

demOS

Jaargang 31
Februari 2015

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

2

NIDI

inhoud

- 1 **Wanneer zijn werknemers te oud?**
Managers aan het woord
- 4 **Au pairs: uitwisseling of kinderoppas?**
- 7 Geen gebrek aan mensen – wel aan kwalificaties
- 8 **Kinderhuwelijken**



Foto: Richter Frank-Jurgen/Flickr

Wanneer zijn werknemers te oud? Managers aan het woord

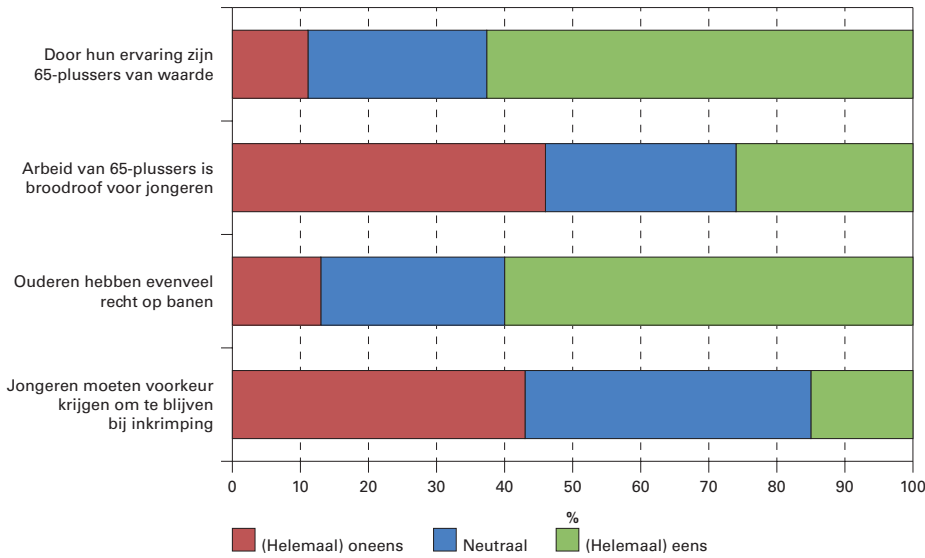
JAAP OUDE MULDER

Ouderen worden steeds meer aangemoedigd om langer door te werken. Werkgevers lijken echter niet bijster enthousiast om ouderen tot op hoge leeftijd in dienst te houden. Onderzoek van het NIDI toont aan dat managers vinden dat ouderen nog veel waarde hebben en gelijkwaardig moeten worden behandeld op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zijn managers echter sterk verdeeld over wanneer werknemers te oud zijn om mee te draaien.

In april 2014 bracht de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) een rapport uit over de arbeidsmarkt en vergrijzing in Nederland. In dit rapport wordt geconcludeerd dat Nederland in de laatste jaren veel stappen in de goede richting heeft gezet om de arbeidsparticipatie van ouderen te verhogen en carrières te verlengen. Zo zijn de mogelijkheden tot vervroegd pensioen sterk versoepeld en wordt stapsgewijs de AOW-leeftijd verhoogd naar 67 jaar. Toch is er nog het nodige werk te doen om de arbeidsmarktpositie van ouderen verder te verbeteren. Zo adviseert de OESO bijvoorbeeld om de mate waarmee het loon stijgt met de leeftijd af te zwakken en de duur van de WW verder te verkorten. Een minder concreet maar net zo belangrijk advies is om meer leeftijdneutraal beleid rond ontslagbescherming te stimuleren en leeftijdsdiscriminatie zoveel mogelijk tegen te gaan (OESO, 2014).

Onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) toont aan dat er op de arbeidsmarkt inderdaad sprake lijkt te zijn van enige leeftijdsdiscriminatie. Zo daalt de kans om vanuit de WW binnen 12 maanden werk te vinden sterk op hogere leeftijd, en is leeftijd na beroepsniveau de belangrijkste voorspeller voor de kans op werkherhaling vanuit de WW (CBS, 2012). Er zijn echter zaken die sterk samenhangen

Figuur 1. Houding van managers ten aanzien van oudere werknemers



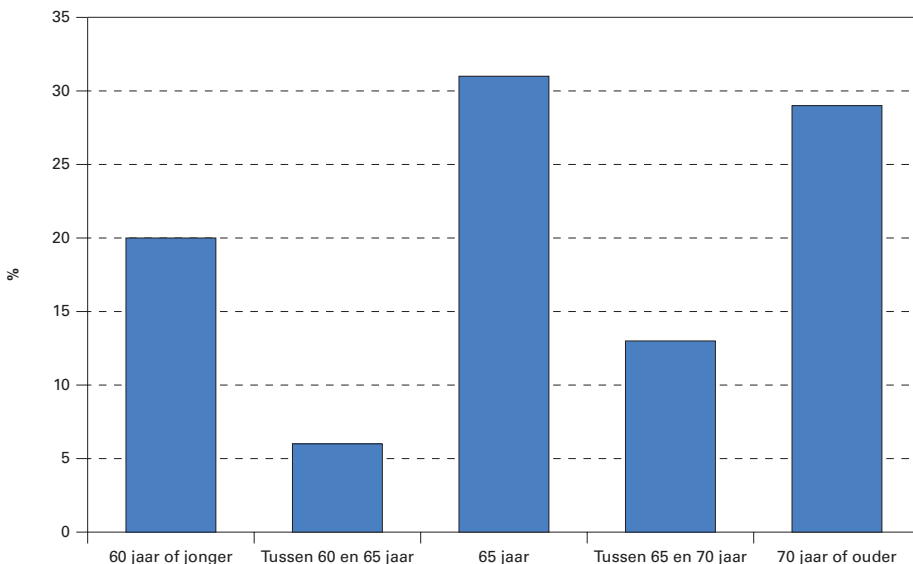
Bron: LISS-panel, maart 2013 (N = 856).

met leeftijd, – zoals het opleidingsniveau, de lengte van het laatste dienstverband en de sector waarin men werkzaam is – die de claim op leeftijdsdiscriminatie minder sterk maken. Ouderen zijn vaak lager opgeleid, relatief lang in dienst geweest bij dezelfde organisatie en vaker werkzaam in krimpende sectoren of beroepen dan jongeren.

Managers en leeftijd

Waarom vinden managers leeftijd zo belangrijk bij het aannemen van personeel? Hebben zij principiële bezwaren tegen het langer doorwerken van ouderen in een tijd waarin de werkloosheid onder jongeren hoog is? Vinden zij ouderen ongeschikt om door te werken in hun organisatie, of zien ze het meer als de verantwoordelijkheid van andere werkgevers en de samenleving als geheel om ouderen van werk te voorzien? En wat zien zij als de sterke en zwakke punten van oudere werknemers ten opzichte van jongere werknemers? Wat zijn, kortom, de *leeftijdsnormen* van managers? Het NIDI heeft hier onderzoek naar gedaan (zie kader).

Figuur 2. Leeftijd waarop volgens managers een persoon te oud is om in zijn organisatie 20 uur of meer per week te werken



Noot: originele antwoordcategorieën zijn aangepast t.b.v. de figuur.

Bron: LISS-panel, maart 2013 (N = 856).

Waarde van 65-plussers op de arbeidsmarkt

Om te onderzoeken hoe leidinggevenden in het algemeen tegenover langer doorwerken staan, werden vier stellingen gepresenteerd en werd de managers gevraagd aan te geven in hoeverre ze het hiermee eens waren. Figuur 1 laat zien dat het merendeel van de managers een overwegend positieve houding heeft ten opzichte van langer doorwerken van ouderen, en dat zij veelal vinden dat ouderen evenveel recht op een baan zouden moeten hebben als jongere werknemers. Bijna twee derde van de managers vindt dat 65-plussers door hun jarenlange ervaring nog van waarde kunnen zijn. Een minderheid van de managers heeft geen fiducia in oudere werknemers en vindt dat zij plaats zouden moeten maken voor jongeren die de arbeidsmarkt binnenstromen en jongere werklozen. Uit nadere analyse blijkt dat managers uit organisaties waar meer hogeropgeleiden en werknemers boven de 50 jaar werken een iets positievere houding hebben wat betreft langer doorwerken.

Leeftijdsnormen

De meeste managers denken dus dat oudere werknemers van waarde kunnen zijn en vinden dat ouderen op de arbeidsmarkt gelijkwaardig zouden moeten worden behandeld. Uit eerder onderzoek is echter al eens gebleken dat veel managers erkennen dat de vergrijzing gevolgen zal hebben voor de arbeidsmarkt en samenleving, maar dit in mindere mate projecteren op hun eigen organisatie en hun beleid er niet op aanpassen (Van Dalen et al., 2012).

Om te zien of managers hun normen ten aanzien van langer doorwerken wel aanpassen aan de nieuwe werkelijkheid van de hogere AOW-leeftijd en verhoogde druk om langer te werken, werd hen gevraagd tot op welke leeftijd zij werknemers geschikt achtten om ten minste 20 uur per week in hun organisatie te werken. De gemiddelde leeftijd die door de managers werd genoemd was 65 jaar en 7 maanden, dus zelfs iets hoger dan de op dat moment geldende AOW-leeftijd van 65 jaar en 1 maand. Dit is significant hoger dan de gemiddelde leeftijd van 64 jaar en 7 maanden die in 2010 bij een vergelijkbaar onderzoek naar voren kwam. Figuur 2 toont echter dat de genoemde leeftijden sterk uiteenlopen. Ten eerste valt op dat bijna een derde van de managers 65 als antwoord gaf; waarmee het veruit de meest genoemde leeftijd is. Het lijkt erop dat veel managers de institutionele norm van 65 jaar, bepaald door de AOW-leeftijd, tot hun eigen norm hebben gemaakt en dit als ‘de pensioenleeftijd’ beschouwen. Dit zorgt er wellicht voor dat mensen in het heden soms niet de mogelijkheid krijgen langer door te werken omdat ze als ‘oud’ worden neergezet.

Verder valt op dat zo’n 25 procent van de managers werknemers al voor hun 65^{ste} ongeschikt vinden om nog in hun organisatie te werken. Commentaren bij de vragenlijst suggereren dat dit vaak met fysieke aspecten van het werk te maken heeft. Zo zegt een leidinggevende bij de brandweer:

“Ik ben van mening dat je boven de 59 niet meer fysiek geschikt bent voor de brandweer.”

Toch is ruim 40 procent van de ondervraagde managers van mening dat mensen boven de 65 ook geschikt kunnen zijn voor werk in hun organisatie.

Kwaliteiten en leeftijd

Of ouderen kansen krijgen om vanuit de WW weer aan de slag te raken of om binnen een bedrijf langer door te werken hangt onder meer af van de kwaliteiten die managers hen toedichten. Managers werd gevraagd om voor drie leeftijdsgroepen – 35 jaar en jonger; 50 jaar en ouder; 60 jaar en ouder – aan te geven of zij verschillende eigenschappen op deze leeftijdsgroepen van toepassing vonden. De resultaten zijn weergegeven in figuur 3.

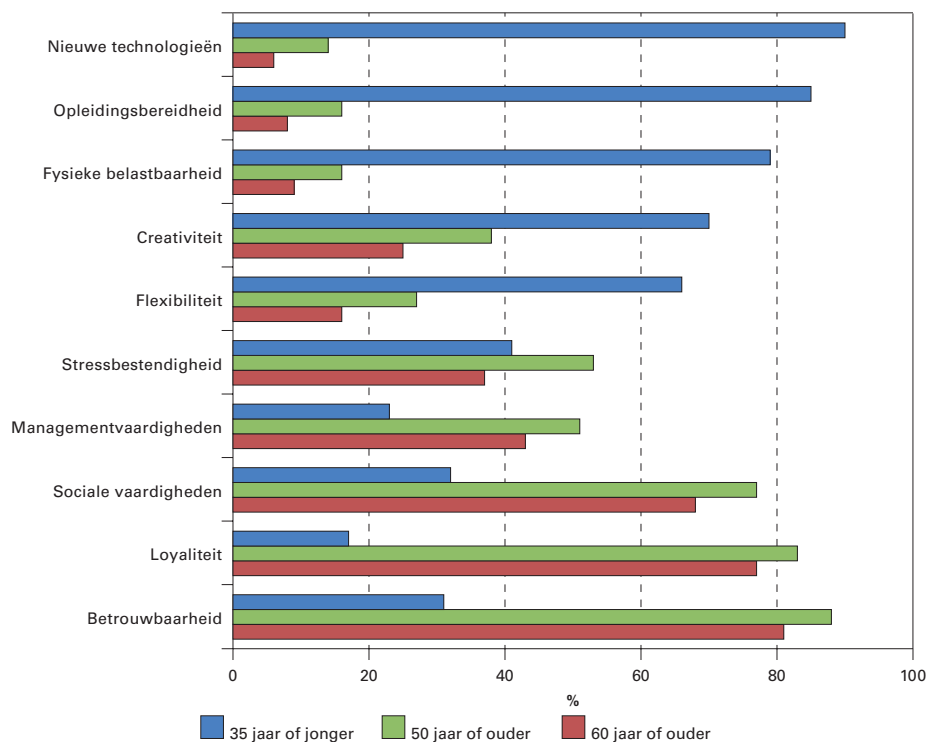
Uit de figuur blijkt dat managers jongere werknemers vooral waarderen om 'harde kwaliteiten' zoals opleidingsbereidheid, fysieke belastbaarheid en flexibiliteit. Oudere werknemers, daarentegen, worden vooral gewaardeerd om 'zachte kwaliteiten', zoals loyaliteit en betrouwbaarheid. Er tekenen zich vrij duidelijke stereotypen af; de goede eigenschappen van jongeren worden niet herkend in ouderen en vice versa. Alleen wat betreft stressbestendigheid worden jongeren en ouderen min of meer gelijkwaardig beoordeeld. Verder valt op dat managers 50-plussers en 60-plussers allebei als 'ouderen' zien, en om dezelfde kwaliteiten waarderen, maar dat zij 50-plussers op alle eigenschappen beter beoordelen dan 60-plussers. Dit suggereert dat managers vinden dat vanaf een jaar of 60 alle eigenschappen beginnen af te nemen, en dat zelfs voor oudere werknemers het adagium 'hoe jonger, hoe beter' geldt. Wanneer we de resultaten vergelijken met die van een zelfde soort onderzoek uit 2010 blijkt dat ouderen op vrijwel alle kwaliteiten beter worden beoordeeld dan drie jaar geleden. Voor jongeren zijn de cijfers niet of nauwelijks veranderd. Ouderen worden dus relatief beter beoordeeld door managers dan drie jaar geleden.

Bij het interpreteren van deze resultaten moet worden aangetekend dat veel managers erbij vermelden dat ze dit een lastige vraag vonden om te beantwoorden, omdat zij veel kwaliteiten niet als leeftijdsgebonden, maar als persoonsgebonden zien. De vraag over kwaliteiten van leeftijdsgroepen vinden zij te generaliserend. Zo zegt een manager:

“Lastig om personen op basis van leeftijd over één kam te scheren. De ene 50-jarige is immers de andere niet. Het verschil zit ‘m in de mentaliteit van de persoon.”

Hoewel deze opmerkingen gerechtvaardigd zijn, levert de informatie uit deze vraag ons toch een belangrijk inzicht op: managers hebben relatief homogene stereotypen in hun hoofd van oudere en jongere werknemers. Het is heel goed mogelijk dat binnen een bedrijf een bepaalde 60-jarige werknemer bekend staat als creatief en sterk met nieuwe technologieën, en een 25-jarige werknemer als loyaal en betrouwbaar, maar over het geheel genomen zien managers 60-jarigen als meer betrouwbaar en loyaal en 25-jarigen als meer creatief en sterk met nieuwe technologieën.

Figuur 3. Mate waarin volgens managers eigenschappen van toepassing zijn op werknemers van respectievelijk 35 jaar en jonger, 50 jaar en ouder, en 60 jaar en ouder



Bron: LISS-panel, maart 2013 (N = 856).

Discriminatie ligt op de loer

Stereotypen worden niet gebruikt om een oordeel te vellen over mensen waar men bekend mee is, maar juist om op een makkelijke en snelle manier te kunnen oordelen over onbekenden; de stereotiepe eigenschappen van een groep worden geprojecteerd op een individu. Dit kan ervoor zorgen dat oudere werklozen überhaupt niet op sollicitatiegesprek worden uitgenodigd. Zij kunnen best allerlei kwaliteiten en ervaring bezitten, maar hun leeftijd impliceert voor veel managers een lage opleidingsbereidheid en lage fysieke belastbaarheid. Het probleem is echter dat zij zonder een sollicitatiegesprek geen mogelijkheid krijgen de manager op andere gedachten te brengen. De vraag blijft natuurlijk of de manager hier een juiste beslissing neemt of in zijn eigen vingers snijdt.

Jaap Oude Mulders, NIDI,
e-mail: oudemulders@nidi.nl

LITERATUUR:

- CBS (2012), *Werkhervattingskansen na instroom in de WW. Leeftijd is niet het enige dat telt*. Den Haag/Heerlen: CBS.
- OESO (2014), *Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014*. Parijs: OECD publishing.
- Dalen, H.P. van, K. Henkens, W. Conen en J. Schippers (2012), *Dilemma's rond langer doorwerken: Europese werkgevers aan het woord*. Amsterdam: KNAW press. NIDI-boek nr. 85.

LISS-PANEL

Om inzicht te krijgen in de percepties van managers ondervroeg het NIDI in maart 2013 856 managers uit het LISS-panel van de Universiteit van Tilburg. Het LISS-panel bevat een representatieve steekproef van de Nederlandse samenleving. Deelnemers wordt regelmatig gevraagd via internet vragen te beantwoorden over diverse onderwerpen. Voor dit specifieke onderzoek zijn alleen mensen geselecteerd die aangegeven hebben in een leidinggevende positie te werken. Zij vertegenwoordigen een breed scala aan verschillende organisaties, van groot tot klein en van zware industrie tot publieke dienstverlening.