OPINIEONDERZOEK TE JONG? TE OUD?

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Opgemaakt voor

Het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Uitgevoerd door:

Ipsos Public Affairs

Auteurs:

Caroline Spaas

Sylvia Vandenbroucke

CENTRUM VOOR GELIJKHEID VAN KANSEN EN VOOR RACISME BESTRIJDING

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[1]. 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.

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

[1] 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)

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[2]. Ook al werd dit niet specifiek onderzocht in deze 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

[2] 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.

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.