis: Actieve werknemers tss 18 en 65 jaar
Vraag: Voelt u zich gewaardeerd op het werk door uw naaste collega's? En door uw manager(s)?

Voor wat betreft de gevoelens van waardering door zowel naaste collega's als managers stellen we geen verschillen vast tussen mannen en vrouwen alsook niet voor de verschillende regio's.

Figuur 49: Gevoel van valorisatie op de werkvloer door naaste collega's en manager(s) bij actieve bevolking naar leeftijd

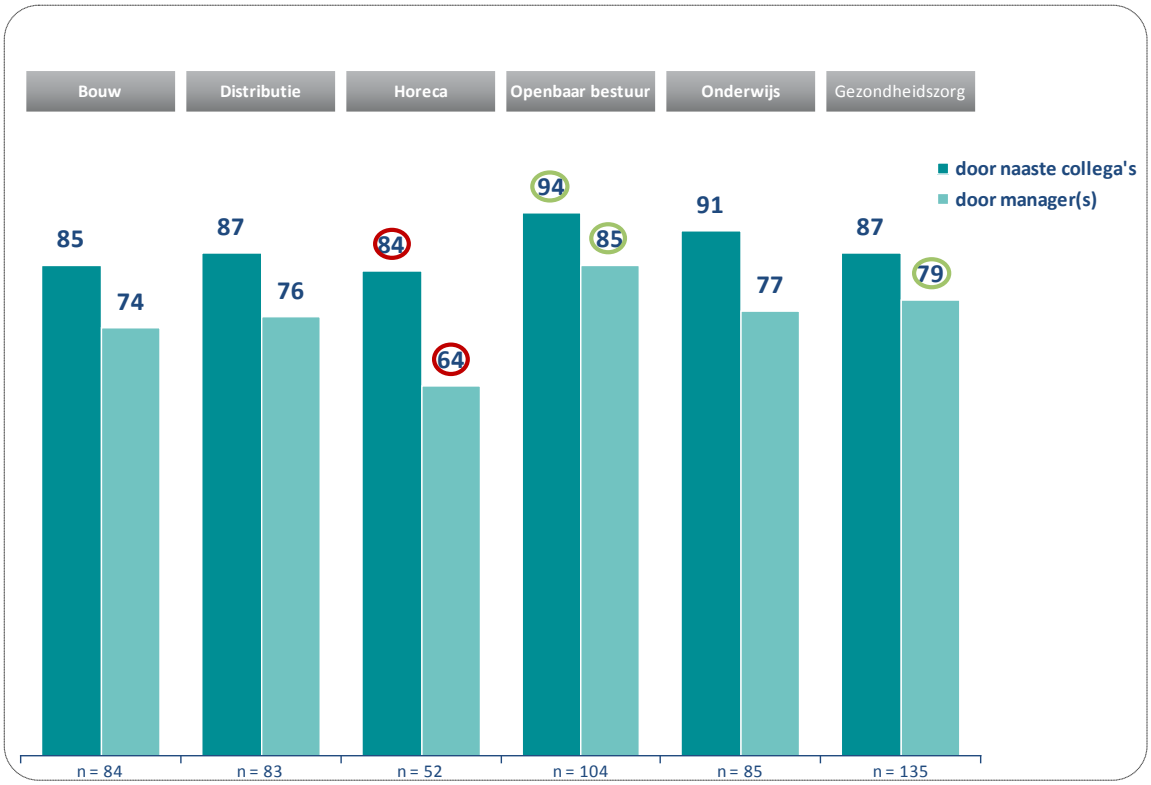


Basis: Actieve werknemers tss 18 en 65 jaar
Vraag: Voelt u zich gewaardeerd op het werk door uw naaste collega's? En door uw manager(s)?
CD: 95% significantieniveau

Kijken we naar de resultaten in Figuur 50 dan lijken managers 18-34 jarigen niet meer of minder te valoriseren dan 55+. Het lijkt er wel op dat werkgevers 35-44 jarigen meer valoriseren dan 45-54 jarigen (81% vs. 72%). Zou het kunnen dat 35-44 jarigen de kwaliteiten van jong én oud combineren? Zij hebben al een zekere beroepservaring en maturiteit maar weten ook het dynamische karakter van jongeren te combineren.

Volgens het onderzoek van Flanders Field of Creativity zou slechts 55% van de oudere werknemers zich gewaardeerd voelen. Dit is een verontrustender resultaat dan de 72% 45-54 jarigen of 79% 55-plussers in onze steekproef die zich gewaardeerd voelen door hun managers.

Figuur 50: Gevoel van valorisatie op de werkvloer door naaste collega's en manager(s) bij actieve bevolking naar sector



In het openbaar bestuur voelt men zich niet alleen het meest gewaardeerd door zijn/haar naaste collega's (94%) maar ook door de manager(s) (85%). Het omgekeerde geldt voor de horecasector: zij krijgen de minste blijk van waardering door zowel naaste collega's (84%) als managers (64%).

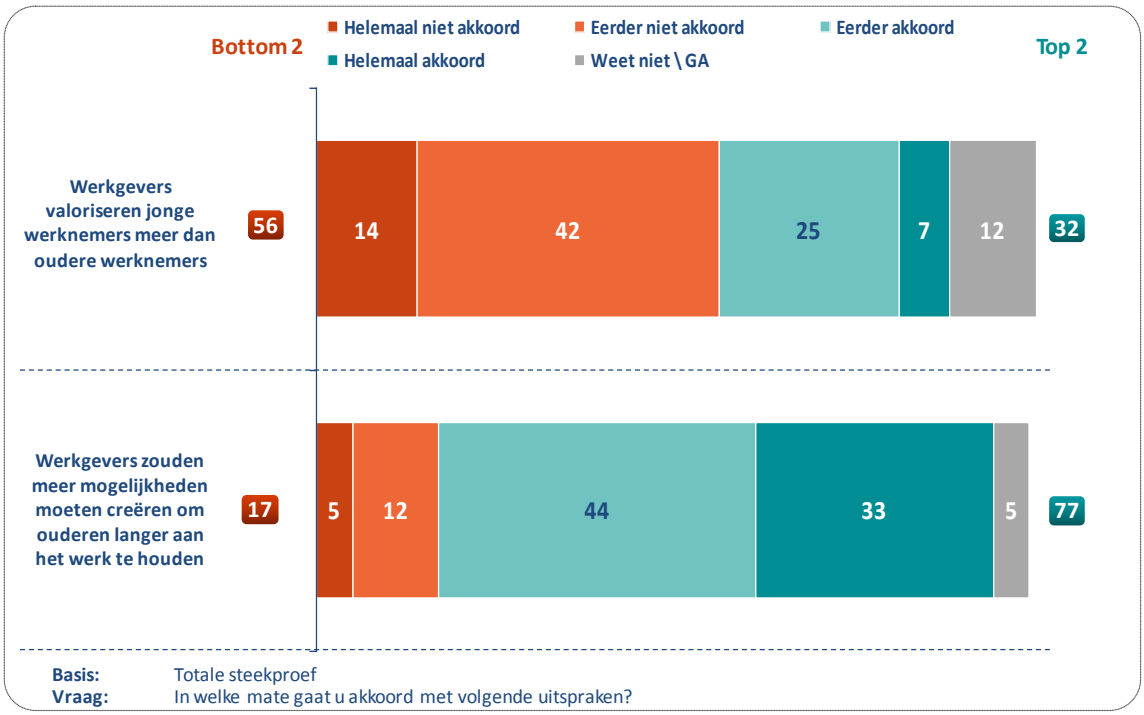
In de bouw-, de horeca en de distributiesector is de onwetendheid over de waardering vanwege de werkgever het grootst (resp. 19%, 17% en 16%).

In het kwalitatief onderzoek van de UCL (Cap Sciences humaines; 2008) werd de beeldvorming over leeftijd bij ambtenaren binnen de federale overheidsdiensten (m.a.w. openbaar bestuur) onder de loupe genomen. De respondenten gaven aan dat het management er minder oog heeft voor de valorisatie van ouderen dan voor deze van jongeren. De onderzoekers stelden dat de relaties tussen jongere en oudere werknemers op

deze manier leken beïnvloed te worden door de organisatiecultuur. De relaties tussen jongeren en ouderen krijgen er vorm doorheen de organisatiecultuur[17].

Het gebrek aan appreciatie wordt door oudere werknemers in het openbaar bestuur aangegeven als één van de redenen om vervroegd op pensioen te gaan (Aslan & de Biolley, 2008).

Figuur 51: Perceptie (wenselijk) gedrag van werkgevers bij actieve en werkzoekende bevolking



Wanneer we de resultaten uit Figuur 52 voor ogen houden, wordt de hypothese dat werkgevers jong meer valoriseren dan oud weerlegd. Uit de gerapporteerde waarderingsgevoelens in deze studie blijkt dat jong en oud evenveel wordt gewaardeerd door managers. Uit Figuur 52 leren we dat 1 op 3 van de actieve en werkzoekende bevolking echter wel in de perceptie leeft dat werkgevers jong meer valoriseren dan oud. Opmerkelijk is dat alle leeftijdsgroepen, en dus ook jong, het hier met eenzelfde mate eens zijn.

3 op 4 verwacht meer van werkgevers om ouderen langer aan het werk te houden, bijvoorbeeld door het deeltijds tewerkstellen van ouderen, het aanbieden van flexibelere werkuren, het doorvoeren van ergonomische aanpassingen of het toekennen van andere

17 Aslan M., Thys R. & de Biolley I. (2008). Recherche sur les représentations sociales de la diversité au sein de la fonction publique federale belge, Cap Sciences humaines UCL

taken. Deze verwachting is nog sterker bij medioren en seniors: 35-44 j. (81%), 45-54 j. (85%) en 55+ (80%) alsook in de openbare sector (82%), kaderleden (84%) en bedienden (81%).

De aanvragen van het Ervaringsfonds[18] hebben in hoofdzaak betrekking op functiewijzigingen (44%), gevolgd door ergonomische verbeteringen (29%) en aanpassingen in de organisatie van het werk (17%).

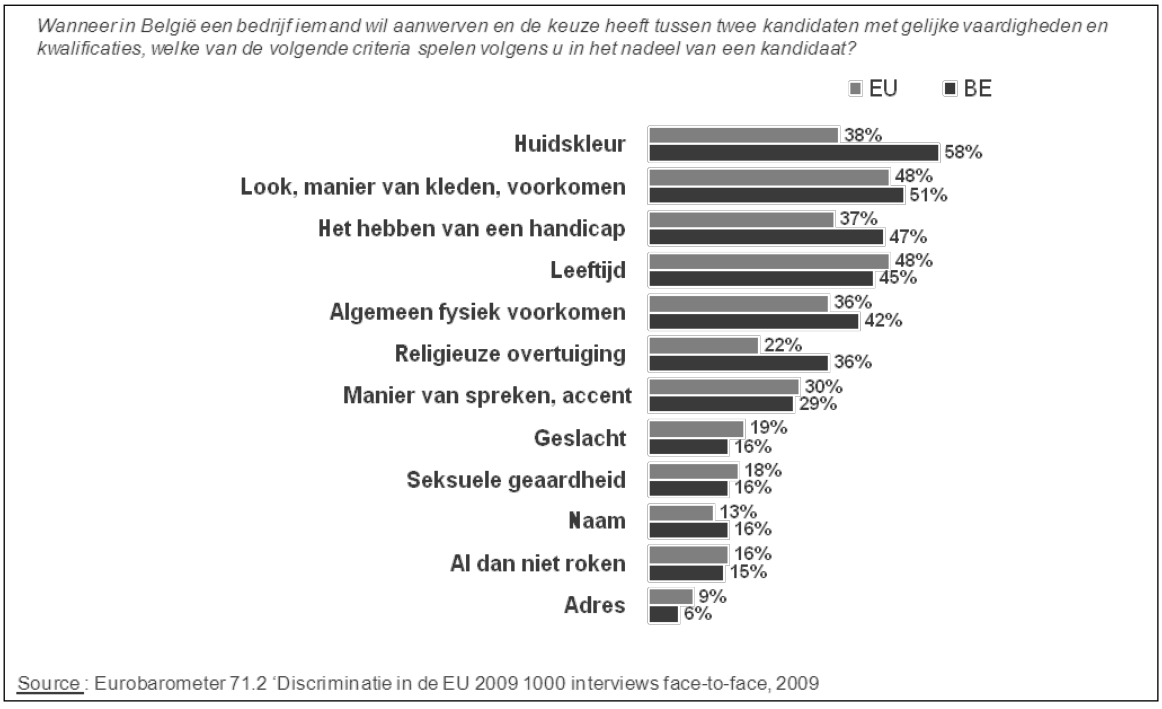
18 Het Ervaringsfonds (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) verleent financiële steun aan werkgevers die projecten willen opstarten die tot doel hebben 45-plussers aan het werk te houden.

5.13 Perceptie van het belang van discriminerend gedrag o.b.v. leeftijd binnen de werksfeer als maatschappelijk probleem

Een van de doelstellingen van voorliggend onderzoek was ook een idee te krijgen van de mate waarin discriminatie op basis van leeftijd op de arbeidsmarkt wordt ervaren als een belangrijk maatschappelijk probleem. Om tegemoet te komen aan deze doelstelling doen we beroep op eerder uitgevoerd onderzoek.

In een Eurobarometerstudie[19] werden in België 1.000 face-to-face interviews gevoerd in juni 2010 aangaande discriminatie.

Figuur 52: Perceptie belang van discriminerende rekruteringscriteria



De volgorde waarin de mogelijk discriminerende rekruteringscriteria worden vermeld, is verschillend in België vergeleken bij het Europese gemiddelde. De huidskleur van de kandidaat of zijn/haar etnische origine, zijn/haar manier van kleden of het voorkomen en

19 Discrimination in the EU in 2009, Special Eurobarometer 317

het hebben van een handicap behoren tot de meest vermelde criteria. De uitdrukkking van een religieus teken werd in België eveneens meer vermeld als een discriminerend rekruteringscriterium.

45% van de Belgen meent dat de leeftijd in het nadeel van een kandidaat speelt wanneer een bedrijf in België iemand wil aanwerven en de keuze heeft tussen twee kandidaten met gelijke vaardigheden en kwalificaties. Hiermee wordt leeftijd in België gepercipieerd als het vierde belangrijkste discriminerend rekruteringscriterium.

In de Eurobarometerstudie werd ook gepeild naar de persoonlijke ervaringen met discriminatie in de afgelopen 12 maanden. Uit deze studie blijkt leeftijd de meest voorkomende reden voor zelfgerapporteerde discriminatie te zijn, met 6% Europeanen die zich zo tijdens het afgelopen jaar gevoeld heeft. Leeftijd wordt gevolgd door geslacht (3%), etnische afkomst (3%), handicap (2%), religie (1%) en seksuele geaardheid (1%).

Opinies over de ernst van de discriminatie op basis van leeftijd is van 2008 over 2009 grondig gewijzigd. De economische crisis is de drijvende factor achter deze opiniewijziging. Op Europees niveau steeg de perceptie van de wijdverspreidheid o.b.v. leeftijd van 52% naar 58%. De respondenten werd niet gevraagd een onderscheid te maken tussen jongere leeftijd en oudere leeftijd.

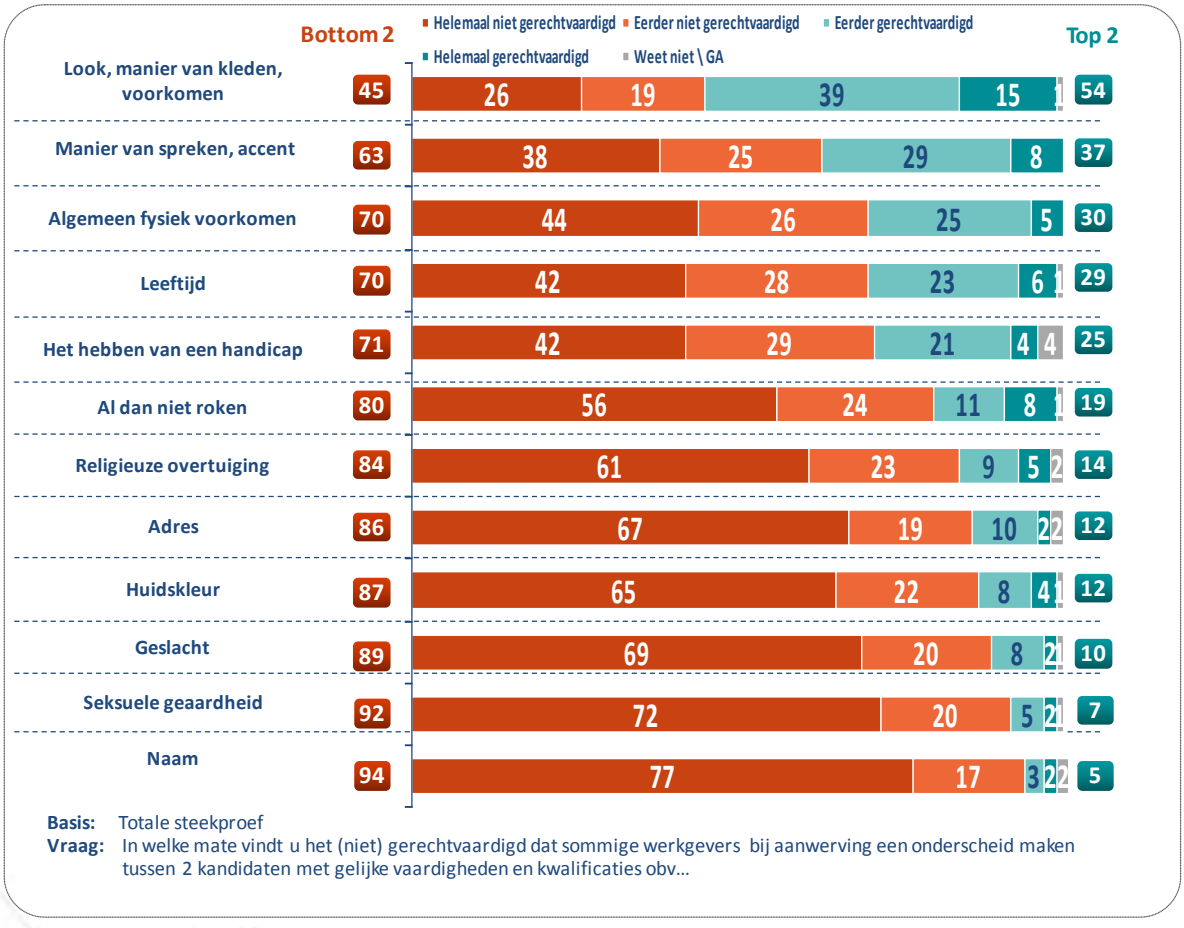
De grootste bijdrage van de crisis in de stijging van de discriminatiegraad is deze op basis van leeftijd. Hier is er sprake van een sterke relatie tussen de economische crisis en de toegenomen perceptie van discriminatie op basis van leeftijd: 64% van de Europeanen geven aan dat de economische crisis zal bijdragen tot een stijging van de discriminatie op basis van leeftijd op de arbeidsmarkt.

5.14 Rechtvaardiging van discriminatie door werkgevers tijdens aanwervingen

Bij de respondenten werd gepeild naar de mate waarin zij het gedrag van werkgevers rechtvaardigen die bij aanwerving een onderscheid maken tussen twee kandidaten met gelijke vaardigheden en kwalificaties op basis van een reeks onderscheidingscriteria.

Uit Figuur 54 blijkt dat leeftijd het eerste (onderscheidings)criterium is inherent aan de persoon dat het meest wordt goedgepraat na uiterlijke kenmerken van de kandidaat, zoals de look, manier van kleden van de kandidaat, de manier van spreken, accent en het algemene fysieke voorkomen. Discriminatie o.b.v. huidskleur en geslacht wordt goedgepraat door resp. 12% en 10%.

Figuur 53: Rechtvaardiging van discriminerend gedrag van werkgevers o.b.v. meerdere rekruteringscriteria

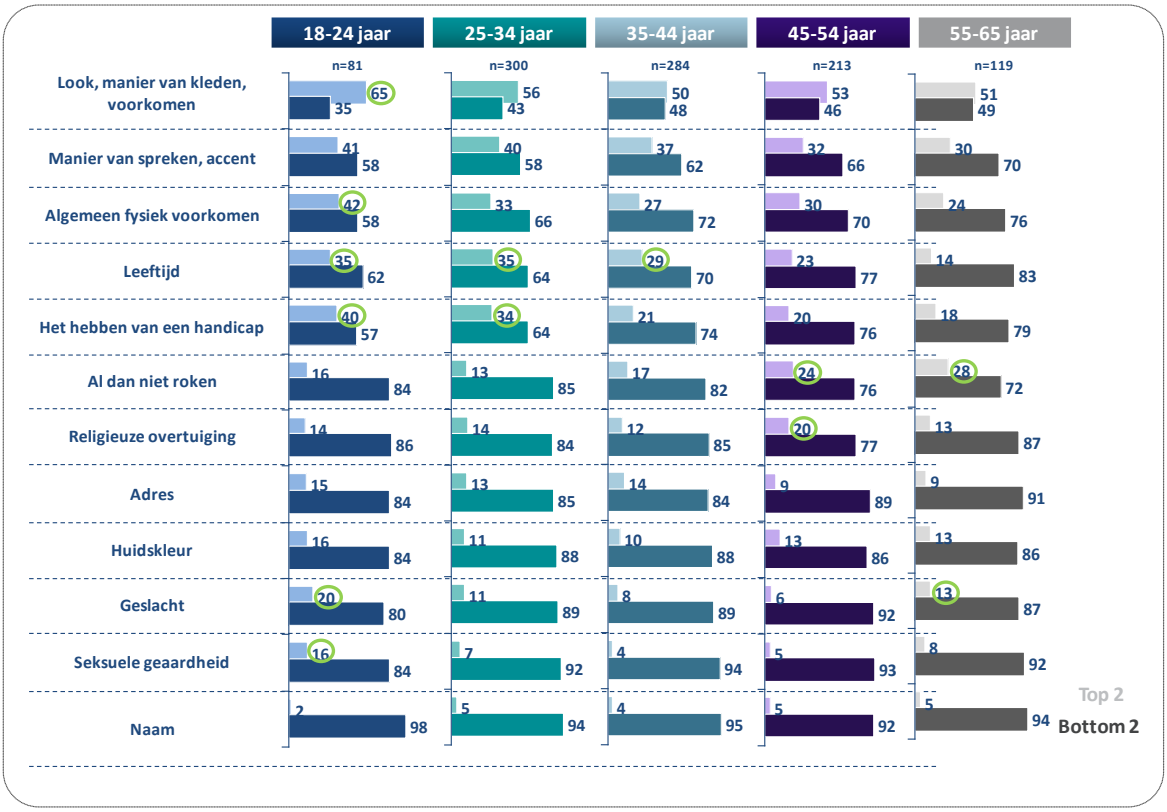


Basis: Totale steekproef
Vraag: In welke mate vindt u het (niet) gerechtvaardigd dat sommige werkgevers bij aanwerving een onderscheid maken tussen 2 kandidaten met gelijke vaardigheden en kwalificaties obv...

Discriminatie op basis van leeftijd wordt meer gerechtvaardigd door mensen jonger dan 45 jaar (29% à 35%). 45-plussers praten dergelijk gedrag veel minder goed (23% van 45-54 j. en 55-65j. van 14%). Ook mannen rechtvaardigen leeftijd als onderscheidingscriterium meer dan vrouwen (32% vs. 24%).

Jongeren vergoeilijken significant meer dat werkgevers een onderscheid maken tussen twee 'gelijkwaardige' kandidaten op basis van uiterlijkheden zoals de manier van kleden, voorkomen en het algemene fysieke voorkomen. Ook discrimineren tijdens aanwerving o.b.v. het hebben van een handicap rechtvaardigen zij significant meer (40% van 18-24 j. en 34% van 25-34 j.) net als o.b.v. de seksuele geaardheid van de kandidaat.

Figuur 54: Rechtvaardiging door actieve en werkzoekende bevolking van het discriminerend gedrag van werkgevers naar leeftijd



De mate van rechtvaardiging tussen mannen en vrouwen verschilt voor wat betreft werkgevers die een onderscheid maken o.b.v. een handicap (28% vs. 23%), geslacht (13% vs. 7%) en het algemene fysieke voorkomen van de kandidaat (33% vs. 27%).

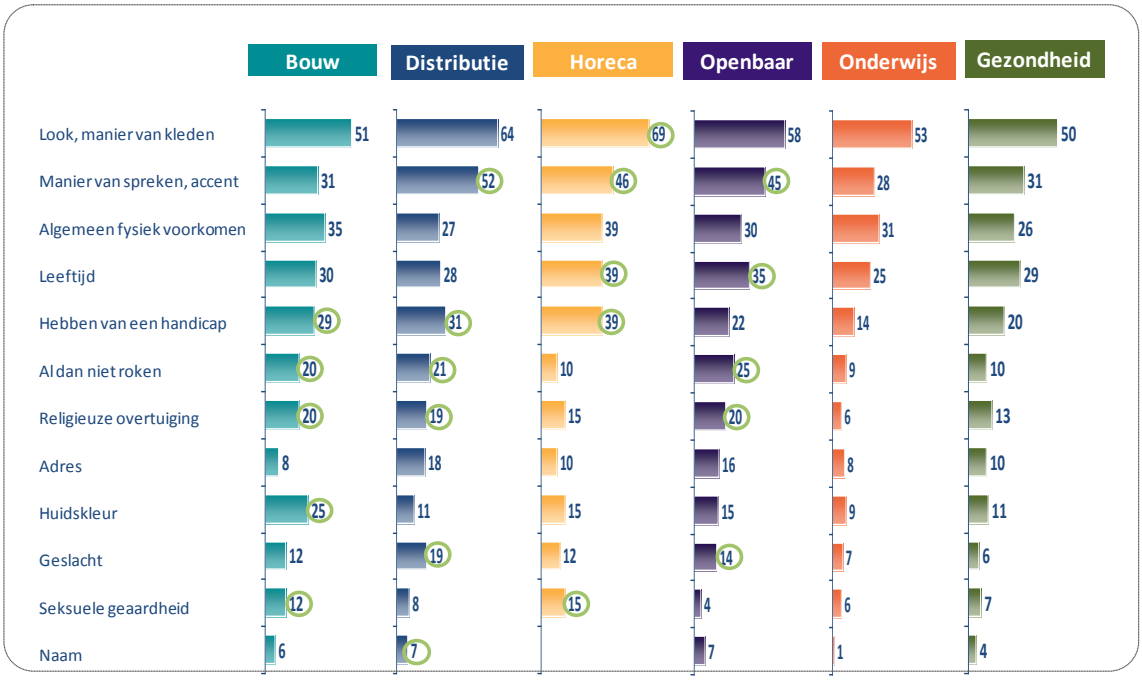
Tabel 12: Rechtvaardiging door actieve en werkzoekende bevolking van het discriminerend gedrag van werkgevers, naar regio

	Vlaanderen	Brussel	Wallonië
n	587	587	323
Leeftijd	24%	30%	35%
Look, manier van kleden	49%	59%	61%
Huidskleur	12%	5%	14%
Het hebben van een handicap	21%	29%	34%
Algemene fysieke voorkomen	37%	23%	20%
Manier van spreken, accent	34%	49%	37%
Geslacht	8%	10%	14%
Seksuele geaardheid	5%	9%	9%
Adres	9%	14%	17%

Eerder in dit rapport kon u lezen dat er in Wallonië een sterkere stereotypering bestaat van jongere en oudere werknemers. Niet alleen stereotyperen Walen leeftijdsgroepen meer, zij vergoeilijken ook significant vaker werkgevers die bij aanwerving discrimineren op basis van leeftijd (35%). Naast leeftijd scoren zij ook hoger voor de rechtvaardiging van de onderscheidingscriteria handicap (34%), adres (17%), geslacht (14%) en seksuele geaardheid in vergelijking met Vlaanderen.

In Brussel aanvaardt men significant meer (49%) dat werkgevers een onderscheid maken tussen gelijkwaardige kandidaten louter op basis van hun manier van spreken, hun accent. Brusselaars rechtvaardigen discriminatie op basis van huidskleur echter veel minder dan in Wallonië en Vlaanderen (5% vs. resp. 14% en 12%).

Figuur 55: Rechtvaardiging door actieve en werkzoekende bevolking van het discriminerend gedrag van werkgevers, naar sector

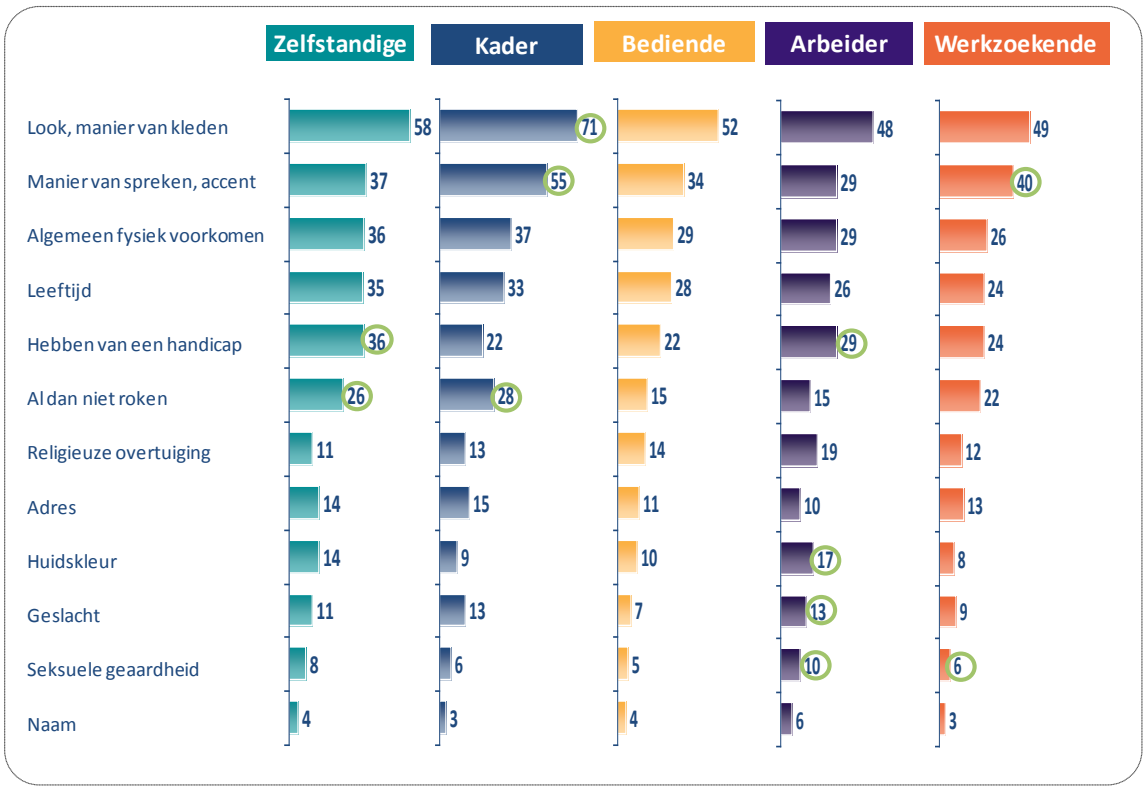


In het algemeen vergoeilijkt men in het onderwijs en de gezondheidszorgsector het discriminerend gedrag van werkgevers bij aanwerving het minst.

Discriminatie op basis van leeftijd bij aanwerving wordt significant meer gerechtvaardigd in de horecasector (39%) en het openbaar bestuur (35%).

Werkgevers die bij aanwerving een onderscheid maken tussen twee gelijkwaardige kandidaten op basis van de huidskleur wordt het meest goedgepraat door actieven en werkzoekenden in de bouwsector (25%).

Figuur 56: Rechtvaardiging door actieve en werkzoekende bevolking van het discriminerend gedrag van werkgevers, naar statuut



Discriminatie op basis van leeftijd bij aanwerving wordt door ieder beroepsstatuut al dan niet evenveel gerechtvaardigd. Zelfstandigen vergoeilijken discriminatie op basis van het hebben van een handicap (36%) en het al dan niet roken meer (26%).

Kaderleden praten discriminatie significant meer goed op basis van de look(71%), de manier van spreken (55%) en het al dan niet roken (28%).

Arbeiders rechtvaardigen het meest discriminatie op basis van het hebben van een handicap (29%), de huidskleur (17%), het geslacht (13%) en de seksuele geaardheid van de kandidaat (10%).

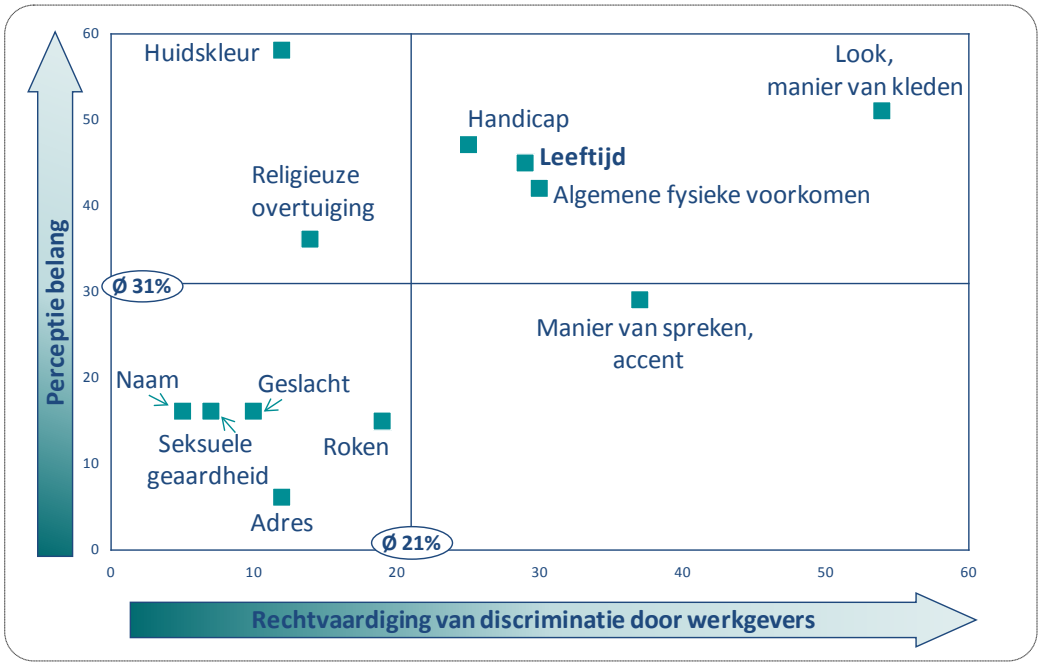
Werkzoekenden vergoeilijken het meest het discriminerend gedrag van werkgevers o.b.v. de manier van spreken (40%) en de seksuele geaardheid (6%).

Het zijn de bedienden die het discriminerend gedrag van werkgevers het minst vergoeilijken op basis van gelijk welke grond.

5.15 Discriminatiegronden bij aanwerving naar perceptie belang en rechtvaardiging door werknemers

In onderstaande figuur worden de enquêteresultaten voor wat betreft de rechtvaardiging van discriminatiegronden bij aanwerving afgezet ten opzichte van de resultaten uit de Eurobarometerstudie voor wat betreft de perceptie van het belang van rekruteringscriteria.

Figuur 57: Peceptie van het belang van rekruteringscriteria en rechtvaardiging van discriminatie o.b.v. deze gronden door werkgevers bij aanwerving



Naast de look/manier van kleden, het algemene fysieke voorkomen en het hebben van een handicap, is leeftijd een discriminerend rekruteringscriterium dat gepercipieerd wordt als sterk nadelig/voordelig (belangrijk) maar wordt gerechtvaardigd door de werkende en werkzoekende bevolking.

Discriminatie o.b.v. de huidskleur en de religieuze overtuiging van een kandidaat daarentegen worden veel minder gerechtvaardigd maar worden tevens gepercipieerd als belangrijke eigenschappen die in het nadeel van de kandidaat kunnen spelen.

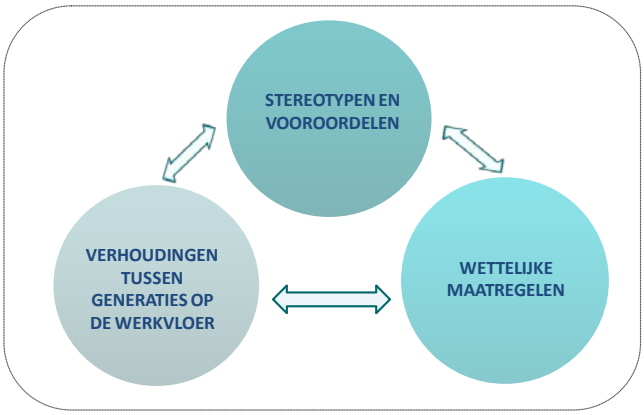
De weliswaar minder belangrijk geachtte onderscheidingscriteria die echter kunnen rekenen op weinig begrip, zijn geslacht, seksuele geaardheid, de naam van de kandidaat, het al dan niet roken en het adres.

De manier van spreken, het accent van de kandidaat wordt in sterkere mate gerechtvaardigd dan dat het wordt gepercipieerd als een belangrijk onderscheidingscriterium bij aanwerving.

5.16 Is leeftijd een neutraal, niet-discriminerend onderscheidings-criterium of moet de sociale wetgever toch uitkijken bij het gebruiken ervan?

In dit hoofdstuk wensen we de centrale onderzoeksvraag te beantwoorden die luidt: «Wat is de impact van wetten en maatregelen die gebruik maken van het onderscheidingscriterium leeftijd op de vaste perceptie in verband met leeftijd?».

Figuur 58: Conceptueel model van het kwantitatief onderzoek bij werknemers



Om deze vraag te kunnen beantwoorden, deden we beroep op **de t-test**; een statistische toets met betrekking tot twee onafhankelijke steekproeven (alhoewel bekomen via één en dezelfde steekproeftrekking). Bij deze toets worden de resultaten, en meer bepaald de gemiddelde scores, van twee groepen met elkaar vergeleken. Voor onze onderzoeksvraag gaat het om een vergelijking tussen de groep kenners van een specifieke maatregel (die gebruik maakt van het onderscheidingscriterium leeftijd) enerzijds, en de groep die de maatregel niet kent over een reeks stereotypen en vooroordelen. De nulhypothese luidt telkens: *"De gemiddelde scores van beide groepen verschillen niet van elkaar"* M.a.w. hun perceptie over jongere en oudere werknemers verschillen niet van elkaar.

Tabel 13 geeft het resultaat weer van deze statistische analyse voor wat betreft de impact op stereotypen over ouderen. In de tabel staat **rood** voor 'geen significant verschil tussen de gemiddelden' (nulhypothese klopt), **oranje** voor 'significant verschil met een betrouwbaarheid tussen 90 en 94%' (nulhypothese verworpen) en **groen** voor 'significant verschil met een minimale betrouwbaarheid van 95% (nulhypothese verworpen). Een plusteken betekent dat de groep kenners van een betreffende federale werkgelegenheidsmaatregel significant meer akkoord gaat met het vooroordeel of stereotiep, een minteken betekent dat zij minder akkoord gaat met de geformuleerde perceptie van jong dan wel oud.

Het verband tussen stereotypen en vooroordelen over jong en oud enerzijds en bestaande wetten en maatregelen die gebruik maken van het onderscheidingscriterium leeftijd anderzijds bespreken we in de volgende paragrafen in eerste instantie voor de maatregelen m.b.t. oudere werknemers en in tweede instantie voor de maatregelen ter ondersteuning van jongere werknemers. We bespreken telkens de impact van de maatregelen te starten bij de best gekende maatregel om te eindigen bij de minst gekende maatregel.

Tabel 13: Resultaten t-test: oud stereotypen & wetten en maatregelen die gebruik maken van het onderscheidingscriterium leeftijd

	Extra vakantiedag	Fin. maatregelen	Anciënnietit	Collectief ontslag	Brugpensioen	Brugpensioen +2j.	Outplacement	Startbonussen	Max. leeftijd beroep	> Toelage	Jeugdvakantie
AANPASSINGSVERMOGEN											
Oudere werknemers zijn minder goed opgewassen tegen een hoog werktempo		-		-			-				
Oudere werknemers hebben meer tijd nodig om iets nieuws te leren	+	+			+						+
Oudere werknemers is het moeilijker nieuwe technologieën te gebruiken	+		+		+		+				+
Oudere werknemers passen zich minder makkelijk aan verandering aan	+									-	+
VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL											
Oudere werknemers zijn nauwkeuriger in hun werk			-	+	+		+	+	-	+	
Oudere werknemers zijn trouwer aan de onderneming	+	+		+	+	+	+	+	+	+	
Oudere werknemers hebben minder arbeidsongevallen	+	+		+		+	+	+	+	+	
Oudere werknemers leven de voorschriften beter na		+	-	+	+	+	+	+	+	+	
COGNITIEVE CAPACITEITEN											
Oudere werknemers reageren langzamer op onvoorziene omstandigheden					+		+				+
Oudere werknemers hebben meer geheugenproblemen		+		+	+		+	+		+	+
Oudere werknemers hebben meer concentratieproblemen				+	+		+			+	+
Oudere werknemers zijn creatiever		+		+	+		+	+	+	+	
EMOTIONELE ASPECTEN											
Oudere werknemers hebben meer stress									-		
Oudere werknemers zijn vaker depressief											
Oudere werknemers zijn vaker ziek, afwezig											
ECONOMISCHE ASPECTEN											
Investeren in bijscholing van oudere werknemers is niet meer de moeite				+		-					
kosten meer in verhouding tot hun rendement	+	+									
zijn te duur voor wat zij (nog) presteren											
permetteren zich meer → redeneren dat zij toch teveel kosten om te worden ontslagen						-					
BEROEPSERVARING											
zijn bekwamer omwille van hun beroepservaring				+	+	+	+	+	+	+	
nemen makkelijker alleen beslissingen				+				+		+	
moeten minder begeleid worden op het werk				+	+	+	+		+	+	
EINDE VAN DE LOOPBAAN											
willen vóór hun 65 jaar hun beroepsactiviteiten beëindigen					+	+					
zijn gelukkiger als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen	+			+	+	+	+			+	+
zouden hun arbeidsplaatsen moeten afstaan aan jongeren		-	-							+	
SOCIAAL ISOLEMENT											
zijn vaker sociaal geïsoleerd op het werk											
werken liever alleen								+		+	
OUD-JONG RELATIE											
blijven in een functie hangen en geven zo geen kansen aan jongeren											
blokken nieuwe ideeën van jongere werknemers af				-		-					
MOTIVATIEVERLIES											
zetten zich minder in voor hun werk						-					

Tabel 14 geeft geeft het resultaat weer van de t-toetsen voor wat betreft de impact van wetten en federale werkgelegengheidsmaatregelen op stereotypen over jonge werknemers. Dezelfde kleurlegende is hier van toepassing.

Tabel 14: Resultaten t-test: jong stereotypen & wetten en maatregelen die gebruik maken van het onderscheidingscriterium leeftijd

	Extra vakantiedag	Fin. maatregelen	Anciënnietit	Collectief ontslag	Brugpensioen	Brugpensioen +2j.	Outplacement	Startbonussen	Max. leeftijd beroep	> Toelage	Jeugdvakantie
WERKETHOS											
Jonge werknemers willen snel carrière maken				+	+			+		+	
Jonge werknemers schenken meer aandacht aan het evenwicht tussen werk en privé	+						+			+	+
Jongeren zijn meer bezig met hun rechten en verloning dan met het werk zelf			-	+	+		+	+		+	-
Jonge werknemers hebben een "9 to 5" mentaliteit				+				+	+	+	
ASSERTIVITEIT EN COMMUNICATIEVAARDIGHEDEN											
Jongeren zijn mondiger op het werk dan ouderen	+	+			+			+	+	+	
Jongeren denken het beter te weten door de studies die ze hebben gedaan			-	+			+	+	+	+	
DISCIPLINE EN VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL											
Jonge werknemers zijn te kritisch ten opzichte van hun werkgever		+		+			+	+	+	+	
Jongeren zijn tijdens de werkuren teveel bezig met zaken die niets met het werk te maken hebben (vb. Facebook; youtube etc.)			-	+		-				+	-
Jonge werknemers komen vaker te laat op het werk		+		+			+			+	
ECONOMISCHE ASPECTEN											
Jongere werknemers moeten harder werken om minder te verdienen			+	-			-				
Jonge werknemers zijn doeltreffender en productiever				-							
Jongeren zijn lui				+						+	
SOCIALE CAPACITEITEN											
Jongere werknemers zijn minder collegiaal dan oudere werknemers			-	+			+			+	
Jongeren staan minder open om buiten het werk samen iets te doen met collega's			-	+			+	+	+	+	
LOOPBAAN											
Veel jongeren werken onder hun niveau omdat ze anders geen kansen krijgen op de arbeidsmarkt				-					-		
Jongeren nemen het werk van ouderen af				+		-					

5.16.1 Maatregelen m.b.t. oudere werknemers

Impact van de anciënniteitsmaatregel

Werknemers en werkzoekenden die vertrouwd zijn met de anciënniteitsmaatregel - dit gaat om een grote meerderheid (9 op 10[20]) - gaan significant meer akkoord met het stereotiep dat oudere werknemers het moeilijker hebben om nieuwe technologieën te gebruiken. Zij zien ouderen niet als nauwkeurigere werknemers of mensen die de voorschriften beter naleven. Zij zijn ook minder van het idee dat ouderen hun arbeidsplaats zouden moeten afstaan aan jongeren.

Figuur 59: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen

AANPASSINGSVERMOGEN
Voor oudere werknemers is het moeilijker nieuwe technologieën te gebruiken
VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL
Oudere werknemers zijn niet nauwkeuriger in hun werk
Oudere werknemers leven de voorschriften niet beter na
EINDE VAN DE LOOPBAAN
zouden hun arbeidsplaatsen niet moeten afstaan aan jongeren

Men zou verwachten dat zij die vertrouwd zijn met de anciënniteitsmaatregel (naarmate werknemers ouder worden, stijgt hun loon) er meer economischgerelateerde vooroordelen op nahouden zoals *'oudere werknemers kosten meer in verhouding tot hun rendement'* maar dit is echter niet het geval.

Figuur 60: Impact op stereotypen en vooroordelen over jongeren

WERKETHOS
Jongeren zijn niet meer bezig met hun rechten en verloning dan met het werk zelf
ASSERTIVITEIT EN COMMUNICATIEVAARDIGHEDEN
Jongeren denken het niet beter te weten door de studies die ze hebben gedaan
DISCIPLINE EN VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL
Jongeren zijn tijdens de werkuren niet teveel bezig met zaken die niets met het werk te maken hebben (vb. Facebook; youtube etc.)
ECONOMISCHE ASPECTEN
Jongere werknemers moeten harder werken om minder te verdienen
SOCIALE CAPACITEITEN
Jongere werknemers zijn niet minder collegiaal dan oudere werknemers
Jongeren staan niet minder open om buiten het werk samen iets te doen met collega's

20 De kenners van de anciënniteitsmaatregel bevatten significant meer 45+, Nederlandstalig Belgen, hoger opgeleiden en bedienden.

De anciënniteitsmaatregel lijkt een positieve impact te hebben op het in de kiem smoren van negatieve stereotypen over jongeren zoals de beeldvorming van de jongere die meer met zijn rechten en verloning bezig is dan met het werk zelf, als betweterig, die teveel bezig is met zaken die niets met het werk te maken hebben, minder collegiaal, minder sociaal. Zij die de anciënniteitsmaatregel kennen gaan significant meer akkoord met de stelling dat jongeren harder moeten werken om minder te verdienen.

Impact van het optrekken van de brugpensioenleeftijd

Recent werd door de nieuwe regering beslist om de leeftijd voor brugpensioen op te trekken van 58 naar 60 jaar. Deze wijziging in het brugpensioenstelsel trok de aandacht van 84% van de werkende en werkzoekende bevolking, en nog meer deze van 45-plussers, Vlamingen en kaderleden.

Uit onze analyse blijkt dat de werknemers en werkzoekenden die weet hebben van deze nieuwe maatregel een positiever beeld hebben van het verantwoordelijkheidsgevoel en de beroepservaring van de oudere werknemer. Zij menen ook significant meer dat investeren in bijscholing van ouderen op de werkvloer wel nog de moeite loont en ouderen geen last hebben van motivatieverlies. Zij ervaren de werkrelatie met jongeren ook beter.

De groep die op de hoogte is van het uitstellen van de brugpensioenleeftijd met 2 jaar meent echter wel significant meer dat ouderen vóór hun 65ste de loopbaan wensen stop te zetten en zich gelukkiger voelen als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen.

Figuur 61: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen

VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL
Oudere werknemers zijn trouwer aan de onderneming
Oudere werknemers hebben minder arbeidsongevallen
Oudere werknemers leven de voorschriften beter na
ECONOMISCHE ASPECTEN
Investeren in bijscholing van oudere werknemers is wel nog de moeite
Permetteren zich niet meer redeneren dat zij toch teveel kosten om te worden ontslagen
BEROEPSERVARING
Oudere werknemers zijn bekwamer omwille van hun beroepservaring
Oudere werknemers moeten minder begeleid worden op het werk
EINDE VAN DE LOOPBAAN
Oudere werknemers willen vóór hun 65 jaar hun beroepsactiviteiten beëindigen
Oudere werknemers zijn gelukkiger als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen
OUD-JONG RELATIE
Oudere werknemers blokken geen nieuwe ideeën van jongere werknemers af
MOTIVATIEVERLIES
Oudere werknemers zetten zich niet minder in voor hun werk

Impact van het brugpensioenstelsel

Driekwart van de werkende en werkzoekende bevolking kent het brugpensioenstelsel waarbij werknemers van een zekere leeftijd die worden ontslagen, recht hebben op een vaste werkloosheidsuitkering en op een aanvullende vergoeding verschuldigd door de vroegere werkgever. Deze groep kenners wordt gekenmerkt door significant meer 45-plussers, mannen en Vlamingen.

Wanneer we deze groep kenners van het stelsel afzetten tegen de groep die het brugpensioenstelsel niet kent, stellen we vast dat wie het stelsel kent significant meer de vaste perceptie van een oudere werknemer heeft als iemand die meer tijd nodig heeft om iets nieuws te leren en het moeilijker heeft om nieuwe technologieën te gebruiken en beperktere cognitieve capaciteiten heeft. Zij percipiëren ouderen ook meer als werknemers die nog vóór de pensioenleeftijd hun beroepsactiviteiten wensen te beëindigen en gelukkiger zijn als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen.

Figuur 62: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen

AANPASSINGSVERMOGEN
Oudere werknemers hebben meer tijd nodig om iets nieuws te leren
Oudere werknemers is het moeilijker nieuwe technologieën te gebruiken
VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL
Oudere werknemers zijn nauwkeuriger in hun werk
Oudere werknemers zijn trouwer aan de onderneming
Oudere werknemers leven de voorschriften beter na
COGNITIEVE CAPACITEITEN
Oudere werknemers reageren langzamer op onvoorziene omstandigheden
Oudere werknemers hebben meer geheugenproblemen
Oudere werknemers hebben meer concentratieproblemen
Oudere werknemers zijn creatiever
BEROEPSERVARING
zijn bekwamer omwille van hun beroepservaring
moeten minder begeleid worden op het werk
EINDE VAN DE LOOPBAAN
willen vóór hun 65 jaar hun beroepsactiviteiten beëindigen
zijn gelukkiger als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen

De groep kenners van het brugpensioenstelsel hebben echter niet louter een negatiever beeld van de oudere op bepaalde vlakken (aanpassingsvermogen, cognitieve capaciteiten, verlangen einde loopbaan) maar op andere vlakken (verantwoordelijkheidsgevoel, beroepservaring) een positiever beeld dan zij die niet vertrouwd zijn met het stelsel.

Figuur 63: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen

WERKETHOS
Jonge werknemers willen snel carrière maken
Jongeren zijn meer bezig met hun rechten en verloning dan met het werk zelf
ASSERTIVITEIT EN COMMUNICATIEVAARDIGHEDEN
Jongeren zijn mondiger op het werk dan ouderen

Naast negatieve stereotypering van oudere werknemers blijkt het brugpensioen ook te zorgen voor een negatief beeld van de jongere werknemer voor wat zijn arbeidsethos betreft; het werkt het beeld in de hand van de jongere als snelle carrièremaker die meer bekommert is om rechten en verloning dan het werk zelf.

Uit een rondetafelgesprek georganiseerd door de Koning Boudewijnstichting (2007) over intergenerationele relaties op de werkvloer wordt aangedrongen op een andere formulering voor het brugpensioenstelsel. Het vervroegd pensioen wordt steevast als een recht voorgesteld maar in werkelijkheid is het altijd het gevolg van de beslissing van een werkgever om mensen te ontslaan. ‘Werkloos met bedrijfsbijdrage’wordt als alternatief voorgesteld.

Impact van een extra vakantiedag naarmate een werknemer ouder wordt

Respondenten die weten dat naarmate een werknemer ouder wordt, hij een **extra vakantiedag** krijgt (72%) stereotyperen de oudere significant meer als een trouwer werknemer die ook minder arbeidsongevallen heeft.

De extra vakantiedag die weggelegd is voor de werknemer die ouder wordt, lijkt er echter ook voor te zorgen dat de oudere werknemer meer gepercipieerd wordt als iemand met een beperkter aanpassingsvermogen: hij heeft meer tijd nodig om iets nieuws te leren, gebruikt moeilijker nieuwe technologieën en past zich minder makkelijk aan verandering aan. Daarnaast zien we ook dat zij die vertrouwd zijn met de 'extra vakantiedag'-maatregel significant meer vinden dat oudere werknemers meer kosten in verhouding tot hun rendement én gelukkiger zijn als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen.

Figuur 64: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen

AANPASSINGSVERMOGEN
Oudere werknemers hebben meer tijd nodig om iets nieuws te leren
Voor oudere werknemers is het moeilijker nieuwe technologieën te gebruiken
Oudere werknemers passen zich minder makkelijk aan verandering aan
VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL
Oudere werknemers zijn trouwer aan de onderneming
Oudere werknemers hebben minder arbeidsongevallen
ECONOMISCHE ASPECTEN
Oudere werknemers kosten meer in verhouding tot hun rendement
EINDE VAN DE LOOPBAAN
Oudere werknemers zijn gelukkiger als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen

Voor deze maatregel vinden we geen noemenswaardige verschillen terug tussen de mensen die de maatregel kennen en deze die ze niet kennen voor wat betreft de impact ervan op de vooroordelen en stereotypen over jongeren.

Impact van financiële maatregelen ter bevordering van het herinschakelen van oudere werklozen

Respondenten die weten dat er **financiële maatregelen** bestaan om **ouderen** die hun job verloren hebben, **opnieuw in** te **schakelen** op de arbeidsmarkt (69%) gaan meer akkoord met het positieve stereotiepe beeld van de oudere werknemer die trouwer zou zijn, minder arbeidsongevallen zou hebben en de voorschriften beter zou naleven.

Figuur 65: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen

AANPASSINGSVERMOGEN
Oudere werknemers zijn niet minder goed opgewassen tegen een hoog werktempo
Oudere werknemers hebben meer tijd nodig om iets nieuws te leren
VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL
Oudere werknemers zijn trouwer aan de onderneming
Oudere werknemers hebben minder arbeidsongevallen
Oudere werknemers leven de voorschriften beter na
COGNITIEVE CAPACITEITEN
Oudere werknemers hebben meer geheugenproblemen
Oudere werknemers zijn creatiever
ECONOMISCHE ASPECTEN
kosten meer in verhouding tot hun rendement
EINDE VAN DE LOOPBAAN
zouden hun arbeidsplaatsen niet moeten afstaan aan jongeren

Respondenten die vertrouwd zijn met deze maatregel zijn het ook significant minder eens met het feit dat ouderen moeilijkheden zouden ondervinden bij een verhoging van de werkbelasting. Respondenten die niet vertrouwd zijn met deze maatregel vinden significant meer dat ouderen hun arbeidsplaats zouden moeten afstaan aan jongeren.

Het bestaan van financiële maatregelen om ouderen die hun job verloren te re-integreren op de arbeidsmarkt lijkt echter ook bij te dragen tot een negatief stereotiepe beeld van de oudere die meer kost in verhouding tot zijn rendement, meer tijd nodig heeft om iets nieuws te leren, meer geheugenproblemen heeft.

Figuur 66: Impact op stereotypen en vooroordelen over jongeren

ASSERTIVITEIT EN COMMUNICATIEVAARDIGHEDEN
Jongeren zijn mondiger op het werk dan ouderen
DISCIPLINE EN VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL
Jonge werknemers zijn te kritisch ten opzichte van hun werkgever
Jonge werknemers komen vaker te laat op het werk

Impact van re-integratiemaatregelen

Tweederde kent maatregelen (zoals outplacement) om de re-integratie van oudere werknemers te bevorderen. Deze mensen die dergelijke maatregelen kennen, menen significant meer dat ouderen moeilijkheden ondervinden bij het gebruik van nieuwe technologieën maar denken niet dat zij minder goed zijn opgewassen tegen een verhoogd werktempo. Zij wijzen meer op de limieten van de cognitieve capaciteiten: langzamer reageren op onvoorziene omstandigheden, meer geheugen- en concentratieproblemen. Ten opzichte van deze negatievere perceptie staat een positievere perceptie voor wat betreft het verantwoordelijkheidsgevoel en de beroepservaring van oudere werknemers.

Figuur 67: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen

AANPASSINGSVERMOGEN
Oudere werknemers zijn niet minder goed opgewassen tegen een hoog werktempo
Oudere werknemers is het moeilijker nieuwe technologieën te gebruiken
VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL
Oudere werknemers zijn nauwkeuriger in hun werk
Oudere werknemers zijn trouwer aan de onderneming
Oudere werknemers hebben minder arbeidsongevallen
Oudere werknemers leven de voorschriften beter na
COGNITIEVE CAPACITEITEN
Oudere werknemers reageren langzamer op onvoorziene omstandigheden
Oudere werknemers hebben meer geheugenproblemen
Oudere werknemers hebben meer concentratieproblemen
Oudere werknemers zijn creatiever
BEROEPSERVARING
zijn bekwamer omwille van hun beroepservaring
moeten minder begeleid worden op het werk
EINDE VAN DE LOOPBAAN
zijn gelukkiger als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen

Impact van goede spreiding overheen leeftijd bij collectief ontslag

Wie vertrouwd is met de maatregel die stelt dat bij een **collectief ontslag** ervoor moet gezorgd worden dat niet enkel oudere werknemers ontslagen moeten worden, maar er een **goede spreiding over de verschillende leeftijden** moet zijn, heeft een duidelijk positiever beeld van het verantwoordelijkheidsgevoel van de oudere werknemer in zijn geheel en diens beroepservaring (bekwamer, minder begeleiding vereist, makkelijker alleen nemen van beslissingen). Zij geloven ook minder dat ouderen moeilijkheden ondervinden bij een verhoogde werkbelasting maar percipiëren de oudere nochtans wel als iemand die gelukkiger is als hij de beroepsactiviteiten afbouwt.

Figuur 68: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen

AANPASSINGSVERMOGEN
Oudere werknemers zijn niet minder goed opgewassen tegen een hoog werktempo
VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL
Oudere werknemers zijn nauwkeuriger in hun werk
Oudere werknemers zijn trouwer aan de onderneming
Oudere werknemers hebben minder arbeidsongevallen
Oudere werknemers leven de voorschriften beter na
COGNITIEVE CAPACITEITEN
Oudere werknemers hebben meer geheugenproblemen
Oudere werknemers hebben meer concentratieproblemen
Oudere werknemers zijn creatiever
ECONOMISCHE ASPECTEN
Investeren in bijscholing van oudere werknemers is niet meer de moeite
BEROEPSERVARING
zijn bekwamer omwille van hun beroepservaring
nemen makkelijker alleen beslissingen
moeten minder begeleid worden op het werk
EINDE VAN DE LOOPBAAN
zijn gelukkiger als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen
OUD-JONG RELATIE
blokken geen nieuwe ideeën van jongere werknemers af

Figuur 69: Impact op stereotypen en vooroordelen over jongeren

WERKETHOS
Jonge werknemers willen snel carrière maken
Jongeren zijn meer bezig met hun rechten en verloning dan met het werk zelf
Jonge werknemers hebben een “9 to 5” mentaliteit
ASSERTIVITEIT EN COMMUNICATIEVAARDIGHEDEN
Jongeren denken het beter te weten door de studies die ze hebben gedaan
DISCIPLINE EN VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL
Jonge werknemers zijn te kritisch ten opzichte van hun werkgever
Jongeren zijn tijdens de werkuren teveel bezig met zaken die niets met het werk te maken hebben (vb. Facebook; youtube etc.)
Jonge werknemers komen vaker te laat op het werk
ECONOMISCHE ASPECTEN
Jongere werknemers moeten niet harder werken om minder te verdienen
Jonge werknemers zijn niet doeltreffender en productiever
Jongeren zijn lui
SOCIALE CAPACITEITEN
Jongere werknemers zijn minder collegiaal dan oudere werknemers
Jongeren staan minder open om buiten het werk samen iets te doen met collega’s
LOOPBAAN
Veel jongeren werken niet onder hun niveau omdat ze anders geen kansen krijgen op de arbeidsmarkt
Jongeren nemen het werk van ouderen af

Mensen die de maatregel kennen om de ouderen bij collectief ontslag te beschermen door een goede spreiding naar leeftijd op te leggen, lijken jongeren vaker te stereotyperen als werknemers met een inferieur arbeidsethos, minder discipline, lui en niet doeltreffender dan ouderen, met minder sociale capaciteiten. Zij zien jongeren significant meer als een bedreiging; zij zouden het werk van ouderen afnemen.

5.16.2 Maatregelen m.b.t. jongere werknemers

Impact van opleggen leeftijdsgrenzen voor bepaalde beroepen

Meer dan driekwart van de werkende en werkzoekende bevolking heeft weet van de invoering van maximumleeftijden voor het uitvoeren van bepaalde beroepen zoals voor scheidsrechters, piloten en brandweerlui. Het ogenschijnlijk neutraal onderscheiden op basis van leeftijd voor de uitvoering van een bepaald beroep zorgt ervoor dat diegene die weet hebben van deze maatregel enkel significant meer akkoord gaan met positieve vooroordelen over oudere werknemers m.b.t. zijn verantwoordelijkheidsgevoel, zijn cognitieve en emotionele capaciteiten en beroepservaring; zij gaan significant minder akkoord met het beeld van de oudere werknemer die nauwkeuriger zou zijn en meer stress hebben.

Figuur 70:Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen

VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL
Oudere werknemers zijn niet nauwkeuriger in hun werk
Oudere werknemers zijn trouwer aan de onderneming
Oudere werknemers hebben minder arbeidsongevallen
Oudere werknemers leven de voorschriften beter na
COGNITIEVE CAPACITEITEN
Oudere werknemers zijn creatiever
EMOTIONELE ASPECTEN
Oudere werknemers hebben niet meer stress
BEROEPSERVARING
zijn bekwamer omwille van hun beroepservaring
moeten minder begeleid worden op het werk

Figuur 71: Impact op stereotypen en vooroordelen over jongeren

WERKETHOS
Jonge werknemers hebben een “9 to 5” mentaliteit
ASSERTIVITEIT EN COMMUNICATIEVAARDIGHEDEN
Jongeren zijn mondiger op het werk dan ouderen
Jongeren denken het beter te weten door de studies die ze hebben gedaan
DISCIPLINE EN VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL
Jonge werknemers zijn te kritisch ten opzichte van hun werkgever
SOCIALE CAPACITEITEN
Jongeren staan minder open om buiten het werk samen iets te doen met collega’s
LOOPBAAN
Veel jongeren werken niet onder hun niveau omdat ze anders geen kansen krijgen op de arbeidsmarkt

Impact van het stimuleren voor aanwerving jongeren via startbonussen

Haast 7 op 10 is ervan op de hoogte dat het aanwerven van jongeren wordt gestimuleerd via startbonussen.

Figuur 72: Impact op stereotypen en vooroordelen over jongeren

WERKETHOS
Jonge werknemers willen snel carrière maken
Jongeren zijn meer bezig met hun rechten en verloning dan met het werk zelf
Jonge werknemers hebben een “9 to 5” mentaliteit
ASSERTIVITEIT EN COMMUNICATIEVAARDIGHEDEN
Jongeren zijn mondiger op het werk dan ouderen
Jongeren denken het beter te weten door de studies die ze hebben gedaan
DISCIPLINE EN VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL
Jonge werknemers zijn te kritisch ten opzichte van hun werkgever
SOCIALE CAPACITEITEN
Jongeren staan minder open om buiten het werk samen iets te doen met collega’s

Deze mensen houden er over ouderen vooral positievere vooroordelen op na.

Figuur 73: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen

VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL
Oudere werknemers zijn nauwkeuriger in hun werk
Oudere werknemers zijn trouwer aan de onderneming
Oudere werknemers hebben minder arbeidsongevallen
Oudere werknemers leven de voorschriften beter na
COGNITIEVE CAPACITEITEN
Oudere werknemers hebben meer geheugenproblemen
Oudere werknemers zijn creatiever
BEROEPSERVARING
zijn bekwamer omwille van hun beroepservaring
nemen makkelijker alleen beslissingen
SOCIAAL ISOLEMENT
werken liever alleen

Impact van hogere financiële tegemoetkoming voor werkgevers bij aanwerving van jongere dan bij aanwerving van oudere

Deze maatregel is gekend bij 60% van de bevraagde bevolking. Zij zorgt niet uitgesproken voor een negatievere beeldvorming over de oudere werknemers; integendeel oudere werknemers worden door hen gepercipieerd als werknemers met een groter verantwoordelijkheidsgevoel, met beroepservaring.

Figuur 74: Impact op stereotypen en vooroordelen over ouderen

AANPASSINGSVERMOGEN
Oudere werknemers passen zich niet minder makkelijk aan verandering aan
VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL
Oudere werknemers zijn nauwkeuriger in hun werk
Oudere werknemers zijn trouwer aan de onderneming
Oudere werknemers hebben minder arbeidsongevallen
Oudere werknemers leven de voorschriften beter na
COGNITIEVE CAPACITEITEN
Oudere werknemers hebben meer geheugenproblemen
Oudere werknemers hebben meer concentratieproblemen
Oudere werknemers zijn creatiever
BEROEPSERVARING
zijn bekwamer omwille van hun beroepservaring
nemen makkelijker alleen beslissingen
moeten minder begeleid worden op het werk
EINDE VAN DE LOOPBAAN
zijn gelukkiger als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen
zouden hun arbeidsplaatsen moeten afstaan aan jongeren
SOCIAAL ISOLEMENT
werken liever alleen

Figuur 75: Impact op stereotypen en vooroordelen over jongeren

WERKETHOS
Jonge werknemers willen snel carrière maken
Jonge werknemers schenken meer aandacht aan het evenwicht tussen werk en privé
Jongeren zijn meer bezig met hun rechten en verloning dan met het werk zelf
Jonge werknemers hebben een “9 to 5” mentaliteit
ASSERTIVITEIT EN COMMUNICATIEVAARDIGHEDEN
Jongeren zijn mondiger op het werk dan ouderen
Jongeren denken het beter te weten door de studies die ze hebben gedaan
DISCIPLINE EN VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL
Jonge werknemers zijn te kritisch ten opzichte van hun werkgever
Jongeren zijn tijdens de werkuren teveel bezig met zaken die niets met het werk te maken hebben (vb. Facebook; youtube etc.)
Jonge werknemers komen vaker te laat op het werk
ECONOMISCHE ASPECTEN
Jongeren zijn lui
SOCIALE CAPACITEITEN
Jongere werknemers zijn minder collegiaal dan oudere werknemers
Jongeren staan minder open om buiten het werk samen iets te doen met collega’s

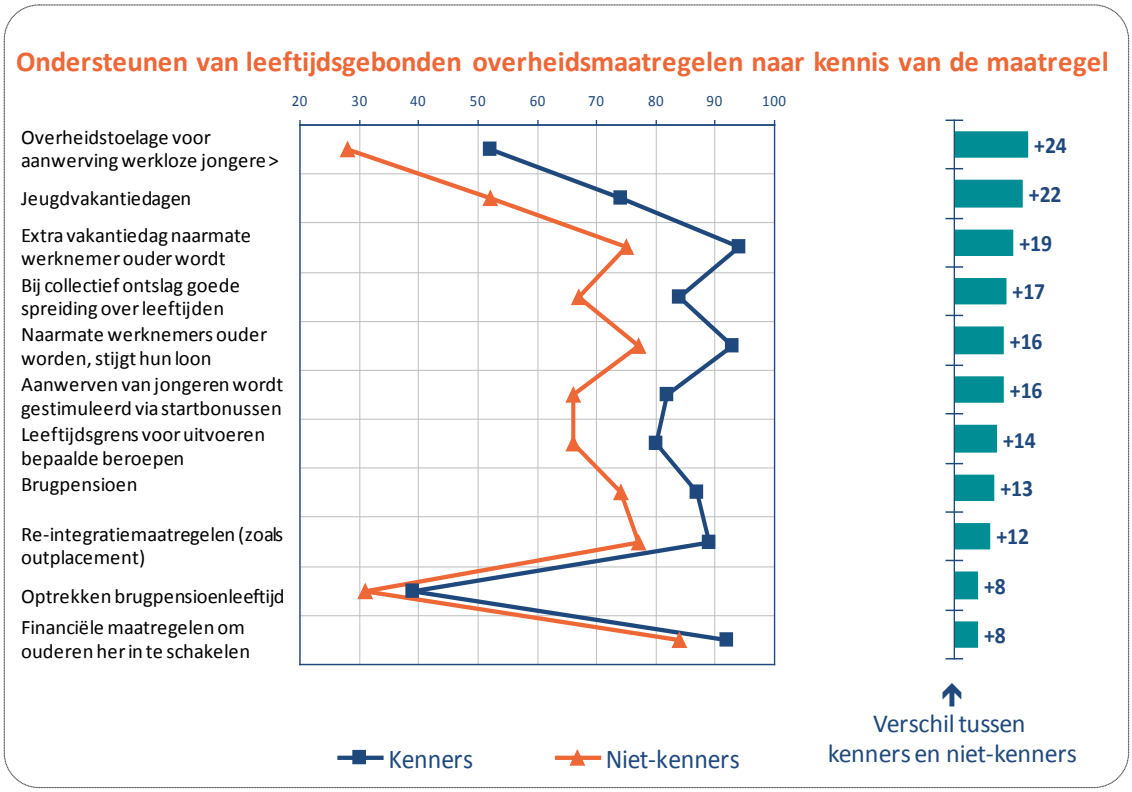
Impact van jeugdvakantiedagen

Figuur 76: Impact op stereotypen en vooroordelen over jongeren

WERKETHOS
Jonge werknemers schenken meer aandacht aan het evenwicht tussen werk en privé
Jongeren zijn niet meer bezig met hun rechten en verloning dan met het werk zelf
DISCIPLINE EN VERANTWOORDELIJKHEIDSGEVOEL
Jongeren zijn niet tijdens de werkuren teveel bezig met zaken die niets met het werk te maken hebben (vb. Facebook; youtube etc.)

Bij deze analyse voegen we graag toe dat uit de analyse ook blijkt dat wie de maatregel kent, ze ook significant vaker ondersteunt. Dit geldt voor alle leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen.

Figuur 77: Samenhang tussen kennis over en ondersteuning van leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen



6 Conclusies en aanbevelingen

CONCLUSIES

Naar aanleiding van het Europees Jaar van actief ouder worden en solidariteit tussen de generaties (2012), wenste dit onderzoek enerzijds de aan- of afwezigheid van stereotypen en vooroordelen met betrekking tot leeftijd op de werkvloer te meten en anderzijds de impact van wetten en federale werkgelegenheidsmaatregelen gericht naar jong en oud op de sociale beeldvorming van deze leeftijdsgroepen bloot te leggen. Hiermee trachtten wij een antwoord te geven op de centrale onderzoeksvraag:

« Wat is de impact van wetten en werkgelegenheidsmaatregelen die gebruik maken van het onderscheidingscriterium leeftijd op de vaste perceptie in verband met leeftijd? »

In het kwantitatief onderzoek bij werknemers en werkzoekenden stelden we ons in eerste instantie de vraag of het stereotiepe beeld over jongere en oudere werknemers een exponent is van achterliggende demografische en werkgerelateerde variabelen. Naast het geslacht, de leeftijd, het opleidingsniveau, de woonplaats, het beroepsstatuut, de sector waarbinnen iemand werkt onderzochten we ook of de mate waarin iemand contact heeft met jong en oud op de werkvloer een impact heeft op stereotypering.

Intergenerationele relaties op de werkvloer

Driekwart van de intergenerationele relaties verloopt vriendschappelijk, respectvol en positief. Eén op vijf omschrijft ze echter als niet-egalitair. Het zijn vooral de jongste werknemers die de samenwerking tussen jong en oud op de werkvloer beschrijven als niet-egalitair. Oudere werknemers beschrijven de relatie meer als onrespectvol, individualistisch en moeilijk. Zij klagen aan het moeilijk te hebben om zich te integreren in een groep jongeren.

Er bestaan weinig raakvlakken tussen de leefwereld van jong en oud. Buiten de werkuren is er weinig contact, het lijkt erop dat ieder de eigen leeftijdsgenoten opzoekt. Ouderen stellen zich echter wel positiever op ten opzichte van jongeren. Zij willen via het contact met jongere collega's hun eigen kinderen/kleinkinderen beter begrijpen.

Werkgevers en vakbondsafgevaardigden in grote bedrijven geven aan meer problemen te zien op het vlak van intergenerationele relaties.

Zijn er vooroordelen en stereotypen over jongeren en ouderen op de werkvloer ? Zo ja, welke dan?

Werknemers zijn er zich van bewust dat vooroordelen en stereotypen op de werkvloer leven. Ze erkennen dat er een sociale beeldvorming bestaat rond jong en oud. Oud ben je als je 50 à 55 jaar bent, jong ben je tot je 30ste. Al wordt leeftijd niet alleen geassocieerd met een bepaalde leeftijd maar ook met bepaalde kenmerken. Zo wordt 'oud zijn' gelinkt met een mentale ingesteldheid ('uitgeblust'); 'jong zijn' met het aantal jaren werkervaring (minder dan 2 jaar) en het vrij zijn van verplichtingen.

Oudere werknemers worden gepercipieerd als werkkrachten met een beperkter aanpassingsvermogen, een groter verantwoordelijkheidsgevoel, verminderde cognitieve capaciteiten, met meer stress, een groter ziekteverzuim maar een ruimere beroepservaring en maturiteit.

Vandaag de dag worden ouderen echter vooreerst gepercipieerd als werknemers die vóór de huidige pensioenleeftijd van 65 jaar wensen te stoppen met werken. Deze perceptie heerst anno 2012 meer dan acht jaar geleden[21]. Het stereotiepe beeld van de oudere met een verminderd aanpassingsvermogen daarentegen leeft vandaag minder: zij zouden minder moeilijkheden ondervinden bij het gebruik van nieuwe technologieën, niet meer tijd nodig hebben om iets nieuws te leren dan jongeren en beter omkunnen met een verhoogd werkritme. Tegenover een daling van een negatieve stereotypering van de oudere op dat vlak staat echter wel een stijging van de perceptie van de oudere als een werkkracht met meer concentratieproblemen, meer stress en een groter ziekteverzuim.

Jongeren daarentegen worden gepercipieerd als werknemers met een verminderd arbeidsethos, minder discipline, veeleisend, niet loyaal, onervaren, arrogant en zelfzeker, maar met betere communicatievaardigheden, een dynamisch en leergierig karakter.

Een kleine meerderheid vindt dat veel jongeren onder hun niveau moeten werken omdat ze anders geen kansen krijgen op de arbeidsmarkt. Het is ook een "vooroordeel" dat meer wordt aangeklaagd door de jongeren zelf; dit lijkt geen vooroordeel te zijn maar eerder te stoelen op een zekere realiteit. Problematisch voor jongeren is vooral hun gemis aan evaring. Ze krijgen geen kansen omdat ze geen ervaring hebben maar omdat ze geen ervaring hebben krijgen ze geen kansen. Ze zitten als het ware gevangen in een vicieuse cirkel.

[21] In 2004 de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg voerde een studie naar stereotypen over oudere werknemers (Antwoord op de stereotypen betreffende de oudere werknemer, Algemene Directie Humanisering van de Arbeid)

Een van de meest algemeen aangenomen stereotiepe beelden, jong of oud, is dat van de jongere die meer aandacht schenkt aan de werk-privébalans. Het is tevens het op één na sterkste stereotiepe beeld van de jongere na deze van de snelle carrièrejager. Jongeren kijken vandaag op een andere manier naar werk; zij werken om te leven. Ze streven naar een goede werk-privébalans en stellen het genieten niet meer uit tot het einde van de loopbaan. Deze sociale beeldvorming is niet per se negatief. Oudere werknemers hebben respect voor jongeren die werken aan een betere levenskwaliteit. Voor jongeren is het streven naar meer evenwicht tussen werk en privé mogelijks een 'overlevingsstrategie' die wordt ingegeven door de maatschappelijke context waarbij jongeren langer zullen moeten werken dan de huidige generatie ouderen.

Het is geen toeval dat het sterkste stereotiepe beeld van zowel jong als oud kan worden gelinkt aan de manier waarop het werk in het leven wordt ingepland. Aan de ene kant is er de oudere die wordt gepercipieerd als iemand die vóór de pensioenleeftijd wenst te stoppen, aan de andere kant staat de jongere die op zoek is naar een meer evenwichtige werk-privébalans. Het huidige debat rond de pensioenhervorming ligt ongetwijfeld ook aan de basis van deze beeldvorming.

Wie is het meest bevooroordeeld ten opzichte van oudere werknemers?

Algemeen geldt dat jong kritischer staat ten opzichte van oud en oud kritischer ten opzichte van jong. Oudere werknemers beamen de positieve stereotypen meer en jongeren lijken de negatieve vooroordelen over oudere werknemers meer te delen.

Een uitzondering hierop is dat 45-plussers wel meer akkoord gaan met het idee dat oudere werknemers meer tijd nodig hebben om iets nieuws te leren, meer geheugenproblemen hebben en investeren in bijscholing van *seniors* niet meer de moeite loont. De perceptie dat oudere werknemers nog vóór de actuele pensioenleeftijd zouden wensen te stoppen met werken, wordt ook meer gedeeld door ouderen net als het beeld dat zij gelukkiger zijn bij het afbouwen van de beroepsactiviteiten.

In het algemeen geldt dat hoger opgeleiden minder (negatief) bevooroordeeld zijn dan **lager opgeleiden**. Mannen en vrouwen zijn evenzeer (of evenmin) bevooroordeeld over oudere werknemers. In het zuiden van het land bestaat er echter een negatievere stereotypering rond oudere werknemers dan in Vlaanderen en Brussel. In **Wallonië** wordt het beeld van de oudere met meer cognitieve moeilijkheden, een groter ziekteverzuim, een verlaagde motivatie, die de jongere kansen ontneemt meer gedeeld.

In de **gezondheidszorgsector en de sector van maatschappelijke dienstverlening, de publieke sector en het onderwijs** stellen we de meest negatieve beeldvorming vast van oudere werknemers.

Werknemers die aan de slag zijn in de **gezondheidszorgsector en de sector van maatschappelijke dienstverlening** hebben meer het vooroordeel dat ouderen minder zijn opgewassen tegen een verhoging van de werkbelasting, moeilijker nieuwe technologieën gebruiken, meer kosten in verhouding tot hun rendement. Dat zij in hun functie blijven hangen en zo geen kansen geven aan jongeren is ook een vooroordeel dat er meer leeft. Zij worden meer gezien (in vergelijking met andere sectoren) als werkkrachten die nog vóór de pensioenleeftijd de loopbaan definitief wensen stop te zetten en gelukkiger zijn als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen. Minder heerst er het idee dat ouderen makkelijker alleen beslissingen nemen, minder begeleiding vereisen en bekwamer zijn omwille van hun beroepservaring.

In het **openbaar bestuur** wordt het vooroordeel dat ouderen minder zijn opgewassen tegen een hoger werkritme meer gedeeld, alsook het idee dat zij het moeilijk hebben om nieuwe technologieën te gebruiken, vaker depressief zijn, meer kosten in verhouding tot hun rendement en nog vóór de pensioenleeftijd de loopbaan definitief wenst stop te zetten.

In **het onderwijs** treffen we meer de perceptie aan dat oudere werknemers vaker depressief zijn en ouderen in hun functie blijven hangen en zo geen kansen geven aan jongeren. Het onderwijs is echter de sector met het sterkste stereotiepe beeld over de oudere die nog vóór de pensioenleeftijd de loopbaan definitief wensen stop te zetten (91%). Uit de resultaten blijkt echter dat onderwijzers iemand als oud beschouwen vanaf 56 jaar. Dit is in vergelijking met de bouwsector later. Tegelijkertijd stellen we echter wel vast dat in het onderwijs het sterkst het idee leeft dat ouderen nog vóór de pensioenleeftijd de loopbaan definitief wensen stop te zetten. Het is op zich niet logisch dat men in het onderwijs later iemand als 'oud' bestempelt maar toch ouderen percipieert als werknemers die minder lang aan de slag wensen te blijven. In het onderwijs zijn er uitzonderingsmaatregelen van kracht voor wat betreft einde loopbaan[22]. Ook al werd dit niet specifiek onderzocht in deze

[22] Leerkrachten in Vlaanderen kunnen vandaag op 60 jaar met pensioen. Zij beschikken echter over de mogelijkheid om te kiezen voor het stelsel Terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen; beter bekend in de onderwijswereld als TBS 58+. Daardoor kunnen leerkrachten op 58 jaar stoppen – kleuterleidsters op 56 jaar – en ontvangen zij tot aan de pensioengerechtigde leeftijd van 60 jaar een wachtgeld. Het invoeren van de pensioenhervorming door de federale regering impliceert o.a. een verhoging van de pensioenleeftijd naar 62 jaar en dit heeft tot gevolg dat leerkrachten die voor het stelsel TBS 58+ hebben gekozen nu op zijn minst twee jaar langer een wachtgeld zouden ontvangen.

enquête, deze vaststelling zou in zekere zin kunnen wijzen op een mogelijk verband tussen overheidsmaatregelen en stereotypering.

In vergelijking met de onderwijssector kleeft men in **de bouwsector** eerder het etiket 'oud' op iemand (54 jaar); dit kan wellicht worden verklaard door de fysieke lasten die een job in deze sector met zich meebrengt. Anderzijds heersen er in de bouwsector vooral meer positieve vooroordelen over ouderen: ouderen zouden meer verantwoordelijkheidsgevoel hebben, minder arbeidsongevallen hebben en meer beroepservaring. Het idee dat ouderen gelukkiger worden bij het afbouwen van de beroepsactiviteiten leeft veel minder in de bouwnijverheidssector.

Zelfstandigen zijn het minst bevooroordeeld ten aanzien van ouderen op de werkvloer. Zij beschouwen pas later iemand als 'oud'. Het zelfstandige statuut verplicht niemand om op pensioen te gaan op een welbepaalde leeftijd. Een hypothese zou hier kunnen zijn dat in de hoofden van bedienden en arbeiders, die wel geconfronteerd worden met de verplichte pensioenleeftijd, al vroeger het idee leeft dat iemand 'oud' is op de arbeidsmarkt.

Arbeiders, bedienden, kaderleden, werkzoekenden, allen hebben vooroordelen over de oudere werknemer; alleen andere.

Arbeiders hebben zowel meer negatieve als meer positieve vooroordelen. Volgens hen permitteren ouderen zich meer omdat ze denken dat het teveel kost om hen te ontslaan.vaker als werknemers die zich meer permetteren omdat zij redeneren dat zij toch teveel kosten om te worden ontslagen. Zij zien hen als een groep waarvoor het niet meer de moeite loont te investeren in opleiding. Zij zien oudere werknemers meer als een leeftijdsgroep die liever autonoom werkt maar wel creatiever is, makkelijker alleen beslissingen neemt, minder begeleiding vereist en bekwamer is omwille van hun beroepservaring. Daartegenover staat de meer gedeelde perceptie van de oudere met een verlaagde motivatie. Het vooroordeel dat ouderen nog vóór de pensioenleeftijd de loopbaan definitief wensen stop te zetten wordt meer gedeeld door arbeiders.

Bedienden menen meer dat oudere werknemers meer stress hebben dan jongeren. Het vooroordeel dat ouderen nog vóór de pensioenleeftijd de loopbaan definitief wensen stop te zetten, leeft meer bij bedienden net als het idee dat ouderen gelukkiger zouden zijn als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen.

Kaderleden percipiëren ouderen meer als werknemers met niet-verhoudingsgewijze loonkosten in functie van hun rendement. Zij zien ouderen dan wel meer als nauwkeuriger in hun werk maar daar tegenover staat het vooroordeel dat zij meer tijd nodig hebben om iets nieuws te leren. Van alle beroepsstatuten menen zij het meest dat ouderen in hun

functie blijven hangen en zo geen kansen geven aan jongeren maar geloven minder dat ouderen gelukkiger zouden zijn als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen.

Werkzoekenden houden er enkel meer negatieve stereotypen op na. Zij hebben meer het idee dat het voor oudere werknemers moeilijker is om nieuwe technologieën te gebruiken, dat zij meer tijd nodig hebben om iets nieuws te leren en meer concentratieproblemen hebben. Zij percipiëren hen ook als werknemers met een hoger werkverzuim, die vaker depressief en sociaal geïsoleerd zijn op het werk. Zij vinden meer dat oudere werknemers hun arbeidsplaats moeten afstaan aan jongeren en in hun functie blijven hangen en zo geen kansen geven aan jongeren. Ouderen zouden volgens hen ook gelukkiger zijn als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen.

Wie is het meest bevooroordeeld ten opzichte van jonge werknemers?

45-plussers zijn meer bevooroordeeld ten opzichte van jongeren dan jongeren ten opzichte van zichzelf: zij vinden in sterkere mate jongeren mondiger, maar ook betweterig omwille van de studies die ze deden. Ook wordt hen meer een te kritische houding ten aanzien van de werkgever verweten. 45-plussers zijn het minder eens over het feit dat jongeren harder moeten werken om minder te verdienen.

Mannen en vrouwen blijken er ook dezelfde sociale beeldvorming op na te houden voor wat betreft de jongere werknemers.

In Wallonië geldt er, net als over oudere werknemers, een negatievere sociale beeldvorming over de jongere werknemer in vergelijking met Vlaanderen en Brussel (verminderd arbeidsethos, minder discipline, minder collegiaal, lui en nemen het werk van ouderen af).

Arbeiders hebben van alle verschillende beroepstatuten veruit de meest negatieve perceptie van jongere werknemers. Niet alleen schrijven zij hun een verminderd arbeidsethos toe, maar ook een te kritische houding ten opzichte van de werkgever, met minder discipline en collegialiteit. Kaderleden zijn heel wat minder van oordeel dat jongeren een “9 to 5” mentaliteit verweten kan worden.

In de horeca en de gezondheidszorgsector leeft meer het idee dat jongere werknemers harder moeten werken om minder te verdienen. Deze laatste sector verwijt de jongere echter meer een te kritische houding ten opzichte van de werkgever. In de publieke sector heeft men meer het beeld van de jongere met inferieure kansen op de arbeidsmarkt.

In grote ondernemingen tot slot worden jonge werkkrachten (in vergelijking met oudere) als meer doeltreffend en productief gepercipieerd.

Leidt minder contact met jong en oud tot meer stereotypering of is het net omgekeerd?

Meer dan 8 op 10 werknemers hebben minstens wekelijks contact met oudere collega's; dit is evenwel 10% meer dan het contact dat zij hebben met jongere collega's. De wens om meer samen te werken met jongeren is dan ook groter dan de wens om meer samen te werken met ouderen.

Het lijkt erop dat contact met oudere werknemers zowel leidt tot positieve als negatieve stereotypering. Werknemers die nooit contact hebben met oudere collega's hebben meer het idee dat ouderen trouwer zijn, creatiever zijn en minder arbeidsongevallen hebben. Anderzijds vinden zij ook vaker dat het niet meer de moeite loont om te investeren in opleiding van oudere werknemers. Wie vaak in contact staat met ouderen denken vaker dat zij vroegtijdig de loopbaan definitief wensen stop te zetten dan wie nooit met hen in contact komt.

Contact hebben met jongeren daarentegen lijkt alleen maar negatieve vooroordelen weg te nemen. Wie nooit contact heeft met jongeren op de werkvloer houdt er duidelijk een negatiever beeld op na. Zij percipiëren jongeren meer als betweters omwille van de studies die ze hebben gedaan, minder doeltreffend en productief, met een '9 to 5' mentaliteit die meer bezig zijn met rechten en verloning dan met het werk zelf, minder collegiaal en sociaal zijn en het werk van ouderen afnemen.

Het is duidelijk dat werkgevers tegemoet moeten komen aan de wens om meer samen te werken met jongeren. Het bevorderen van contact zal de negatieve stereotypering van wie aan het begin van de loopbaan staat, tegengaan. In het algemeen dient er gestreefd te worden naar meer heterogene groepen op het werk; dit helpt vooroordelen te ontkrachten. Werkgevers zijn zich hiervan bewust maar zijn er niet actief mee bezig.

Zijn ouderen de grootste slachtoffers van discriminatie op basis van leeftijd?

Het is een vaak gehoorde uitspraak dat werkgevers jonge medewerkers meer valoriseren dan oudere medewerkers. Op basis van de zelfgerapporteerde waarderingsgevoelens blijkt evenwel dat jong en oud evenveel wordt gewaardeerd door managers. Het is daarentegen de groep medioren die de meeste waardering ervaart. Nochtans is het zo dat 1 op 3 wel leeft in de perceptie dat werkgevers jongeren meer valoriseren dan ouderen.

Minsens 8% heeft de afgelopen 5 jaar gevoelens van discriminatie ervaren ten gevolge van de leeftijdsklasse waarin men zich bevindt. Discriminatiegevoelens op basis van leeftijd treft zowel jong als oud. Jongeren vooral bij het nemen van belangrijke beslissingen, bij aanwerving en ontslag; ouderen vooral bij aanwerving, ontslag en promotierondes. De 'juniors' op de arbeidsmarkt (18-34 j.) ervaren de meeste discriminatiegevoelens op basis

van leeftijd, en dit zowel bij het nemen van belangrijke beslissingen, tijdens aanwervingen, promotierondes, opleidingsmogelijkheden en ontslag.

Deze vaststelling staat haaks op de levende perceptie dat ouderen de grootste slachtoffers zijn bij aanwerving, ontslag en opleidingen. Als het aankomt op zelfgerapporteerde discriminatiegevoelens lijken het juist de jongeren te zijn die zich het grootste slachtoffer voelen.

Op de huidige arbeidsmarkt staan evenwel zowel jonge als oude werknemers het minst graag in de schoenen van de oudere werknemer. De vooroordelen over deze groep zijn talrijker. 'Jong' is men ook maar kort in de loopbaan (2 tot maximum 5 jaar) maar 'oud' is men in de perceptie van de doorsnee werknemer toch gedurende de laatste 10 jaar van zijn loopbaan.

Hoe hoog staat discriminatie op basis van leeftijd op de maatschappelijke agenda?

Hoezeer ook werknemers het bestaan van vooroordelen en stereotypen erkennen, hoezeer zij er zich niet van bewust zijn dat het niet toegelaten is om bij aanwerving een onderscheid te maken op basis van leeftijd. Ze nemen net als werkgevers een lakse houding aan en lijken zelfs het discriminerend gedrag van werkgevers goed te praten. Bijna 1 op 3 vindt een discriminatie op basis van leeftijd bij aanwerving gerechtvaardigd. Leeftijd is het eerste (onderscheidings)rekruteringscriterium inherent aan de persoon dat het meest wordt vergoeilijkt door werknemers na uiterlijke kenmerken van de persoon (look, manier van spreken, fysiek voorkomen).

Het argument van werkgevers én werknemers om discriminatie op basis van leeftijd op de werkvloer te vergoeilijken is de economische rendabiliteit. Winstgevendheid van werknemers staat centraal in de huidige arbeidsmarkt. Er wordt gehandeld, beslist volgens 'de juiste persoon voor de job'-principe; de persoon dient zich aan te passen aan de job en niet omgekeerd. Naar de toekomst toe wordt deze denkwijze onhoudbaar. Enerzijds passen ouderen niet altijd meer in hun huidige job maar moeten zij wel blijven werken, anderzijds zijn jongeren die dan wel zogenaamd het juiste profiel hebben minder talrijk.

Dragen federele werkgelegenheidsmaatregelen gericht op jong en oud bij tot stereotypering of net niet?

De werkende en werkzoekende bevolking blijkt goed op de hoogte te zijn van de leeftijdsgebonden werkgelegenheidsmaatregelen al is hun spontane kennis erover beperkt. Deze gericht tot oudere werknemers zijn echter opmerkelijk beter gekend dan deze gericht tot jongeren.

De anciënniteitsmaatregel waarbij naarmate de werknemer langer in dienst is, zijn/haar loon stijgt, is gekend bij meer dan 9 op 10 werknemers. Deze overheidsmaatregel geniet ook de meeste steun, en dit zowel bij jong als oud (> 9 op 10).

De recente aanpassing van het brugpensioenstelsel waarbij de leeftijd werd opgetrokken van 58 naar 60 jaar is gekend bij meer dan 8 op 10 respondenten. Deze nieuwe maatregel wordt gesteund door 4 op 10 respondenten. Slechts 1 op 5 van de jongste werknemers is er voorstander van tegenover haast de helft van de 55-plussers. De jongere ziet privileges van oudere werknemers aangetast, m.a.w. zijn eigen toekomst aangetast.

Via maatregelen gericht op jongeren en ouderen probeert het federaal werkgelegenheidsbeleid de werkgelegenheid op indirecte manier te bevorderen in samenspraak met de sociale gesprekspartners. Uit de analyse van de resultaten blijkt evenwel dat de sociale wetgever naast het bevorderen van eventuele werkgelegenheid, ongetwijfeld onbedoeld en indirect, bijdraagt tot een stereotiepe beeldvorming van jong en oud afhankelijk van de specifieke leeftijdsgebonden maatregel.

Zo leidt het brugpensioenstelsel meer tot de vaste perceptie van een oudere werknemer als iemand die meer tijd nodig heeft om iets nieuws te leren en het moeilijker heeft om nieuwe technologieën te gebruiken en beperktere cognitieve capaciteiten heeft. Het bestaan van het stelsel lijkt ook de perceptie in de hand te werken dat ouderen nog vóór de pensioenleeftijd hun beroepsactiviteiten wensen te beëindigen en gelukkiger zijn als zij hun beroepsactiviteiten afbouwen. Men zou verwachten dat de anciënniteitsmaatregel leidt tot het idee dat *oudere werknemers meer kosten in verhouding tot hun rendement* maar dit is echter niet het geval.

De impact van dergelijke maatregelen is niet louter negatief; zij lijken ook bij te dragen tot een positieve stereotypering van de doelgroep, en bijgevolg, in sommige gevallen, tegelijkertijd bij te dragen tot een negatiever beeld van de tegengestelde groep. De anciënniteitsmaatregel draagt zo bij tot een positieve beeldvorming over jongeren; het optrekken van de brugpensioenleeftijd van 58 jaar naar 60 jaar tot een positievere beeldvorming van ouderen.

Hoe zullen stereotypen en vooroordelen zich in de toekomst verder ontwikkelen?

Meer dan tweederde van de Europeanen gelooft dat de economische crisis bijdraagt tot een stijging van de discriminatiegraad op basis van leeftijd.

Werkgevers zien vooroordelen ofwel positief ofwel negatief evolueren. De positivisten gaan ervan uit dat vooroordelen zullen verminderen via een tewerkstellingsbeleid dat rekening

houdt met diversiteit alsook dankzij een langere aanwezigheid van (ook meer) ouderen op de arbeidsmarkt die hun plek zullen vinden (geen minderheidsgroep meer). De negativisten geloven dat vooroordelen eigen zijn aan het menselijk ras en zien door de economische crisis een toename. De individualistische samenleving helpt volgens hen ook niet om vooroordelen te overstijgen.

Tot slot willen we er de aandacht op vestigen dat vooroordelen soms ook stoelen op een zekere realiteit. Aan de ene kant een oudere werknemer die gedurende zijn loopbaan zich 'volledig' heeft ingezet, en aan de andere kant de jongere die weet dat hij langer zal moeten werken en dan ook op zoek gaat naar een evenwichtigere manier om het werk een plaats te geven in het leven.

Eenzelfde evenwicht moet worden nagestreefd aan het einde van de loopbaan. Naar de toekomst toe zouden ouderen de mogelijkheid moeten krijgen om op een flexibelere manier het werk in te plannen in het leven, zodat ook hij bereid is langer aan de slag te blijven. Beide groepen moeten immers aan het werk blijven gezien de huidige demografische verschuivingen en economische context maar dan wel met allebei priviliges én ondersteuning: aan het begin, tijdens én aan het einde van de loopbaan.

AANBEVELINGEN

De aanbevelingen die we hier formuleren komen voort uit de gesprekken tijdens de kwalitatieve fase met de werkgevers en werknemers. Het gaat hier dus niet om precieuze aanbevelingen van de onderzoekers. Daarnaast gaat het ook niet om specifieke aanbevelingen van het Centrum.

We houden er toch aan om ze mee te geven als een eerste denkpiste.

Alle partijen bewustmaken van vooroordelen

De opdracht bestaat erin **om alle partijen** (werkgevers, vakbondsafgevaardigden, werknemers en scholen) bewust te maken van het bestaan van vooroordelen in het algemeen (hoe ze werken, hoe ze gevaarlijk kunnen zijn en hoe niet...). Het mag niet vergeten worden om de werkgevers, HR-managers en vakbondsafgevaardigden zelf als doelgroep te zien voor vorming. Bewustwording via concrete cases is een aanpak die bij hen kan passen.

In vergelijking met andere vooroordelen ligt het bewustzijn van vooroordelen op basis van leeftijd een stuk lager, vandaar dat het **bewustmaken van deze problematiek** iets moeizamer kan verlopen. Zowel naar werknemers als naar werkgevers toe is educatie nodig rond leeftijd bv. mag een jobadvertentie een leeftijd vermelden... Er dient duidelijke vorming gegeven te worden over het feit dat leeftijd wettelijk geen rekruteringscriterium mag zijn.

Sensibiliseren rond vooroordelen in het algemeen is een mogelijke weg. Daarnaast is het belangrijk om de problematiek van jong-oud vooroordelen op de werkvloer specifiek aan te kaarten. Hier is een bewustmakingsproces van allergrootst belang om te vermijden dat deze problematiek wordt geminimaliseerd en vergoeilijkt. Daarnaast mag ze ook niet te sterk gecommuniceerd worden om deze vooroordelen geen nieuwe voedingsbodem te geven. Werknemers en werkgevers weten niet hoe ze moeten omgaan met vooroordelen die bekrachtigd worden door de werkelijkheid. Het is belangrijk om hen hierbij te helpen.

Hoofdrolspeler in het verhaal is **de werknemer**. Hij is de doelgroep. Hoofdverantwoordelijkheid ligt bij de overheid; zij moet acties opzetten. Ook de media moeten op hun verantwoordelijkheid gewezen worden.

Wegruimen van het 'juiste persoon voor de job'-principe

Problematisch is de **manier van denken op de arbeidsmarkt**: men vertrekt steeds vanuit de job en niet vanuit de werknemer. Het is steeds een zoektocht naar de juiste persoon voor de job. Indien de persoon niet meer past, dient een andere persoon gevonden te worden. Men gelooft dat dit economisch het meest rendabele model is. Het wordt dan ook een grote uitdaging om deze manier van denken om te keren: zoeken naar de juiste job voor de indivuele werknemer.

Het bestaan van vooroordelen zoals bijvoorbeeld deze over het meer aandacht schenken aan de werk-privébaland door jongeren hangt sterk samen met de **maatschappelijke context**. Vooroordelen moeten dus steeds in het licht daarvan worden geplaatst.
In deze context moet worden opgevolgd hoe deze levenshouding zal evolueren. Zal de economische crisis de houding t.o.v. arbeid wijzigen (bv. meer angst voor ontslag, hogere loyaliteit...)?

Acties binnen een bedrijf

Eerst en vooral dient het probleem **binnen het bedrijf** aangepakt te worden.

- Hiervoor dient gewerkt te worden aan een aangenaam klimaat en een open communiciatie. Hier is een taak weggelegd voor de HR-manager.
- Problemen dienen ook zo snel mogelijk te worden opgespoord. Hier kan een vorming helpen om werkgevers bewust te maken wanneer en hoe ze moeten ingrijpen.
- Werkgevers zijn ervan overtuigd dat een heterogene groep positief werkt, maar ze zijn hier niet actief mee bezig. Daarom zou dit actief gestimuleerd moeten worden maar niet via een regelgeving (bv. quota). Men dient te zoeken naar andere manieren zoals communicatie rond bedrijven die het positief aanpakken (bv. award voor bedrijf dat het meest succesvol met diversiteit omgaat.).
- Sensibilisering binnen het bedrijf kan op initiatief van het bedrijf zelf. Allerlei tools zijn hier beschikbaar bv. http://www.janeelliott.com/workshop.htm. Deze kunnen ter beschikking gesteld worden van de bedrijven.

Acties buiten een bedrijf

Voor de overheid is ook een grote rol weggelegd **buiten het bedrijf**. Hun doelgroep is zowel de werknemer als de werkgevers/HR-manager/vakbondsafgevaardigde.

- Een sensibilisatiecampagne naar werknemers kan hier opgezet worden. De aanpak is vooral om positieve cases in de verf te zetten. Ook het onderwijs dient hieraan mee te werken. De centrale boodschap is de bewustwording van hoe vooroordelen

werken. Het is niet aangeraden om specifieke vooroordelen te bespreken omdat ze hierdoor mogelijks sterker gaan leven.

- Sensibilisatie naar werkgevers dient eerder te verlopen via workshops, lezingen. Doelstelling is om werkgevers zichzelf in vraag te laten stellen.
- Op langere termijn is het herdenken van de arbeidsmarkt beslissend. Hier is reeds een eerste maatschappelijk debat aan de gang. Thema's die aan bod kunnen komen zijn: zoeken naar alternatieven voor het anciënniteitsgebonden renumeratiesysteem. Daarnaast is het ook zoeken naar een andere invulling van arbeid. Zeker het brugpensioen dient herdacht te worden. Daarnaast denken we hier aan uitloopbanen. De maatschappij verandert alsook de rol die je als persoon op verschillende momenten in deze maatschappij speelt. Zo kan er gebouwd worden op de sterkte van ouderen om bv. meer adviesfuncties op zich te nemen.
  Men zou kunnen opteren voor een inverse looncurve. Toch moeten we als onderzoeker aangeven dat werkgevers en werknemers nog niet klaar zijn voor dit debat. De samenleving is nog niet in staat om de voordelen hiervan in te zien. Men durft andere principes nog niet loslaten.

Van rigide overheidsmaatregelen naar flexibele overheidsmaatregelen

De vraag is of **leeftijdsgebonden overheidsmaatregelen** bijdragen tot een oplossing. De huidige overheidsmaatregelen worden vaak niet correct ingevuld.
Er moet gezocht worden naar een nieuwe aanpak van de overheidsmaatregelen. Werken rond vooroordelen is een moeilijk proces. Daarom dient elke maatregel op een positieve, praktijkgerichte en constructieve manier uitgewerkt te worden (bv. geen verplichting, positief geformuleerd...). Maatregelen mogen ook niet te strikt opgesteld worden, ze dienen flexibel te zijn zodat ze kunnen aangepast worden aan de werknemer zelf (bv. geen verplichte maximum leeftijd).

Voorbeelden om vooroordelen over ouderen te weerleggen

'Ouderen zijn fysiek zwakker en minder productief' is een moeilijk vooroordeel om mee om te gaan. Hier kan men denken aan objectieve testen om te bepalen of ouderen nog mee kunnen. Indien oudere werknemers vragende partij zijn, kan men tevens overwegen om een nieuwe type van job te ontwikkelen (meer aangepast aan hun fysieke capaciteiten en die hun talenten in de verf zet). Essentieel is wel dat de oudere werknemer hiermee akkoord gaat en zo gemotiveerd blijft.

‘Ouderen bieden weerstand tegen verandering’, ‘zijn niet flexibel en minder snel mee met high tech’ zijn ook vooroordelen waar aan gewerkt kan worden. Doorslaggevend is hier het werken aan een **positiever beeld** van de oudere werknemer. Ontmoetingen buiten de werksfeer kunnen dit bewerkstelligen, beide groepen jong/oud leren zo elkaar kennen en zien elkaars sterktes. Ouderen dienen zichtbaarder te worden.

Daarnaast dienen ouderen ook gemotiveerd te worden om mee te gaan met verandering. Het is heel comfortabel om te blijven bij wat je kent. Men kan hier ouderen betrekken bij de verandering, hun inspraak geven zodat ze zich gevaloriseerd voelen en het bedrijf ook van hun ervaring kan leren.

‘Ouderen eisen respect’en ‘zijn nostalgisch’ tonen aan dat er gewerkt moet worden aan een positiever imago voor ouderen. Een persoonlijke ontmoeting opzetten met ouderen kan helpen, hierdoor leert men verder te kijken dan het vooroordeel en ziet men de echte persoon.

Voor het vooroordeel **‘Zijn minder gemotiveerd’** speelt het principe van self fulfilling prophecy. Ouderen worden gezien als minder gemotiveerd. Hierdoor worden ze anders behandeld (bv. opmerkingen rond traagheid, minder kans op promoties...). Dit maakt dat ze zich uiteindelijk ook zo gaan gedragen. Deze perceptie moet doorbroken worden door hen een nieuwe rol toe te bedelen die bij hen past zoals coaching jobs... Men dient zich ook telkens de vraag te stellen of the self fulfilling prophecy niet aan het werk is bij actieplannen.

Problematisch voor jongeren is vooral het vooroordeel dat ze ‘**geen ervaring’** hebben, hierdoor komen jongeren in een vicieuze cirkel terecht. Ze raken niet aan de slag omdat ze geen ervaring hebben maar hebben geen ervaring omdat ze niet aan de slag geraken. Hier bestaat dus een hoge nood om in te grijpen.

Bijlage 1

Referenties

REFERENTIES

Aslan M., Thys R. & de Biolley I. (2008). Recherche sur les représentations sociales de la diversité au sein de la fonction publique federale belge, Cap Sciences humaines UCL

Baggio, S. & Sutter, P.-E. (2009). Les effets de l'ancienneté des salariés sur la performance sociale des entreprises françaises.

Dirk Buyens (2006). Mobiliseren, dynamiseren en enthousiasmeren van onze toekomstige zilvervloot op de arbeidsmarkt.

François B. (2007). Intergenerationele relaties op de werkvloer: een antwoord op de demografische uitdagingen? Koning Boudewijnstichting (2007)

Ali Kinaze (2008). Motivation et travail et stéréotypes.

Lagacé M., Boissonneeault M.-E. & Armstrong T. (2010). La cohabitation intergénérationnelle au travail: des questions de perceptions intergroupes et de transfert des connaissances, Télescope, vol. 16, n°1, p. 193-207.

Patricia Vendramin & John Cultiaux (29-30 mai 2008). Les générations face aux mutations du rapport au travail. Actes du colloque international du GT1 de l'AISLF – « Jeunesses au travail: rapports intergénérationnels et dynamiques des groupes professionnels » Brest.

van Bastelaere D. (4 januari 2012). Grote meerderheid kmo's wil 50-plussers in dienst houden tot 65, maar werft ze niet aan… Resultaten peiling SD Worx naar aanwervingintenties van Belgische KMO's.

Age and attitudes: Main results from a Eurobarometer Survey (1993)

Algemene Beleidsnota Werk [DOC 53 1964/015] Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers? Parlementair document van de 53ste zittingsperiode

Antwoord op de stereotypen betreffende de oudere werknemer (2004-2005), Algemene Directie Humanisering van de Arbeid, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal overleg

Discriminatie Diversiteit – Jaarverslag 2011 (Centrum voor gelijkheid van kansen en racismebestrijding)

Equinet European Network of Equality bodies (2011). Tackling Ageism and Discrimination in the context of the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations 2012.

European Commission, Directorate-General for Research Citizen and governance in a knowledge-based society (2007). Generational approach to the social patterns of relation to work.

Flanders District of Creativity, Onderzoek naar Leeftijdsbewust personeelsbeleid, onderzoek bij 1.500 werkgevers en werknemers over ouderen op de arbeidsmarkt

Intergenerational Solidarity 2009, Flash Eurobarometer

Koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de bescherming van de jongeren op het werk (B.S. 3.6.1999; Errata: B.S. 5.11.1999)

La perception mutuelle des generations. Au-delà des stéréotypes, le travail quotidien. Association pour une Fondation Travail-Université (2008). *Social patterns of relation to work.* Avec le soutien du ministère de la communauté Française, Service de l'éducation permanente.

Leeftijd en werk: over inzet en inzetbaarheid van ouderen op de werkvloer, (2007), Lessius Hogeschool, KULeuven, Hiva

Predictors of attitudes to age across Europe 2011

Question de générations, La Libre Belgique (2011)

Bijlage 2

Leden van het begeleidingscomité

Leden van het begeleidingscomité

Hildegard Van Hove, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Stefaan Peirsman, Diversiteitsconsulent ACV

Mie Moerenhout, Vlaamse Ouderenraad

Annemie Pernot, attaché, permanente Belgische vertegenwoordiging bij de EU, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Michelle Claus, adviseur VBO

Isabel Devriendt, Vlaamse Jeugdraad

Luc Jansen, CAS Seniors

Gregory Jac, Conseil de l'aide à la jeunesse, santé et sport de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Michel Rosenfeldt, Le Centre d'Education Populaire André Genot