



**Maatregelen tegen leeftijdsdiscriminatie
(jong en oud) op de Nederlandse arbeidsmarkt**
EEN VERKENNING

**In opdracht van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Rotterdam, december 2015**

Auteurs: Saskia van Bon, Eddie Nieuwenhuizen, Gregor Walz
RADAR, vóór gelijke behandeling, tegen discriminatie
Art.1, kenniscentrum discriminatie Nederland
Postbus 1812, 3000 BV Rotterdam

Inhoud

1. Aanleiding en probleemschets	2
1.1 Leeswijzer	3
2. Hoe leeftijdsdiscriminatie speelt op de arbeidsmarkt: een probleemanalyse.....	4
2.1 Waar zien we dat leeftijdsdiscriminatie zich voordoet?	4
2.2 Waarom doet leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt zich voor?	5
2.3 Conclusie: de probleemanalyse in een oogopslag	8
3. Aanknopingspunten voor beleid en interventies	9
3.1 Aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt: waarom?.....	9
3.2 Aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt: op wie moet het zich richten?.....	11
3.3 Aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt: wat zijn doelen?	13
3.4 Aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt: welke strategie?	14
4. Bestaand beleid en projecten in Nederland en buitenland	17
4.1 Beleid in Nederland	17
4.2 Projecten in Nederland en buitenland	18
5. Ideeën voor de aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt	25
5.1 Probleemanalyse en aanknopingspunten voor beleid en maatregelen: een samenvatting..	25
5.2 Afwegingen bij de aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt	26
5.2 Ideeën voor de aanpak.....	28
Literatuurlijst	32
Interviews	34
Bijlage 1	35

1. Aanleiding en probleemschets

Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt dat 10 procent van Nederlanders discriminatie op grond van leeftijd ervaart (Andriessen e.a., 2014). Het gaat hierbij niet alleen om ouderen: juist in de leeftijdsgroep tussen 15 en 24 jaar lopen opvallend veel mensen tegen leeftijdsdiscriminatie aan. Mensen in de leeftijdsgroep 45-54 en 55-64 ervaren veel meer leeftijdsdiscriminatie dan andere vormen van discriminatie. Daarmee is leeftijdsdiscriminatie de vorm van discriminatie die door Nederlanders het vaakst wordt genoemd.

Onderzoek met 'virtuele' praktijktests, waarbij vergelijkbare CV's van fictieve kandidaten uit verschillende groepen (onder meer qua leeftijd) op online CV-databanken zijn geplaatst en de reacties daarop van werkgevers/ recruiters zijn bekeken, wijzen overduidelijk naar leeftijdsdiscriminatie. Voor Nederlandse mannelijke kandidaten van middelbare leeftijd is de kans dat hun CV wordt bekeken en dat zij door werkgevers/recruiters worden benaderd veel groter dan voor kandidaten van hogere leeftijd (Klaver e.a., 2015).

Leeftijdsdiscriminatie verschilt van andere vormen van discriminatie. Terwijl andere vormen van discriminatie zich gespreid over de verschillende terreinen van het leven (vrije tijd, werk, opleiding etc.) manifesteren, voelen Nederlanders zich vooral bij het zoeken naar werk gediscrimineerd op grond van hun leeftijd. Dat betekent niet dat leeftijdsdiscriminatie uitsluitend in die context plaatsvindt, maar het geeft wel een duidelijke prioritering aan voor de aanpak van deze vorm van ongelijke behandeling.

Ervaringen met leeftijdsdiscriminatie kunnen worden gemeld bij een antidiscriminatievoorziening (ADV) en er kan een verzoek om een oordeel worden ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens. ADV's ontvangen jaarlijks tussen de 500 en 800 meldingen van leeftijdsdiscriminatie. Leeftijd staat daarmee op de tweede plaats van discriminatiegronden, achter rassendiscriminatie. Uit een analyse van ADV-meldingen blijkt dat van alle arbeidsmarktgerelateerde discriminatieklachten een derde gaat over leeftijdsdiscriminatie. Het College voor de Rechten van de Mens ontvangt jaarlijks gemiddeld rond de 100 verzoeken om een oordeel omtrent leeftijdsdiscriminatie.

Overheid, bedrijfsleven en vakbonden investeren veel om mensen langer aan het werk te houden. In het kader van "duurzame inzetbaarheid" worden mensen omgeschoold of vindt er bemiddeling plaats tussen werkzoekenden uit specifieke leeftijdsgroepen en werkgevers. Er zijn echter opvallend weinig initiatieven die zich specifiek richten op leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt, hoewel negatieve beeldvorming in het algemeen erkend wordt als een belangrijke belemmerende factor, zeker voor ouderen. Ook de maatregelen die de rijksoverheid neemt om leeftijdsdiscriminatie te bestrijden, beperken zich tot acties gericht op de stimulering en facilitering van arbeidsdeelname van ouderen en richten zich niet direct op discriminatie.

De Sociaal-Economische Raad (SER) vraagt in zijn advies "Discriminatie Werkt Niet!" om aandacht voor de situatie van 55+ers op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd wordt in de aanpak gepleit voor algemene maatregelen gericht op voorlichting, bewustwording en educatie tegen ongelijke behandeling. Het is inderdaad de vraag of leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt om een specifieke aanpak vraagt, of onderdeel kan zijn van een algemene strategie tegen arbeidsmarktdiscriminatie.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in zijn Voortgangsrapportage actieplan arbeidsmarktdiscriminatie aangegeven in 2015 een verkenning te laten uitvoeren naar de mogelijk-

heden om discriminatie op grond van leeftijd (die zowel jongeren als ouderen kan raken) verder aan te pakken. Dat heeft geresulteerd in deze factsheet. Hieronder volgt een korte schets van het fenomeen leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt, waarna bestaande en mogelijke maatregelen, beleid en projecten om dit probleem tegen te gaan worden besproken, in relatie tot de probleemanalyse. Aan de basis van deze verkenning ligt een scan van relevante literatuur, bestaand beleid en projecten in binnen- en buitenland. Daarnaast hebben de auteurs vijf verdiepende gesprekken gevoerd met experts en belangenbehartigers op dit thema.

De verkenning heeft ten doel om informatie over de volgende onderwerpen in kaart te brengen en toegankelijk te maken:

- aanknopingspunten voor de aanpak van leeftijdsdiscriminatie
- ervaringen met de aanpak van leeftijdsdiscriminatie uit het verleden (zowel in Nederland als internationaal)
- voor- en nadelen van verschillende maatregelen tegen leeftijdsdiscriminatie

Hierbij laten we ons leiden door de volgende onderzoeksvragen:

- Wat is er bekend over (de oorzaken van) leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt in Nederland?
- Wat zijn aanknopingspunten voor een aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt?
- Wat zijn de ervaringen, in Nederland en buitenland, met beleid tegen leeftijdsdiscriminatie?
- Wat zijn de voor- en nadelen van verschillende typen maatregelen tegen leeftijdsdiscriminatie?
- Welke rol is er weggelegd voor de overheid (landelijk en lokaal) in de aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt?

1.1 Leeswijzer

Deze verkenning gaat in op de problematiek van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Waar zien we dat arbeidsmarktdiscriminatie op grond van leeftijd zich voordoet, wie treft het (2.1) en welke verklaringen kunnen ervoor worden gevonden (2.2)? Hoofdstuk 3 geeft een overzicht van aanknopingspunten voor beleid en maatregelen en gaat in op vragen als: wat is de motivatie voor de aanpak van leeftijdsdiscriminatie (3.1), op wie richt je maatregelen en initiatieven - wie zijn de zo gezegde profijtgroepen (3.2) en welke doelen streef je na (3.3)? Het hoofdstuk besluit met een overzicht van de strategieën die de overheid ter beschikking staan en enkele strategische overwegingen die voorliggen (3.4). In hoofdstuk 4 worden staand beleid (4.1) en projecten in binnen- en buitenland (4.2) gepresenteerd. Er is maar weinig bekend over evaluaties van deze projecten, maar de literatuur biedt wel aanknopingspunten voor de bestrijding van vooroordelen (4.2). Hoofdstuk 5 tenslotte geeft enkele ideeën en aandachtspunten voor de aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt.

2. Hoe leeftijdsdiscriminatie speelt op de arbeidsmarkt: een probleemanalyse

2.1 Waar zien we dat leeftijdsdiscriminatie zich voordoet?

Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt dat, vergeleken met andere vormen van discriminatie, leeftijdsdiscriminatie vooral wordt ervaren op de arbeidsmarkt (Andriessen e.a., 2014). Dit beeld wordt weerspiegeld door meldcijfers bij antidiscriminatievoorzieningen en verzoeken om een oordeel van het College voor de Rechten van de Mens.

Leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt kan zich op verschillende manieren voordoen. Het treft zowel jongere als oudere werknemers, maar de discriminatie heeft vrijwel altijd te maken met het feit dat iemand 'te oud' wordt bevonden. Zo worden in vacatureteksten soms leeftijdsgrenzen gehanteerd of indirecte verwijzingen naar leeftijd opgenomen ('we zoeken enthousiaste studenten'). Ook kan een sollicitant op directe of indirecte ('u bent overgekwalificeerd') wijze afgewezen worden voor een functie. Naast discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt, kunnen mensen ook ongelijk behandeld worden bij beloning en arbeidsvoorwaarden. Zo verdienen werknemers met een Jeugdloon minder dan werknemers met een regulier loon voor hetzelfde werk, waarbij binnen het Jeugdloon het salaris met elk jaar toeneemt tot aan 100% van het minimumloon bij 23 jaar. Hoewel dat is toegestaan, blijkt het Jeugdloon leeftijdsdiscriminatie in de hand te kunnen werken. Uit zaken bij het College voor de Rechten de Mens en meldingen bij de FNV blijkt namelijk dat werkgevers het contract met een jonge werknemer soms niet verlengen wanneer hij/zij een bepaalde leeftijd bereikt en zijn/haar financiële aantrekkelijkheid ten opzichte van jongere kandidaten kleiner wordt. Dit wordt bijvoorbeeld gezien bij supermarkten. "Juist bij die sectoren waar jongeren voor en appel en een ei aan het werk zijn, zodra daar fatsoenlijk betaald moet gaan worden dan liggen ze er eigenlijk uit," stelt Judith Westhoek van de FNV. Dat speelt volgens haar al vanaf een jaar of 18, wanneer het jongeren minder om een bijbaan te doen is en zij structureel aan het werk willen, maar zeker ook bij de overgang van Jeugdloon naar minimumloon ziet de FNV leeftijdsdiscriminatie van jongeren.

Oudere werknemers kunnen ook minder snel in aanmerking komen voor een interne opleiding omdat werkgevers bang zijn een dergelijke investering, gezien het relatief korte resterende arbeidsleven van deze mensen, niet meer te kunnen terugverdienen. Ook bij uitstroom kan sprake zijn van discriminatie, bij voorbeeld wanneer bij een reorganisatie een oudere werknemer niet herplaatst wordt ten gunste van een jongere werknemer. Tot slot kan er sprake zijn van pesten op de werkvloer, waarbij iemand vanwege zijn leeftijd doelwit is. Voor die laatste verschijningsvorm van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt zijn weinig aanwijzingen te vinden. Die zijn er bijvoorbeeld wel als het gaat om discriminatie op grond van afkomst. De overige beschreven wijzen waarop discriminatie van ouderen of jongeren op de arbeidsmarkt zich kan voordoen lijken allemaal voor te komen, maar volgens de literatuur en experts die voor deze verkenning zijn geïnterviewd zit het probleem vooral bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Dat geldt zowel voor jongeren als voor ouderen. Het probleem is echter groter bij ouderen. Zo blijkt dat het voor 45-plussers die hun baan kwijtraken moeilijker is om weer aan het werk te komen en te blijven dan voor mensen onder 45 jaar. Van de herintreders boven de 45 jaar komt 20 procent in een vast dienstverband, bij herintreders onder de 45 jaar is dat 35 procent. Een relatief groot aandeel van de 45-plussers is bovendien na twee jaar al weer werkloos (Vlasblom e.a., 2015). Uit onderzoek met fictieve CV's op online CV-databanken blijkt dat de kans dat oudere werkzoekenden door werkgevers worden benaderd twee keer zo klein is als de kans dat werkzoekenden onder de 35 jaar worden benaderd (De Klaver, 2015).

Het niet duidelijk of leeftijdsdiscriminatie van ouderen zich in bepaalde sectoren of beroepen meer voordoet dan in andere. Volgens experts en belangenbehartigers die we voor deze verkenning hebben gesproken speelt fysieke belasting in bepaalde beroepen mogelijk een rol, waarbij ouderen eerder ongeschikt worden bevonden vanwege hun mogelijke lichamelijke achteruitgang. Ook in de ICT-sector en bij start-ups worden oudere werkzoekenden mogelijk als minder voor de hand liggende kandidaten gezien, vanwege het heersende beeld dat vooral jongeren over de in deze sector benodigde vaardigheden en kennis beschikken. Als het gaat om jongeren worden supermarkten en detailhandel genoemd als opvallende sectoren - vaak gaat het daar om bijbanen of kleine banen, maar voor een deel ook om jonge werknemers die met een dergelijke baan in hun onderhoud moeten voorzien.

2.2 Waarom doet leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt zich voor?

Ongelijke behandeling van mensen uit een bepaalde leeftijdsgroep bij de toegang tot de arbeidsmarkt ligt in handen van degenen die het selectieproces doen of de criteria voor selectie vaststellen: werkgevers, managers, HR professionals, recruiters, intercedenten bij uitzendbureaus. Wat zijn mogelijke redenen van deze 'selecteurs' om mensen niet uit te nodigen of aan te nemen vanwege hun leeftijd? We kunnen hierbij zes verschillende achtergronden onderscheiden: beeldvorming gerelateerd aan kosten (statistische discriminatie), overige beeldvorming, zogenaamde '*customer discrimination*', leeftijdsnormen, een voorkeur voor de eigen groep (*in-group* voorkeur) en de afweging ten aanzien van feitelijke loonkosten.

Beeldvorming gerelateerd aan kosten

Anders dan bij arbeidsdiscriminatie op andere gronden lijkt leeftijdsdiscriminatie een sterke relatie te hebben met kosten. Daarbij kan het gaan om werkelijke kosten: een werknemer van 20 die jeugdloon krijgt is aanzienlijk goedkoper dan iemand van 25 die een volwaardig salaris uitbetaald moet krijgen voor hetzelfde werk. Bij leeftijdsdiscriminatie van oudere werkzoekenden draait het echter ook vaak om de (ongetoetste) verwachting dat een oudere werknemer hogere kosten voor de werkgever met zich mee zou kunnen brengen. Enerzijds zit dat in de verwachte hogere loon- en pensioenkosten, anderzijds speelt mee dat onder werkgevers het beeld bestaat dat bij oudere werknemers het ziekteverzuim hoger is en de productiviteit lager, wat vanuit bedrijfseconomische overwegingen onaantrekkelijk is (bijv. Bosselaar e.a . 2006).

Het mechanisme dat hier ten grondslag ligt aan discriminatie bij de toegang tot de arbeidsmarkt kan omschreven worden als statistische discriminatie: de werkgever of bemiddelaar maakt een inschatting van de opbrengsten die een bepaalde kandidaat zal leveren. Omdat niet alle relevante informatie over een kandidaat beschikbaar is, worden (vermeende) kenmerken van een groep aan individuele leden van die groep toegeschreven. Op basis van bepaalde beelden over productiviteit en gezondheid (en dus kosten) kan de keus van een werkgever aldus negatief uitpakken voor de oudere werkzoekende. Uit de literatuur en uit de interviews die voor deze verkenning zijn gehouden komt dit als een belangrijke reden voor discriminatie van oudere werkzoekenden naar voren. Als het gaat om jongere werkzoekenden lijken de daadwerkelijke loonkosten (loonstijging naar leeftijd binnen jeugdloon) een belangrijkere factor, hoewel zich hier in veel mindere mate een duidelijk probleem aftekent dan bij oudere werkzoekenden.

Waar het gaat om ouderen die al in dienst zijn, blijkt uit een survey onder werkgevers in diverse Europese landen dat, vooral in Nederland, een ouder personeelsbestand geassocieerd wordt met een

vergroting van het gat tussen arbeidskosten en productiviteit (Henkens e.a., 2015). Auteur Kène Henkens, die is geïnterviewd voor deze verkenning, stelt dat werkgevers in hun oordeel over productiviteit, vooral waarde hechten aan 'hard skills', zoals trainingsbereidheid en omgang met technologie en minder aan 'soft skills' als betrouwbaarheid en sociale vaardigheden. Het beeld onder werkgevers is dat oudere werknemers juist op deze 'hard skills' slechter scoren dan jongere, terwijl dat voor de 'soft skills' andersom is. Dit beeld is identiek in alle acht landen die in het onderzoek betrokken zijn. Vergeleken met andere landen speelt in Nederland beeldvorming over loonkosten van oudere werknemers echter een grotere rol, wat te maken heeft met het Nederlandse systeem van stijgende inkomensschalen met leeftijd en leeftijdsgerelateerd personeelsbeleid. Dergelijke beelden hebben invloed op de manier waarop werkgevers met werknemers omgaan, al is niet duidelijk hoe belangrijk deze beeldvorming is bij beslissingen van werkgevers over het aanstellen van mensen.

Diverse onderzoeken laten zien dat de beeldvorming onder werkgevers over ziekteverzuim en productiviteit van ouderen niet klopt. Uit cijfers van het CBS blijkt dat het ziekteverzuim onder 50-plussers nauwelijks verschilt van dat van jongere werknemers, hoewel onder werknemers met een langdurige aandoening het verzuim wel oploopt met de leeftijd (CBS/TNO 2014). Tussen productiviteit en leeftijd lijkt geen verband te bestaan; andere factoren dan leeftijd (bijvoorbeeld leefstijl en langdurige fysieke belasting) lijken veel belangrijker voor de productiviteit (Dhondt e.a. 2011).

Overige beeldvorming

Beelden die werkgevers, HR-professionals en bemiddelaars hebben over ouderen en jongeren kunnen ook op een andere manier van invloed zijn op hun oordeel over de geschiktheid van een sollicitant voor een functie. Vooroordelen over ouderen zijn bijvoorbeeld dat ze niet van verandering houden en niet goed kunnen meekomen met technologische vernieuwingen (Roman e.a. 2009), dat ze minder geschikt worden gevonden om een training of opleiding te volgen (Van Amsterdam & Proper 2012). In zaken over werkgerelateerde leeftijdsdiscriminatie die worden voorgelegd bij het College voor de Rechten van de Mens spelen vooroordelen of stereotiepe ideeën over ouderen op de werkvloer ook vaak een rol. Annejet Swarte van het College noemde het voorbeeld van een loodgieter die wordt afgewezen omdat hij te oud zou zijn voor het fysiek zware werk.

Dergelijke beeldvorming speelt in het bijzonder een rol in situaties waarin men iemand (een oudere) niet kent, wat het geval is bij sollicitatiegesprekken (Nauta, 2004). Overigens kan er bij ouderen ook sprake zijn van zelfstereotypering, waarbij zij zich kunnen gaan gedragen naar stereotyperingen die over de groep bestaan, wanneer zij in een sollicitatie op subtiële wijze geconfronteerd worden met die stereotyperingen of met verwijzingen naar hun leeftijd. Hier is als het ware sprake van een self-fulfilling prophecy (College voor de Rechten van de Mens, 2013).

Hoewel managers op het punt van loyaliteit, betrouwbaarheid en managementvaardigheden minder positief oordelen over jonge werknemers, worden hen toch vooral positieve eigenschappen toegeschreven als creativiteit, flexibiliteit, gezondheid en bereidheid om te leren (Karpinska 2010). Vooroordelen en negatieve beeldvorming lijken dan ook met name een mogelijk achterliggend mechanisme voor discriminatie van oudere werkzoekenden.

Customer discrimination

In de arbeidsbemiddeling doet zich verder zogenaamde 'customer discrimination' voor. Uit een onderzoek onder uitzendbureaus blijkt dat opdrachtgevers regelmatig verzoeken doen naar persoonlijke kenmerken, waarbij het in 85% van de gevallen gaat om verzoeken naar leeftijd. (Bouma en De

Ruig 2013). Volgens Piet Meij van de NBBU is de reden voor dergelijke verzoeken dat opdrachtgevers een bepaalde teamsamenstelling nastreven of dat zij ouderen minder geschikt achten voor zware fysieke arbeid. Hoewel het merendeel van medewerkers van de uitzendbureaus doorvraagt naar de reden van een verzoek naar persoonlijke kenmerken, wordt dit verzoek toch vaak gehonoreerd. Intercedenten geven hiervoor als reden dat zij het verzoek begrijpen en/of herkennen een dergelijk verzoek niet altijd als discriminatie. Sommige uitzendbureaus zijn daarnaast bang een opdrachtgever te verliezen door een discriminerend verzoek te weigeren, een duidelijke economische afweging (Bouma en De Ruig 2013).

In-group voorkeur

Er zijn ook aanwijzingen voor andere beweegredenen voor uitzendbureaus om leeftijd als criterium te hanteren bij werving en selectie. Zo zijn intercedenten vaak relatief jong en hebben zij, volgens Piet Meij van de NBBU, de neiging om eerder kandidaten te selecteren uit (of in ieder geval niet te ver van) hun eigen leeftijdsgroep. Daar is mogelijk sprake van een in-group voorkeur, wat inhoudt dat iemand positievere eigenschappen toedicht aan personen die op hem/haarzelf lijken dan aan personen tot wie een grotere afstand wordt gevoeld. “Het is best wel een stap als je 25 bent om iemand van 55 aan te nemen. Dat is toch een beetje je moeder of je oma, bij wijze van spreken, die je gaat bemiddelen” (Piet Meij, NBBU).

Leeftijdsnormen

Bij het oordeel over de geschiktheid van een kandidaat over een functie kan een werkgever of selecteur beïnvloed worden door zijn (onbewuste) ideeën over wat een geschikte leeftijd is voor de functie of over wanneer iemand te oud is om in het bedrijf te werken. Kène Henkens van het NIDI ziet in zijn onderzoek dat dergelijke leeftijdsnormen - mogelijk nog meer dan beeldvorming - een nadelig effect kunnen hebben op de kansen van oudere werkzoekenden om voor een functie in aanmerking te komen. Zeker waar het gaat om mensen die willen doorwerken na hun pensioenleeftijd, spelen normen over wanneer iemand te oud is een rol.

Economische afweging ten aanzien van feitelijke loonkosten

Een laatste mechanisme dat oudere werkzoekenden minder kansrijk maakt om aangenomen te worden in vergelijking met jongere werkzoekenden is de mogelijkheid dat met een hogere leeftijd ook de salariskosten omhoog gaan. Bij 50plussers in een werkloosheidsituatie hoeft dit niet noodzakelijk een rol te spelen; het is niet ongebruikelijk om bij een nieuwe aanstelling na werkloosheid tegen een lager loon dan het laatstverdiende aan het werk te gaan. Er zijn echter wel aanwijzingen dat economische afwegingen in het nadeel zijn van jongere werkzoekenden of jonge werknemers met een tijdelijk contract. Het Jeugdloon maakt werknemers tot 23 jaar relatief goedkoop, waarbij simpelweg geldt: hoe jonger, hoe goedkoper. Er zijn diverse zaken geweest bij het College voor de Rechten van de Mens waarbij (vaak relatief jonge) werknemers geen contractverlening kregen bij een supermarkt of niet in aanmerking kwamen voor een functie, waarbij het College in ongeveer een kwart van deze zaken oordeelde dat sprake was van verboden onderscheid naar leeftijd. Ook de FNV ontvangt hier regelmatig klachten over.

Gebrek aan kennis en bewustzijn

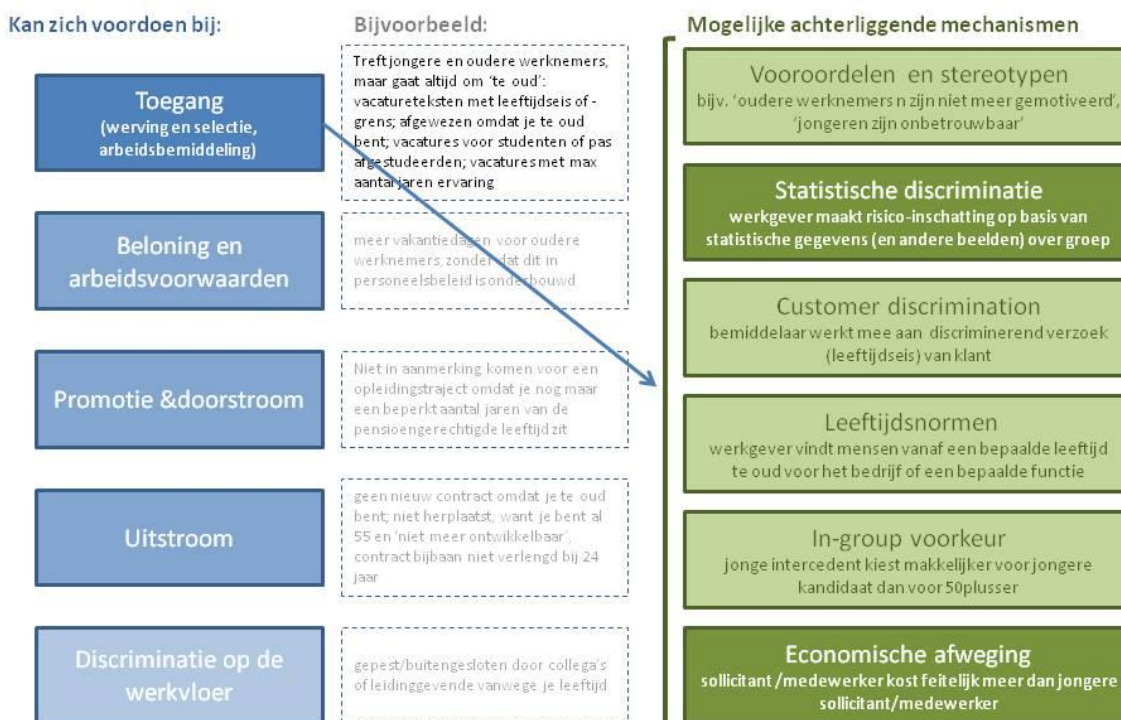
Los van de redenen waarom werkgevers of selecteurs geneigd zijn om jongere werknemers te verkiezen boven oudere, lijkt een deel van het probleem te liggen in de onbekendheid bij werkgevers van wat wel en niet mag. Afgaand op zaken die worden voorgelegd aan het College voor de Rechten van de Mens, zijn werkgevers en selecteurs zich niet altijd bewust van – met name - indirecte vormen van

leeftijdsonderscheid. Zo verschijnen er nog geregeld personeelsadvertenties waarin wordt gevraagd om studenten, pas afgestudeerden of werknemers met bijvoorbeeld niet maximaal vier jaar werkervaring.

2.3 Conclusie: de probleemanalyse in een oogopslag

Leeftijdscriminatie speelt zich vooral af op de arbeidsmarkt, en dan met name bij de toegang tot arbeid, en eventueel bij de uitstroom. Dit kan verschillende achtergronden hebben, waarbij de beeldvorming over ouderen, gerelateerd aan kosten en aan andere kenmerken, de boventoon voert. Deze analyse bepaalt ook de insteek van een mogelijke aanpak van het probleem van leeftijdscriminatie op de arbeidsmarkt. In onderstaande grafiek zijn de verschillende aspecten nog eens bij elkaar gebracht.

Figuur 1 Leeftijdscriminatie op de arbeidsmarkt



3. Aanknopingspunten voor beleid en interventies

Voordat we naar concreet beleid en projecten kijken, kunnen we op basis van de probleemanalyse al een aantal stappen doorlopen die van belang zijn bij het opstellen van een aanpak. Zo zijn er verschillende motivaties mogelijk voor de aanpak van leeftijdsdiscriminatie, diverse doelgroepen kunnen worden onderscheiden en ook ten aanzien van het aangrijpingspunt van maatregelen en interventies (de doelgroepen) liggen keuzes voor.

3.1 Aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt: waarom?

Het probleem van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt is niet eendimensionaal, zeker als het om ouderen gaat. Uit de literatuur en de interviews met de experts komt sterk naar voren dat het probleem niet los gezien kan worden van een context van vergrijzing, een veranderende arbeidsmarkt en de noodzaak om werknemers langer inzetbaar te houden (zie kader).

Een visie op de aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt begint daarom met de vraag naar de motivatie: gaat het erom de feitelijke gelijke behandeling van ouderen en jongeren te bevorderen (een **principiële of fundamentele motivatie**)? Of staat vergroting van de arbeidsmarktparticipatie van ouderen (en jongeren) voorop, waarbij leeftijdsdiscriminatie vooral een feitelijk obstakel vormt dat uit de weg geruimd dient te worden? Bestrijding van discriminatie is hier **instrumenteel** aan realisatie van een ander doel. Een derde mogelijke motivatie is de wens om meer diversiteit (onder meer in leeftijdsopbouw) in organisaties te bewerkstelligen, vanuit een geloof in de intrinsieke en/of economische meerwaarde van een divers personeelsbestand.

Bevorderen arbeidsparticipatie van ouderen

Terwijl het lang gangbaar was dat oudere werknemers gestimuleerd werden om vervroegd uit te treden (bijvoorbeeld via VUT of WAO) is in pakweg het laatste decennium het belang voorop komen te staan om oudere werknemers te behouden voor de arbeidsmarkt. De vergrijzing begint zichtbaar te worden in de leeftijdsopbouw van bedrijven. Werkloze ouderen hebben bovendien grote moeite om weer aan het werk te komen. Met diverse maatregelen probeert de overheid daarom om oudere werknemers aan het werk te houden en oudere werkzoekenden weer aan het werk te krijgen. Proefplaatsingen, scholingsvouchers en mobiliteitsbonussen voor oudere werknemers zijn slechts enkele voorbeelden van beleid dat hierop inspeelt.

Door economische en technologische ontwikkelingen wordt van bedrijven en organisaties verlangd dat ze flexibel zijn. Dat geldt ook voor werknemers, die bovendien steeds langer moeten doorwerken. Op de veranderende arbeidsmarkt is 'duurzame inzetbaarheid' van werknemers het streven: zij dienen tijdens hun hele arbeidsleven in staat te zijn om, met behoud van gezondheid en welzijn, te kunnen blijven functioneren. Dat vraagt om inzet en motivatie en voortdurende ontwikkeling van de werknemer, maar ook om werkgevers die de juiste werkomstandigheden daarvoor creëren.

Principiële insteek

Antidiscriminatiebeleid stelt het principe van gelijke rechten voorop. Zo is het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie gericht op het "bewerkstelligen van een open en eerlijke arbeidsmarkt". Leef-

tijdsdiscriminatie wordt geplaatst naast andere discriminatiegronden (bijvoorbeeld ras/afkomst, sekse), waarvoor zowel generieke als specifieke acties zijn geformuleerd. Jongeren en 55plussers worden daarnaast als specifieke aandachtsgroepen genoemd. Diversiteitsbeleid wordt doorgaans als onderdeel van antidiscriminatiebeleid gezien, zo is in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie het diversiteitscharter een belangrijk onderdeel.

Instrumentele insteek

In de maatschappelijke discussie over de arbeidsmarktpositie van 50plussers wordt vaak verwezen naar negatieve beeldvorming over oudere werknemers als belemmerende factor. Ook in onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers wordt dit als belangrijk obstakel genoemd (Brouwer e.a., 2012). Waar duurzame inzetbaarheid een lange termijn doelstelling is die vraagt om een gezamenlijke inspanning van werknemers en werkgevers, is leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt echter een acuut probleem dat de inzetbaarheid van oudere werknemers nu concreet in de weg zit, stelt Henk Hartveld van de ANBO, die is geïnterviewd voor deze verkenning. Het tegengaan van negatieve beeldvorming over oudere werknemers zou dan ook vanzelfsprekend onderdeel moeten zijn van een integrale benadering om duurzame inzetbaarheid te realiseren (De Vries en Wessels, 2013; Nauta, 2004). Vanuit deze insteek is het bestrijden van leeftijdsdiscriminatie ondergeschikt aan, maar tegelijkertijd essentieel voor het realiseren van een hogere arbeidsparticipatie en duurzame inzetbaarheid.

Combinatie en tegenstrijdigheden

Deze verschillende benaderingen kunnen naast elkaar bestaan, maar kunnen elkaar ook in de weg zitten. Terwijl leeftijdsdiscriminatie en negatieve beeldvorming de arbeidsparticipatie van oudere werknemers belemmeren, wordt ook wel betoogd dat onderscheid tussen leeftijdsgroepen in de vorm van doelgroepenbeleid juist behulpzaam is om de arbeidsmarktparticipatie van ouderen (en jongeren) te bevorderen. Denk aan zogenaamde ontsiemaatregelen voor oudere werknemers die zijn bedoeld om hen langer aan het werk te houden (zoals extra vakantiedagen of het niet meer hoeven draaien van ploegendiensten voor 50plussers), of aan het jeugdloon voor jongeren van 16-23 jaar. De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) stelt overigens beperkingen aan dergelijke maatregelen. Ze zijn alleen toegestaan indien er een objectieve rechtvaardiging voor is en ze zijn ingebed en onderbouwd in een personeelsbeleid.

Hierbij wordt onderscheid naar leeftijd ondergeschikt geacht aan het hogere doel van verhoging van de arbeidsparticipatie (van zowel oudere als jongere werknemers). Vanuit een puur principiële insteek zou dit niet wenselijk zijn. Bovendien staat de effectiviteit van dergelijke maatregelen ter discussie omdat zij het probleem (zowel van discriminatie als van lagere arbeidsparticipatie) alleen uitstellen of verschuiven. Zo maken ontsiemaatregelen oudere werknemers duur in de ogen van werkgevers. En het jeugdloon helpt wellicht jonge werknemers aan het werk te krijgen, maar met het stijgen van de leeftijd en bijgevolg het loon kunnen zij hun aantrekkelijkheid voor werkgevers ook weer makkelijk verliezen.

Conclusie

Bovenstaande betekent niet dat de bestrijding van leeftijdsdiscriminatie niet bij kan dragen aan duurzame inzetbaarheid, of andersom. Sterker nog, bestrijding van discriminatie is logischerwijs onderdeel van een groter verhaal over arbeidsparticipatie. De keuze in het vertrekpunt, de motivatie dus, bepaalt echter welke maatregelen het meest voor de hand liggen.

3.2 Aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt: op wie moet het zich richten?

Gerelateerd aan de motivatie van de aanpak van leeftijdsdiscriminatie zoals die hierboven is toegelicht, moet er ook een keuze gemaakt worden op wie het beleid zich moet richten. De keuze tussen ouderen en jongeren ligt voor de hand, maar uit het beschikbare onderzoek blijkt ook dat er nog specifiekere groepen zijn die baat hebben bij een gerichte aanpak. Daarnaast is de vraag of de in te zetten maatregelen zich moeten richten op de uiteindelijke profijtgroepen (de werknemers) of juist op andere beslissende actoren zoals werkgevers.

Ouderen/jongeren

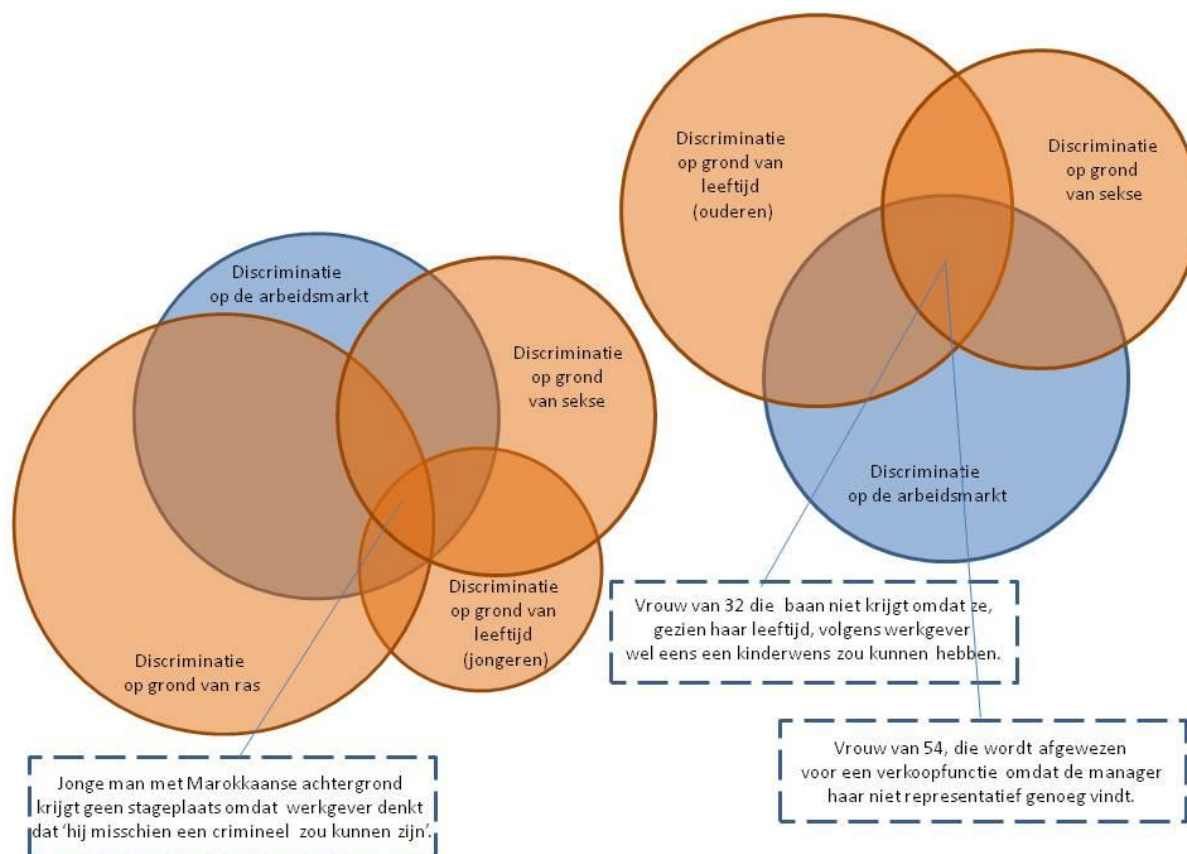
Zowel jongeren als ouderen kunnen geconfronteerd worden met leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt, maar zoals hierboven al besproken, lijkt er sprake te zijn van verschillende mechanismen. Werkgerelateerde leeftijdsdiscriminatie van jongeren lijkt zich vooral voor te doen in situaties waar jongeren met een (bij)baan in bijvoorbeeld een supermarkt minder aantrekkelijk – want duurder – zijn naarmate zij ouder worden. Voor oudere werkzoekenden daarentegen is negatieve beeldvorming over onder meer hun gezondheid en productiviteit veeleer een belemmering om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Binnen de groep ouderen kan verder nog onderscheid gemaakt worden tussen leeftijdsgroepen, zo wordt benadrukt door Kène Henkens van het NIDI. De kansen op de arbeidsmarkt van een werkzoekende van 50 zijn beduidend minder slecht dan die van iemand van 59.

Kortom: de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie van ouderen vraagt om andere acties dan die van jongeren. Het is daarom niet op voorhand logisch om die in één beleidsplan te combineren. Indien dat wel gebeurt ligt het in ieder geval voor de hand om twee separate beleidslijnen te formuleren.

Extra kwetsbare groepen

Sommige groepen zijn meer kwetsbaar voor discriminatie dan anderen. Mensen kunnen namelijk op basis van meer dan één kenmerk slachtoffer worden van discriminatie (meervoudige discriminatie). Zo kan een 50plusser met een visuele beperking zowel vanwege haar leeftijd als vanwege haar beperking door een werkgever als minder geschikte kandidaat beschouwd worden. Het kan ook voorkomen dat verschillende kenmerken van een kandidaat in combinatie met elkaar deze persoon specifiek kwetsbaar maken voor discriminatie (intersectionaliteit). Dit is in onderstaande figuur weergegeven.

Figuur 2 Intersectionele discriminatie op de arbeidsmarkt bij de grond leeftijd



Bij discriminatie op grond van leeftijd zien we bijvoorbeeld dat jongeren (met name jonge mannen) uit etnische minderheidsgroepen bijzondere aandacht verdienen omdat er specifieke negatieve beeldvorming over hen is. Vergeleken met autochtone jongeren is hun arbeidsmarktpositie ook aanzienlijk slechter, getuige de hogere werkloosheidscijfers.

Er zijn ook aanwijzingen dat leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt vrouwen harder treft dan mannen. Amerikaans onderzoek laat zien dat er op sollicitaties met CV's van fictieve oudere vrouwelijke werkzoekenden aanzienlijk minder reacties kwamen dan op sollicitaties van fictieve oudere mannen. Ook bleek dat bij vrouwen de kans om teruggebeld of gemaïld te worden al op jongere leeftijd terugloopt dan bij mannen. Een mogelijke verklaring hiervoor wordt door de onderzoekers gezocht in het belang dat wordt gehecht aan het uiterlijk (bij een verkoopfunctie) en de relatief negatievere waardering van het uiterlijk van een oudere vrouw in vergelijking met dat van een oudere man (Button e.a., 2015). Verschillende geïnterviewde experts erkennen dat oudere vrouwen met een dubbele kwetsbaarheid kampen. "Leeftijd is een vlekje, maar leeftijd in combinatie met een vlekje is een risico" stelt Kène Henkens van het NIDI. Naast oudere vrouwen doelt hij hiermee ook op langdurig werklozen en oudere migranten. Annejet Swarte van het College voor de Rechten van de Mens vertelde dat het College geen zaken heeft gehad waarbij de dubbele kwetsbaarheid van een oudere vrouw op de arbeidsmarkt speelde. Ze gaf echter ook aan dat uit de ervaring van het College blijkt dat intersectie niet altijd direct herkend wordt, als dit niet als zodanig wordt aangevoerd of als er al tot onderscheid wordt geconcludeerd op basis van enkel de grond leeftijd of geslacht. Voor de moge-

lijke specifieke kwetsbaarheid van oudere vrouwen op de arbeidsmarkt is momenteel geen speciale aandacht bij het College. Er is overigens geen bewijs dat de arbeidsmarktpositie van oudere vrouwen in Nederland slechter is dan die van oudere mannen.

De beschreven specifieke vormen van discriminatie op de arbeidsmarkt, waarbij leeftijd slechts één dimensie vormt, vragen wellicht om gerichte aandacht in de aanpak van leeftijdsdiscriminatie.

Directe doelgroepen/aangrijpingspunt

Maatregelen of interventies tegen leeftijdsdiscriminatie kunnen zich op diverse doelgroepen richten. Aangezien het probleem (voor oudere werknemers) vooral lijkt te liggen in moeizame toegang tot de arbeidsmarkt als gevolg van statistische discriminatie en negatieve beeldvorming, vormen selecteurs (HR-professionals, managers, intercedenten) een belangrijke doelgroep voor interventies gericht op het bestrijden van vooroordelen en het vergroten van kennis en bewustwording van discriminatie onder werkgevers. Tegelijkertijd zijn er ook aanwijzingen dat attitude- of gedragsverandering aan de kant van ouderen/jongeren deel van de oplossing is: met het oog op de mogelijke rol van zelfstereotypering, kan ook ingezet worden op interventies die de perceptie onder oudere werkzoekenden over hun eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt positief te beïnvloeden. Met acties om diversiteitsbeleid te stimuleren worden werkgevers geadresseerd.

Andere actoren die een rol hebben in de preventie en bestrijding van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt zijn werkgevers- en werknemersorganisaties, het College voor de Rechten van de Mens, antidiscriminatievoorzieningen en gemeenten. In het SER-advies 'Discriminatie werkt niet!' wordt tevens de OR benoemd als potentiële actor in de bestrijding van vooroordelen binnen een bedrijf, waar het gaat om problemen gerelateerd aan arbeidsomstandigheden. Ook de FNV ziet de OR als een belangrijk aangrijpingspunt voor bewustwording op het gebied van representativiteit en diversiteit, vanwege de betrokkenheid van de OR bij het aannamebeleid.

3.3 Aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt: wat zijn doelen?

Uit de bestudeerde literatuur, projecten en interviews komt naar voren dat maatregelen en interventies (door de overheid en andere actoren) verschillende doelen nastreven, mede afhankelijk van de doelgroep die wordt geadresseerd. Onderstaande tabel laat zien welke doelen worden onderscheiden, voor welke doelgroepen en wat voorbeelden van interventies daarbij zijn. Hierbij is uitgegaan van mogelijke interventies bij leeftijdsdiscriminatie. Om die reden is bijvoorbeeld het doel van handhaving door politie en justitie niet meegenomen; arbeidsmarktdiscriminatie op grond van leeftijd is namelijk niet beschermd in het strafrecht.

Doelen	Doelgroep	Voorbeeld actie, maatregel
Bewustwording	Brede publiek	Campagne over vooroordelen over ouderen en jongeren, campagne voor positieve beeldvorming rondom ouderen op de werkvloer en/of een leeftijdsdivers personeelsbestand.
	Werkgevers, intermediairs	Gerichte campagne bedrijfsleven over leeftijdsdiscriminatie, vooroordelen bij werving&selectie
	Selecteurs (HR-professionals, managers, intercedenten)	Training voor bewustwording eigen vooroordelen

	Werkzoekenden (ouderen)	Training/tools voor bewustwording en bestrijding van zelfstereotypering
	Werknemers	Projecten gericht op uitwisseling/samenwerking tussen jong en oud op de werkvloer
Kennis vergroten	Werkgevers, intermediairs	Voorlichting over discriminatie, wetgeving, beleid, mogelijke interventies op bedrijfsniveau, beschikbare tools
Activeren	Selecteurs (HR-professionals, managers, intercedenten)	Informatie en tools voor eerlijke werwing- en selectieprocedures,
	Werkgevers	Diversiteitscharter, voorbeeldfunctie overheid, regelgeving voorkeursbeleid, handreiking diversiteitsbeleid,
	OR	Training 'lekker divers', training 'diversiteit en inclusiviteit in bedrijf'
	Werknemers	Training 'lekker divers'
Verbeteren randvoorwaarden	Werknemers/werkzoekenden	Meldingsbereidheid bevorderen door bijv. campagne; kwaliteit van (infrastructuur) klachtbehandeling verbeteren
	Werkgevers	Handhaving verbeteren: bijv. door naming&shaming van bedrijven in gepubliceerde oordelen College voor de Rechten van de Mens

Bij maatregelen om de arbeidsparticipatie van ouderen of jongeren te bevorderen (zonder specifieke focus op discriminatie) wordt ook wel ingezet op het belonen/verleiden van werkgevers en intermediairs met premiekorting, plaatsingsfees of scholingsvouchers. Bij werknemers wordt met name ingezet op scholing, bemiddeling en netwerken.

3.4 Aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt: welke strategie?

Ook bij een duidelijke doelstelling en doelgroep van een aanpak van leeftijdsdiscriminatie zijn een aantal aanvullende overwegingen van belang die te maken hebben met de gekozen strategie. Deze strategie bepaalt uiteindelijk wat er concreet gedaan kan worden.

Manier van beïnvloeding

Afhankelijk van de gekozen motivatie, de doelstellingen en de doelgroepen, staan de overheid diverse strategieën ter beschikking bij de aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Met andere woorden: verandering kan op verschillende manieren bereikt worden, maar de keuze voor de juiste manier heeft wel consequenties voor het imago en de werking van de aanpak. Uit de literatuur komen de volgende strategieën naar voren:

- **bestrafen:**
werkgevers en intermediairs die zich schuldig maken aan ongelijke behandeling kunnen daarvoor op de vingers getikt worden. Wanneer het gaat om leeftijdsdiscriminatie is in bestaand beleid naming&shaming door het College voor de Rechten van de mens (dat sinds kort namen van bedrijven noemt in gepubliceerde oordelen).
- **belonen:**
van 'goed gedrag' van werkgevers en intermediairs. Als het gaat om leeftijdsdiscriminatie kan hier gedacht worden aan het geven van exposure aan bedrijven die diversiteit en preventie van discriminatie op goede wijze vorm geven, bijvoorbeeld door middel van een prijs of opname in een publicatie. Belonen is met name een belangrijke strategie om werkgevers en intermediairs te stimuleren ouderen en jongeren aan te nemen/te bemiddelen (met premiekorting en fees), maar wordt niet direct ingezet voor de specifieke aanpak van leeftijdsdiscriminatie.
- **informereren:**
Vanuit de veronderstelling dat kennis - over hoe discriminatie zich voordoet, over wetgeving, maatregelen - een voorwaarde is om gewenst gedrag onder werkgevers en intermediairs te stimuleren, kan ingezet worden op informeren. Door middel van campagnes en voorlichting aan werkgevers, wordt kennis en bewustwording over de problematiek, wettelijke normen en mogelijkheden voor preventie in de eigen organisatie vergroot. Ook kan deze strategie ingezet worden richting het brede publiek: vooroordelen over ouderen vormen tenslotte een maatschappelijk probleem dat ook op dat niveau aangepakt kan worden.
- **overtuigen:**
Het kabinet staat, met de SER, op het standpunt dat een divers personeelsbestand in organisaties meerwaarde heeft. Door het Diversiteitscharter en de ondertekening daarvan door overheden vervult de overheid ook een voorbeeldrol in deze.
- **faciliteren:**
Daarbij gaat het in eerste instantie om het voorzien in randvoorwaarden als wet- en regelgeving (ook bijvoorbeeld regelgeving voor voorkeursbeleid zoals tot 1 februari 2016 mogelijk is voor jongeren en ouderen), handhaving daarvan, en een goede infrastructuur voor klachten en meldingen over leeftijdsdiscriminatie. Daarnaast kan de overheid investeren in het verzamelen, ontwikkelen en ontsluiten van tools en materialen die werkgevers, intermediairs, werknemers en anderen helpen het probleem op bedrijfsniveau aan te pakken. Denk aan overzichten van good practices, handreikingen, maar ook de organisatie van bijeenkomsten of (financiële) ondersteuning van initiatieven van betrokken partijen.

Explicitering discriminatie

Een strategische (en principiële) keuze betreft verder de vraag of discriminatie expliciet aan de orde moet worden gesteld of dat een 'positieve aanvliegroute' wordt gekozen (zie 3.1). Deze vraag hangt samen met de motivatie voor de aanpak: wil de overheid uitdragen dat gelijke behandeling van alle burgers vooropstaat en dat discriminatie daarom moet worden uitgebannen? Of is het uitgangspunt dat de arbeidsmarktpositie van bepaalde achterstandsgroepen verbeterd moet worden, waarin discriminatie een van de verklarende factoren is voor deze achterstand?

Breed of gerichte insteek

Een laatste inhoudelijk-strategische keus betreft de inzet op ofwel een algemeen beleid voor de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie ofwel op een specifiek beleid om leeftijdsdiscriminatie aan te pakken. De SER betoogt dat er bij arbeidsdiscriminatie sprake is van een generieke problematiek die vraagt om een generieke aanpak, gericht op preventie. Voor de bestrijding van discriminatie van ouderen ziet de SER geen reden om een specifieke aanpak in te richten, omdat hier vooral perceptie en stereotiepe beelden over ouderen een probleem vormen bij de toegang tot de arbeidsmarkt, vergelijkbaar met de problematiek bij andere groepen. De SER benoemt jonge niet-westerse allochtonen wel als aandachtsgroep, gezien hun veel slechtere arbeidsmarktpositie dan die van jonge autochtonen (SER, 2013).

De in dit hoofdstuk beschreven probleemanalyse onderbouwt de stelling van de SER, hoewel er wel redenen zijn om de groep ouderen als aandachtsgroep te benoemen binnen een generiek arbeidsmarktdiscriminatiebeleid. Anders dan bij andere groepen, speelt bij ouderen (en overigens ook jongeren) de kostenfactor mee. Op basis van risico-inschatting die direct of indirect te maken hebben met kosten, worden ouderen door werkgevers als minder aantrekkelijke werknemers gezien. Die inschatting is deels reëel. Ziekteverzuim onder ouderen is bijvoorbeeld minder frequent, maar wel gemiddeld langer, wat voor de werkgever risico's met zich meebrengt ten aanzien van loondoorbetaling bij ziekte.

Zoals hierboven beschreven, is de inschatting van de hogere kosten voor oudere werknemers echter ook gebaseerd op (ongetoetste) beelden van werkgevers (statistische discriminatie). Bestrijding van dergelijke beelden moet dan ook een specifiek aandachtspunt zijn in interventies die vooroordelen onder werkgevers en selecteurs bestrijden. Voor zover verwachte kosten wel een reëel obstakel vormen voor werkgevers om oudere werkzoekenden een baan te bieden, en niet slechts op perceptie berusten, is de wisselwerking tussen antidiscriminatiebeleid en beleid om de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen van grote meerwaarde. Bij een algemeen antidiscriminatiebeleid op de arbeidsmarkt dreigen dit soort overwegingen ondergesneeuwd te raken.

4. Bestaand beleid en projecten in Nederland en buitenland

In de voorgaande hoofdstukken zijn de probleemanalyse en een aantal logische stappen gepresenteerd. Maar wat is de beleidscontext, wat is er al gedaan en wat zijn de ervaringen daarmee?

4.1 Beleid in Nederland

Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie

Sinds 2014 neemt de overheid weer een actievere rol in de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie. In mei dat jaar presenteerde de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie aan de Tweede Kamer (Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014). Met het Actieplan werd tevens gereageerd op het advies 'Discriminatie werkt niet!' dat de Sociaal-Economische Raad (SER) op 25 april 2014 heeft vastgesteld (SER, 2014). Het plan van de minister bestaat uit in totaal 42 actiepunten langs vijf sporen: (1) handhaving ; (2) melding en registratie; (3) kennis en bewustwording ; (4) diversiteitsbeleid ; (5) aanvullend onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt. In 2015 zijn nog zes extra acties aan het plan toegevoegd (Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014). De maatregelen in het Actieplan zijn deels generiek van aard en gericht op de aanpak van discriminatie op verschillende gronden. Daarnaast zijn maatregelen benoemd voor specifieke groepen. Het Actieplan bevat maar beperkte acties die het probleem van leeftijdsdiscriminatie expliciet adresseren. Ouderen worden wel benoemd als aandachtsgroep, maar de maatregelen die voor deze groep zijn opgenomen zijn enerzijds toch generiek van aard (landelijke campagne) en anderzijds gericht op het vergroten van duurzame inzetbaarheid (Beleidsagenda 2020 van de sociale partners, zie ook hieronder). Ook migrantenjongeren worden als aandachtsgroep genoemd in het Actieplan, dat een dwarsverband legt naar de Aanpak Jeugdwerkloosheid. Maatregelen voor deze aandachtsgroep zetten voornamelijk in op scholing, bemiddeling en netwerken van de jongeren zelf. Deze verkenning beoogt aanknopingspunten te bieden voor aanvullende maatregelen binnen het Actieplan.

Maatregelen verhoging arbeidsmarktparticipatie

Onder ouderen komt langdurige werkloosheid relatief vaak voor. De overheid heeft daarom specifieke maatregelen genomen om ouderen aan werk te helpen. Zo moet een premiekorting het aannemen van oudere uitkeringsgerechtigden financieel aantrekkelijker maken voor werkgevers. De no-risk polis WW en proefplaatsing zijn bedoeld om de risico's voor werkgevers te beperken bij het aannemen van een oudere werkzoekende. De arbeidsmarktpositie van ouderen is verder een aandachtspunt in de sectorplannen.

Actieplan 50+ werkt

In aanvulling op de genoemde maatregelen biedt het Actieplan 50+ werkt ondersteuning aan ouderen die op zoek zijn naar werk. Dit Actieplan, gestart op 1 juli 2013 en verlengd tot 1 januari 2017, is enerzijds gericht op werkzoekenden vanaf 50 jaar, die 'empowered' worden door middel van netwerktraining, hun skills kunnen verbeteren met behulp van scholingsvouchers en in contact worden gebracht met werkgevers en intermediairs. Anderzijds worden werkgevers en private intermediairs (uitzend- en re-integratiebureaus) met scholingsvouchers en plaatsingsfees verleid om oudere werknemers aan te nemen dan wel te bemiddelen. Hoewel de genoemde maatregelen en het Actieplan

niet expliciet zijn gericht op het bestrijden van discriminatie van ouderen op de arbeidsmarkt, kunnen ze in theorie op indirecte wijze wel tegenwicht bieden aan leeftijdsdiscriminatie. Financiële prikkels wegen mogelijk op tegen eventuele vooroordelen die werkgevers hebben om ouderen een baan te bieden. Wanneer ouderen eenmaal aan het werk zijn, zou dat theoretisch kunnen bijdragen aan een positiever beeld onder werkgevers van oudere werknemers.

Sociale partners: Beleidsagenda 2020

Beleidsagenda 2020 is onderdeel van de afspraken die de sociale partners in de Stichting van de Arbeid als onderdeel van het Pensioenakkoord Voorjaar 2010 hebben afgesloten en zet in op verhoging van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. In de beleidsagenda 2020 zijn de sociale partners overeengekomen dat er rond 2020 geen verschil meer mag bestaan in de arbeidsparticipatie van 55-minners en 55-plussers. Daarvoor is een groot aantal maatregelen genoemd, waarvan de meeste zijn gericht op inzetbaarheid. In de Beleidsagenda wordt beeldvorming over oudere werknemers als specifiek probleem genoemd: "Het belangrijkste is wellicht dat Nederland het beeld over oudere werknemers radicaal bijstelt; oudere werknemers zijn niet duurder, zieker en minder productief dan jongere werknemers". De Beleidsagenda bevat twee maatregelen met betrekking tot discriminatie: (1) het opzetten van een communicatiecampagne om onterechte beelden weg te nemen en te wijzen op de competenties van oudere werknemers zoals kennis, ervaring, betrouwbaarheid, nauwkeurigheid en loyaliteit en 2) stimuleren dat, bij voldoende geschiktheid voor de functie, oudere werkzoekenden uitgenodigd worden voor het sollicitatiegesprek en dat zij een volwaardige kans krijgen om aangenomen te worden.

4.2 Projecten in Nederland en buitenland

Voor deze verkenning is gezocht naar (Nederlandse en buitenlandse) projecten en initiatieven die zijn gericht op (leeftijds)discriminatie op de arbeidsmarkt, onder meer in:

- Databank praktijkvoorbeelden discriminatie van Art.1 (www.databank-antidiscriminatie.nl)
- Landenrapporten over discriminatie van het European Equality Law Network
- Databank van de European Year of Active Ageing 2012
- Jaarrapportages van het Europees Bureau voor de Grondrechten (FRA)

Dit heeft geresulteerd in onderstaande lijst van projecten en initiatieven. Hoewel deze lijst zeker niet uitputtend is, lijkt het aantal projecten dat leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt (of breder) direct adresseert beperkt. Over veel projecten is bovendien weinig informatie beschikbaar. De meeste zijn tijdelijk van aard; slechts enkele projecten lopen nog. Van enkele (trainings)projecten zijn de materialen nog wel beschikbaar

Projectnaam	Initiator	Waar	Profijtgroep	Doelgroep	Doel
Selecteren zonder vooroordelen (interactieve training tegen discriminatie tijdens de werving en selectie van personeel)	College voor de rechten van de mens	Toegang	Grondenbreed: leeftijd, handicap/chronische ziekte, ras, geslacht	Selecteurs (HR en P&O-personeel, mgrs en HR/P&O-opleidingen)	Bewustwording

Open voor 50-plus (voorlichtingscampagne die de kwaliteiten van 50-plussers belicht)	UWV / MKB Nederland	Toegang	50+	Werkgevers MKB	Bewustwording activering
Werkwijzer (test aan de hand waarvan men kan nagaan of denkbeelden over oudere en jongere werknemers kloppen)	CAOP / Nationale DenkTank	Toegang	Oud en jong	Selecteur, HR/P&O--medewerkers, (in opleiding)	Bewustwording
Themazitting leeftijdseisen en solliciteren (zitting waarbij werkgevers kunnen verdedigen waarom zij gebruik hebben gemaakt van leeftijdsgrenzen in advertentieteksten)	College voor de rechten van de mens	Toegang	Oud en jong	Werkgevers/werknemers	Handhaving, bewustwording, kennis vergroten
Open voor ervaring (online magazine om werkgevers te stimuleren oudere werknemers aan te nemen)	NBBU / ABU	Toegang	55+	Werkgevers / HR/P&O--medewerkers	Informereren, activeren
Barometer 50-plus (nieuwsbrief die onder meer bestaande beeldvorming over 50-plussers corrigeert)	UWV	Breed	Ouderen	Werkgevers / HR/P&O--medewerkers / alg publiek	Bewustwording
Leeftijd zonder grenzen (handboek voor docenten in het HBO die beeldvorming over jong en oud bij hun studenten willen bijstellen)	Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie (LBL)	Breed - niet specifiek arbeidsmarkt	Jongeren en ouderen	Docenten in HBO-opleidingen Maatschappelijk Werk en Dienstverlening	Kennis vergroten, bewustwording
Jong en oud is goud (rondetafelbijeenkomsten waar werkgevers met elkaar gedachten uitwisselden over de kracht van jong en oud en het belang van een goede balans)	ANBO / SBI Forum	Toegang, werkvloer	Jongeren en ouderen	Werkgevers	Bewustwording-activeren
Prijs " Jong en oud team van	ANBO	Toegang, werkvloer	Jong en oud	Werkgevers / HR/P&O--	Bewustwording

het jaar" voor Castellum (leerproject dat laat zien hoe jonge en oudere werknemers elkaar versterken)				medewerkers	
Iedereen aan de slag (handboek over gelijke behandeling bij werving en selectie met als doel discriminatie tegen te gaan)	Art.1	Toegang	Grondenbreed	Werkgevers / HR/P&O--medewerkers	Kennis vergroten, bewustwording
Continuous Learning App Diversiteit Loont (intercedenten bewustmaken van eigen vooroordelen en discriminatie te herkennen)	ABU en NBBU (check)	toegang	Grondenbreed	Intercedenten van uitzendbureaus	Kennis vergroten, bewustwording vooroordelen
Handreiking praktisch diversiteitsbeleid gemeenten (stappenplan en andere instrumenten om diversiteitsbeleid in te voeren en in te richten)	VNG, Div Management	Vooral Toegang (en werkvloer)	Grondenbreed	hoofd P&O of personeelsadviseur	Activeren, kennis vergroten
NVP-sollicitatiecode (basisregels voor werving en selectie)	Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling	Toegang	Nvt	Selecteurs (HR en P&O--personeel, mgrs)	Activeren, kennis vergroten
Verruim je blik (training voor intercedenten over bemiddelen 50-plussers)	ABU en NBBU	Toegang	Ouderen	Intercedenten	Bewustwording
Het tweede bedrijf : Ander werk na je pensioen (boekje waarin een tiental mensen worden geportretteerd die na hun pensioen weer zijn gaan werken)	Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NiDi)	Toegang	Ouderen / pensioengerechtigden	Werkgevers, breed publiek	Bewustwording
Diversiteit werkt (brochure over de voordelen van	Expertisecentrum LEEftijd	Toegang en werkvloer	Oudere en jongere werknemers	Werkgevers, breed publiek	Bewustwording

leeftijdsdiversiteitsbeleid)					
Platform Den Haag Inclusief (Haagse werkgevers en gemeenten werken samen tegen uitsluiting; onder meer campagne en verspreiden good practices)	Het Platform Den Haag Inclusief bestaat uit zestien Haagse werkgevers, VNO-NCW Den Haag en CNV Jongeren..	toegang	Grondenbreed (niet expliciet aandacht voor leeftijd)	Werkgevers, breed publiek	Bewustwording activeren
Commercial Jacht (commercial van Tempo Team waar oudere werknemers een project redden)	Tempo Team	Toegang, werkvloer	Ouderen	Breed publiek, oudere werkzoekenden, werkgevers	Bewustwording
Training diversiteit en inclusiviteit in bedrijf	FNV	Toegang, werkvloer	Grondenbreed	HR/P&O--medewerkers	Activeren, kennis vergroten
Training 'Lekker divers'v oor OR-leden (training voor OR-leden die met het thema diversiteit aan de slag willen)	FNV	Toegang, werkvloer	Grondenbreed	Werknemers	Activeren, kennis vergroten
Generatiepact (Afspraken tussen de vakbonden en gemeentebesturen om verjonging van het personeelsbestand op gang te brengen.	Vakbonden/gemeenten	Toegang	Jongeren.	Werkgevers (met name gemeenten) .	Activeren
Projecten in het buitenland					
Dialog der Generations (dialoogproject om verstandhouding tussen generaties te stimuleren)	Oostenrijks Ministerie van Sociale Zaken	werkvloer	Oud en jong	Oudere en jongere werknemers	Bewustwording
Still Going Strong (Deense televisieserie met aandacht voor de kwaliteiten van 55-plussers)	Fjernsynsforeningen (MakeltBee)	Breed	ouderen	Werkgevers / HR/P&O--medewerkers / Algemeen publiek	Bewustwording
Outil-Ages Transnational (instrument voor het benchmarken van personeelsbeleid aangaande di-	DIRECCTE – Val d'Oise	Toegang, arbeidsomstandigheden en werkvloer	Vooral ouderen	Werkgevers / HR/P&O--medewerkers	Bewustwording activeren

versiteit op leeftijd)					
Fair play for older workers (Europees project voor oudere werknemers in de gezondheidszorg)	In NL: Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ)	Breed	Ouderen (werkzaam in gezondheidszorg)	Werkgevers / HR/P&O--medewerkers	Bewustwording
Skills Assessment A Self Assessment Tool for Older Workers (onderdeel van Fair play for older workers)		Breed	Ouderen	oudere werkzoekende	Bewustwording
Les trophées Trajectoires (Frans stimuleringsprijs voor het opzetten van diversiteitsbeleid op het gebied van leeftijd)	DIRECCTE – Val d’Oise	Toegang, arbeidsomstandigheden (ondersteunen ouderen) en werkvloer (relaties jong en oud bevorderen)	Jong en oud	Werkgevers	Activeren
Frauen 45plus (Oostenrijk project dat het dubbele nadeel (leeftijd en gender) dat oudere vrouwen op de arbeidsmarkt ondervinden op de arbeidsmarkt)	Sozialamt Salzburg	Breed	Vrouwen 45+ (intersectie!)	Vrouwen 45+	Bewustwording
Intergenerationele solidariteitsweek (speciale week in Polen om solidariteit tussen ouderen en jongeren op de werkvloer te stimuleren)	Regionaal Arbeidsbureau in Olsztyn (Polen)	breed	Oud en jong	Primair HR/P&O--medewerkers, werkgevers, algemeen publiek	Bewustwording

Een snelle analyse van de projecten en initiatieven laat zien dat deze vrijwel allemaal zijn gericht op de preventie van (leeftijds)discriminatie. Een groot aantal steekt daarbij in op het voorkomen van (leeftijds)discriminatie bij werving en selectie, wat strookt met de bevinding dat het probleem ook vooral daar zit. De overige projecten hanteren een bredere doelstelling en hebben bijvoorbeeld ook betrekking op arbeidsomstandigheden en de werkvloer. Eén project gaat uitsluitend over de relaties op de werkvloer.

Elf projecten richten zich op de problematiek van discriminatie van ouderen op de arbeidsmarkt, waarvan één specifiek op vrouwen van 45+ vanwege de tweeledige achterstelling waarmee zij te maken kunnen hebben. Er is geen enkel project gevonden over leeftijdsdiscriminatie van jongeren. Er zijn wel projecten die betrekking hebben op zowel jongeren als ouderen, vooral in het buitenland.

Daarbij gaat het over de bestrijding van negatieve beeldvorming over beide groepen of - vaker - over de onderlinge relaties en samenwerking tussen jong en oud op de werkvloer. Diverse van de projecten over relaties tussen jong en oud zijn die zijn geïnitieerd binnen een EU subsidiestroom gericht op intergenerationele solidariteit (in het kader van het the *European Year for Active Ageing and Solidarity between generations* in 2012). Vier van de projecten zijn gericht op diverse groepen die met discriminatie en negatieve beeldvorming te maken kunnen krijgen, waaronder ouderen en jongeren.

De projecten adresseren vooral selecteurs (HR- of P&O-medewerkers, intercedenten) en werkgevers, zeker waar het gaat over toegang tot de arbeidsmarkt. Doelstellingen lopen uiteen. Het vergroten van bewustwording van discriminatie en (de eigen) vooroordelen en negatieve beeldvorming over ouderen (en soms jongeren) komt veel terug. Werkgevers worden daarnaast aangesproken door projecten die diversiteitsbeleid promoten of handvatten geven voor de realisatie en management-praktijk daarvan.

Er zijn nauwelijks evaluaties beschikbaar van de genoemde projecten. Ook is over veel projecten slechts beperkte informatie beschikbaar. Daardoor is het niet mogelijk om voor- en nadelen van de verschillende projecten tegen elkaar af te zetten. Uit de interviews kon over enkele projecten wat meer informatie worden verkregen. Zo is de training voor intercedenten die het afgelopen jaar door ABU en NBBU kosteloos werd aangeboden aan 100-150 intercedenten, positief gewaardeerd door de deelnemers en uitzendbureaus waar zij werken, maar een vervolg komt er vooralsnog niet nu verdere financiering van deze trainingen door de bureaus zelf zal moeten worden opgebracht. Het project Jong en Oud is Goud is het enige Nederlands voorbeeld van een project dat inzet op (positievere beeldvorming over) de relatie tussen jong en oud op de werkvloer. De deelnemende werkgevers aan de ronde tafelbijeenkomsten hebben deze bijeenkomsten positief gewaardeerd - ruim 60 % (totaal 32) vindt dat door het project Jong en oud is Goud de bewustwording onder bedrijven/organisaties van het belang van diversiteit op de werkvloer is vergroot. Henk Hartveld van de ANBO zegt hierover dat het moeilijk bleek om voldoende betrokkenheid vanuit het bedrijfsleven te realiseren bij dit project, waarbij de beoogde spreiding over sectoren uiteindelijk ook niet gerealiseerd werd. Het draagvlak voor dergelijke projecten onder de doelgroepen is waarschijnlijk een aandachtspunt op zich.

Het valt op dat er relatief weinig projecten zijn gevonden die zich richten op leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. In de databank praktijkvoorbeelden van Art.1 zijn bijvoorbeeld meer projecten over leeftijdsdiscriminatie te vinden die zijn gericht op andere maatschappelijke terreinen, zoals het onderwijs of in de wijk/buurt. Mogelijk zijn de doelgroepen op de arbeidsmarkt (in de eerste plaats werkgevers en selecteurs) moeilijker te activeren voor antidiscriminatie-activiteiten.

Door het gebrek aan informatie, vooral in de evaluatieve sfeer, over de bestaande projecten kunnen we geen conclusies trekken over de best mogelijke of meest effectieve aanpak. De lijst geeft wel aan wat er zoal gedaan is en waar op voortgebouwd kan worden. Voor inhoudelijke conclusies over de beste aanpak kunnen we onze blik beter richten op de beschikbare literatuur.

Lessen uit de literatuur

De noodzaak om negatieve beeldvorming en vooroordelen over ouderen (niet zozeer jongeren) tegen te gaan komt veel terug in de literatuur. Beeldvorming over ouderen kan volgens TNO op de volgende manieren effectief beïnvloed worden (Vos & Marini,2007):

- Verschaffen van juiste informatie over ouderen en ouder worden

- Confronteren met het bestaan en hebben van vooroordelen: feiten van mythen scheiden en de betrokkenen bewust maken van de vooroordelen die zij hebben
- Geen maatregelen voor de groep maar voor het geheel: wanneer op leeftijd wordt gestuurd worden mensen automatisch in hokjes geplaatst
- Samenwerken tussen leeftijdsgroepen
- Profileren van de doelgroep ten behoeve van het verspreiden van een realistisch beeld

Uit een literatuurstudie naar vooroordelen die een rol spelen in werving en selectieprocessen, door het College voor de Rechten van de Mens, blijkt dat vooroordelen en stereotypingen hardnekkig en moeilijk te bestrijden zijn. Het vergt een lange adem om verandering te brengen in de beelden die bij mensen bestaan over bijvoorbeeld ouderen en jongeren. Een dergelijke verandering begint er in ieder geval bij dat de top van een organisatie uitdraagt dat discriminatie bij werving en selectie niet toelaatbaar (zonder te ontkennen dat dit wel degelijk kan voorkomen in de organisatie). Overige zinvolle maatregelen zijn:

- degenen die kandidaten beoordelen bewust te maken van de eigen (onbewuste en onbedoelde) stereotypen die ze hanteren, zodat zij hier op een andere wijze mee kunnen omgaan
- de vereisten voor een specifieke functie kunnen vooraf zo concreet mogelijk gemaakt worden.
- een vast format hanteren bij sollicitatiegesprekken kan helpen om het (onbedoeld) handelen naar vooroordelen van selecteurs te beperken
- selecteurs hun keuze laten verantwoorden, liefst begeleid door iemand die niet betrokken was in de procedure
- nadenken over de manier waarop stereotypen een rol kunnen spelen bij nieuwe werving- en selectiemethoden, zoals bijvoorbeeld speeddaten, groepssollicitaties, videosollicitaties, en werving via LinkedIn

In een onderzoek van TNO Arbeid worden drie interventieniveaus onderscheiden als het gaat om de aanpak van beeldvorming over ouderen, specifiek waar het gaat om hun gezondheid en inzetbaarheid (Nauta, 2004):

- maatschappelijk niveau: overheids campagnes over gezonde ouderen; voorbeeldfunctie van overheid als goede werkgever voor ouderen
- organisatieniveau: discussie starten over beeldvorming ouderen; ouderen 'vanzelfsprekend' laten optreden in bedrijfsmedia
- individueel niveau: zelfstereotypering tegengaan (de neiging van ouderen om zich te gaan gedragen naar de heersende beelden en daardoor minder te vertrouwen in het vermogen om zich te blijven ontwikkelen en mee te draaien)

5. Ideeën voor de aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt

5.1 Probleemanalyse en aanknopingspunten voor beleid en maatregelen: een samenvatting

Hieronder worden de voornaamste punten uit de voorgaande hoofdstukken nog eens samengevat, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen jongeren en ouderen, omdat de problematiek evenals de aanknopingspunten voor de aanpak, voor deze groepen uiteenloopt.

Ouderen

- Leeftijdsdiscriminatie is met name een probleem bij de toegang tot de arbeidsmarkt.
- De reden hiervoor ligt in de eerste plaats bij risico-inschattingen door werkgevers op basis van (slechts gedeeltelijk reële) beelden over hogere kosten en lagere productiviteit, en daarnaast bij andere vooroordelen.
- Hoewel een specifieke aanpak van leeftijdsdiscriminatie niet direct nodig is, vormen ouderen wel een aparte aandachtsgroep binnen de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie, gegeven:
 - de specifieke dynamiek rondom arbeidsmarktdiscriminatie van deze groep (verwachte kosten)
 - relatief veel ervaren en gerapporteerde discriminatie op grond van leeftijd
 - de urgentie dat ouderen aan het werk blijven en dat langdurig werkloze ouderen weer aan het werk komen.
- Oudere werkzoekende vrouwen zijn mogelijk extra kwetsbaar voor discriminatie (in bepaalde sectoren).
- Omdat toegang tot de arbeidsmarkt het grootste probleem vormt, zijn degenen die betrokken zijn bij (het opstellen van criteria voor) werving en selectie de voornaamste doelgroep van interventies: werkgevers en selecteurs (HR- en P&O personeel, intermediairs, in tweede instantie ook de OR).
- Aanpak moet zich in ieder geval richten op onjuiste beeldvorming en vooroordelen onder deze groep.
- Oudere werknemers kunnen geneigd zijn zich te gedragen naar stereotype beelden over hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (zelfstereotypering, selffulfilling prophecy), dus ook zij kunnen doelgroep zijn van interventies gericht op het wegnemen van negatieve beeldvorming en vooroordelen.
- Er zijn diverse voorbeelden van projecten, materialen en tools die verder uitgerold kunnen worden dan wel als good practice kunnen dienen.

Jongeren

- Ook jongeren worden vooral bij de toegang tot de arbeidsmarkt met discriminatie geconfronteerd.
- Een belangrijke reden hierbij lijkt te liggen in de kostenafweging die werkgevers maken. Binnen het Jeugdloon worden jongeren duurder naarmate ze ouder worden, totdat ze met 23 op het niveau van het minimumloon zitten. Er zijn aanwijzingen dat dit discriminatie in de hand kan werken wanneer werkgevers contracten met jonge werknemers niet verlengen op het moment dat zij een bepaalde leeftijd bereikt hebben en minder aantrekkelijk worden ten opzichte van jongere werkrachten.

- Vooroordelen en negatieve beeldvorming lijken een minder groot obstakel voor jongeren om aan een baan te komen.
- Behalve bij jongeren uit etnische minderheidsgroepen, die in staand beleid al een specifieke aandachtsgroep vormen.
- Maatregelen voor deze aandachtsgroep in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie zetten voornamelijk in op scholing, bemiddeling en netwerken van de jongeren zelf. Er is weinig tot geen aandacht voor de aanpak van negatieve beeldvorming en vooroordelen over deze groep onder werkgevers en selecteurs.

5.2 Afwegingen bij de aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt

Hieronder is schematisch weergegeven welke afwegingen gemaakt dienen te worden bij het vormgeven van beleid en projecten om leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan.

Figuur 3 afwegingen bij de aanpak van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt

motivatie	richten op	waar op arbeidsmarkt?	achterliggend probleem discriminatie	doelgroep	doel interventie	typen interventies
arbeidsparticipatie verhogen	jongeren	Toegang (werving en selectie, arbeidsbemiddeling)	Vooroordelen en stereotypen	welgevers	kennis/bewustwording van discriminatie / vooroordelen vergroten	Bewustwording
gelijke behandeling	ouderen	Beloning en arbeidsvoorwaarden	Statistische discriminatie	selecteurs	bewustwording over eigen vooroordelen	Vergroten kennis
diversiteit werkvloer bevorderen (intrinsieke/ econ. meerwaarde)	ouderen en jongeren	Promotie & doorstroom	Customer discrimination	intermediairs	tegenaan negatieve beeldvorming	Activeren
	extrakwetsbare groepen (intersectionele discriminatie)	Uitstroom	Leeftijdsnormen	welkomers	bewustwording zelfstereotypering	Randvoorwaarden creëren
	groepenbreed	Discriminatie op de werkvloer	In-group voorkeur	werkzoekende ouderen	bevorderen eerlijke werving & selectie-procedures	
			Economische afweging	werkzoekende jongeren	diversiteit in organisaties vergroten	
				brede publiek	meldingsbereidheid vergroten	
					relaties jong en oud op de werkvloer verbeteren	

5.2 Ideeën voor de aanpak

De probleemanalyse en aanknopingspunten voor beleid geven aanleiding om hieronder enkele mogelijke lijnen te schetsen voor de aanpak van arbeidsdiscriminatie. Daarbij wordt apart ingezet op de volgende doelgroepen:

1. oudere werkzoekenden
2. oudere en jongeren werkzoekenden/werknemers (en andere groepen die kwetsbaar zijn voor discriminatie op de arbeidsmarkt)
3. jongeren uit etnische minderheidsgroepen

Oudere werkzoekenden

1. Gelijke behandeling bij werving & selectie		
DOELGROEP	DOEL	PROJECTEN/INSTRUMENTEN
Selecteurs (HR en P&O-personeel - ook in opleiding-, managers, intermediairs)	Bewustwording en kennis vergroten, met in het bijzonder aandacht voor: <ul style="list-style-type: none"> • beeldvorming over (hogere kosten van) oudere werknemers • mogelijke extra kwetsbaarheid van oudere vrouwen • mogelijke in-group voorkeur bij jonge intercedenten • omgang met discriminerende eisen van opdrachtgevers (intermediairs) 	<ul style="list-style-type: none"> • Training Selecteren zonder vooroordelen • Werkwijzer test • Leeftijd zonder grenzen • Handboek Iedereen aan de slag • Diversiteit loont continuus learning app • Training intercedenten ABU/NBBU • Fair play for older workers
	Activering (eerlijke en transparante procedures voor werving en selectie)	<ul style="list-style-type: none"> • NVP sollicitatieprocedure
Werkgevers	Bewustwording	<ul style="list-style-type: none"> • Open voor 50-plus • Werkwijzer • Open voor ervaring • Barometer 50-plus • Fair play for older workers
Werkzoekenden	Bewustwording	<ul style="list-style-type: none"> • Frauen 45+ • Skills Assessment - A Self Assessment Tool for Older Workers • Leeftijd zonder grenzen
Rol overheid: <ul style="list-style-type: none"> • Faciliteren: beschikbare instrumenten en materialen die nog altijd relevant zijn ontsluiten en waar nodig herontwikkelen • Informeren: werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, UWV, uitzendbranche, HRM-opleidingen. Koppeling maken tussen gelijke behandeling bij werving & selectie, maatregelen om arbeidsparticipatie te bevorderen en duurzame inzetbaarheid. • Overtuigen: voorbeeldrol van de overheid als werkgever. 		

Ouderen en jongeren werkzoekenden/werknemers (en andere groepen die kwetsbaar zijn voor discriminatie op de arbeidsmarkt)

2. Diversiteitsbeleid		
DOELGROEP	DOEL	PROJECTEN/INSTRUMENTEN
Werkgevers	Activeren	<ul style="list-style-type: none"> • Jong en oud is goud (ronde tafels, filmpjes) • Outil-Ages Transnational

		<ul style="list-style-type: none"> • Les trophées Trajectoires
	Activeren en kennis vergroten	<ul style="list-style-type: none"> • Handboek Iedereen aan de slag
Selecteurs (HR en P&O-personeel - ook in opleiding-, managers, intermediairs)	Activeren en kennis vergroten	<ul style="list-style-type: none"> • Handboek Iedereen aan de slag • Handreiking praktisch diversiteitsbeleid gemeenten • Outil-Ages Transnational • Intergenerationele solidariteitsweek
Ondernemingsraad	Bewustwording, activeren	<ul style="list-style-type: none"> • Training 'Lekker divers' • Training 'Diversiteit in bedrijf'
Werknemers	Bewustwording	<ul style="list-style-type: none"> • Jong en oud is goud (filmpjes) • Dialog der Generationen • Training 'Lekker divers'
Brede publiek	Bewustwording	<ul style="list-style-type: none"> • Intergenerationele solidariteitsweek • Jong en oud is goud (filmpjes)
<p>Rol overheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overtuigen: voorbeeldfunctie van de overheid; Diversiteitscharter, campagne • Belonen: exposure aan bedrijven die diversiteit en preventie van discriminatie op goede wijze vorm geven (good practices), bijvoorbeeld door middel van een prijs of opname in een publicatie. • Overtuigen: voorbeeldrol van de overheid als werkgever. 		

Jongeren uit etnische minderheidsgroepen

3. Gelijke behandeling bij werving & selectie (jongeren uit etnische minderheidsgroepen)		
DOELGROEP	DOEL	PROJECTEN/INSTRUMENTEN
Selecteurs (HR en P&O-personeel - ook in opleiding-, managers, intermediairs)	Bewustwording en kennis vergroten, met in het bijzonder aandacht voor: <ul style="list-style-type: none"> • omgang met discriminerende eisen van opdrachtgevers (intermediairs) 	<ul style="list-style-type: none"> • Training Selecteren zonder vooroordelen • Handboek Iedereen aan de slag • Diversiteit loont continuous learning app
	Activering (eerlijke en transparante procedures voor werving en selectie)	<ul style="list-style-type: none"> • NVP sollicitatieprocedure
Werkgevers	Bewustwording en kennis vergroten	<ul style="list-style-type: none"> • Training Selecteren zonder vooroordelen
<p>Rol overheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faciliteren: beschikbare instrumenten en materialen ontsluiten en waar nodig herontwikkelen • Informeren: werkgevers(organisaties), werknemersorganisaties, UWV, uitzendbranche, HRM-opleidingen. Koppeling maken tussen gelijke behandeling bij werving & selectie en aanpak jeugdwerkloosheid • Overtuigen: voorbeeldrol van de overheid als werkgever. 		

Aandachtspunten

Deze verkenning biedt veel aanknopingspunten voor de gestructureerde ontwikkeling van een aanpak van leeftijdsdiscriminatie. Daarbij dient wel een aantal specifieke aandachtspunten in acht genomen te worden. Het gaat daarbij om inhoudelijke aspecten die niet expliciet in het algemene kader terugkomen, maar wel van belang zijn voor een sluitende aanpak. Deze zijn hieronder opgesomd:

- Waar het gaat om jongeren, zou volgens enkele respondenten een aanpassing van het Jeugdloon kunnen bijdragen aan de bestrijding van leeftijdsdiscriminatie. Door afschaffing of verhoging van het Jeugdloon wordt voorkomen dat jongeren naarmate zij ouder worden minder aantrekkelijk worden voor werkgevers. Het is te bezien of de voordelen van het Jeugdloon (een makkelijkere instroom op de arbeidsmarkt voor jongeren tot 23 jaar) behouden kunnen worden.
- Het aanpakken van negatieve beeldvorming over ouderen en jongeren vergt een lange adem. Een blijvende stimulans is nodig om vooroordelen te bestrijden.
- Diverse werkgevers- en werknemersorganisaties, en andere organisaties, ondernemen actie om leeftijdsdiscriminatie te agenderen en aan te pakken. Hoewel daarbij wordt ingezet op duurzame effecten, betreft het doorgaans projecten met een beperkte looptijd en een beperkt bereik.
- Kène Henkens van het NIDI onderstreept dat de balans tussen activering en bescherming van ouderen op de arbeidsmarkt beter kan. De overheid moet erkennen dat er een substantiële groep 55plussers is die geen werk meer vindt, ook niet met een subsidie. Deze groep is kwetsbaar. Er wordt ten onrechte vanuit gegaan dat deze groep niet zou willen werken en dat prikkels (zoals korting op de uitkering) ertoe bijdragen dat deze groep aan het werk komt. Terwijl de realiteit is dat werkgevers altijd de voorkeur zullen geven aan een jongere kandidaat, wanneer zij de keus hebben.
- Uit de weinige informatie die uit literatuur en interviews beschikbaar is over de evaluatie van projecten, blijkt dat er een gebrek aan animo of prioriteit is bij werkgevers om deel te nemen aan initiatieven op het vlak van leeftijdsdiscriminatie, zeker wanneer een actieve rol wordt verwacht.
- Verschillende respondenten benadrukken dat de overheid niet geloofwaardig is in het tegengaan van leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt en het bevorderen van (leeftijds)diversiteit, zo lang zij niet zelf het goede voorbeeld geeft als werkgever.
- Inzet hierop wordt mogelijk gezien als een vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen, iets wat in het MKB minder goed kan worden opgebracht dan binnen grote bedrijven. Piet Meij van de NBBU stelt dat kleinere uitzendbureaus daarom eerder tot actie verleid kunnen worden indien wordt geappelleerd aan hun ondernemerschap door te wijzen op economische kansen die voor de sector liggen bij het bemiddelen van oudere werkzoekenden.
- In Nederland zijn weinig initiatieven gevonden die beogen de relaties tussen jong en oud op de werkvloer te verbeteren. Dergelijke initiatieven kunnen op bedrijfsniveau bijdragen aan succesvol diversiteitsbeleid. Initiatieven om intergenerationeel contact te bevorderen zijn er wel veel op buurtniveau. Deze kunnen wellicht als inspiratie dienen voor vergelijkbare initiatieven op de werkvloer.
- In Nederland wordt nog maar weinig ondernomen om positieve beeldvorming van jongeren en ouderen op de werkvloer te bevorderen en de meerwaarde van een divers personeelsbestand (waaronder qua leeftijd) te promoten. De positieve aanvliegroute wordt nu vooral bewandeld met het Diversiteitscharter, wat belangrijk is, maar mogelijk alleen aanslaat bij organisaties die al gemotiveerd zijn om diversiteit te bevorderen.
- De mogelijke specifieke kwetsbaarheid van oudere vrouwen op de arbeidsmarkt, waarvoor in buitenlands onderzoek aanwijzingen zijn gevonden, zou ook in Nederland onder de loep genomen kunnen worden. Meerdere van de voor deze verkenning geïnterviewde experts en

belangenbehartigers denken dat dat waardevol zou zijn. Onderzoek hiernaar kan aantonen of het gerechtvaardigd en zinvol is om oudere werkzoekende vrouwen als aandachtsgroep binnen antidiscriminatiebeleid of arbeidsmarktparticipatiebeleid te benoemen. Het College voor de Rechten van de Mens is geïnteresseerd om front-office medewerkers alert te maken op mogelijke signalen die duiden op intersectionele discriminatie van deze groep. Antidiscriminatiebureaus zouden hetzelfde kunnen doen.

- Anoniem solliciteren als een mogelijke remedie voor leeftijdsdiscriminatie is nog niet goed getest in Nederland. In een Duits experiment met anoniem solliciteren is wel gewerkt met CV's waar ook de geboortedatum werd verwijderd. Het is echter onduidelijk wat de bevindingen ten aanzien van leeftijdsdiscriminatie waren. In het algemeen is anoniem solliciteren lastiger toe te passen om iemands leeftijd te verhullen, met het oog op indicaties die daarover worden gegeven door informatie op het CV over arbeidsverleden, ervaring, functieniveau en de periodes waarin iemand opleidingen heeft gevolgd.
- Op het Age Platform Europe zijn diverse voorbeelden te vinden van projecten die gepensioneerde coaches koppelen aan jonge werkzoekenden. Deze zijn hier niet opgenomen omdat ze niet direct met leeftijdsdiscriminatie te maken hebben, maar zijn mogelijk wel interessant in het licht van de aanpak jeugdwerkloosheid. Hier wordt een dwarsverband gelegd met de bestrijding van negatieve beeldvorming over ouderen.

Literatuurlijst

Amsterdam, J.G.C. van & Proper, K.I. (2012). *Determinanten van afnemende participatie van ouderen*. Bilthoven: RIVM.

Andriessen, I., Fernee, H., & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

Bosselaar, H., Berg, M. van den & Hoedt, M. den (2006). *Re-integratie van oudere werkzoekenden. Lessen uit de eerste good practices*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Bouma, S. & Ruig, L. (2013). *Verkoopster gezocht (m/v) : Onderzoek naar de aard en omvang van discriminatie in de uitzendbranche*. Zoetermeer : Panteia.

Brouwer, S. , Lange, A. de, Mei, S. van der, Wessels, M., Koolhaas, W., Bültmann, U., Heijden, B. van der & Klink, J. van der (2012). *Duurzame inzetbaarheid van de oudere werknemer : stand van zaken. Overzicht van determinanten, interventies en meetinstrumenten vanuit verschillende perspectieven*. Groningen : Universitair Medisch Centrum Groningen - Rijksuniversiteit Groningen.

Button, P., Burn, I. & Nuemark, D. (2015). *Is It Harder for Older Workers to Find Jobs? New and Improved Evidence from a Field Experiment*. NBER Working Paper No. 21669. Cambridge (USA) : National Bureau for Economic Research.

CBS & TNO (2014). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2013. Methodologie en globale resultaten*. Den Haag / Hoofddorp : Centraal Bureau voor de Statistiek / TNO.

College voor de Rechten van de Mens (2013). *De juiste persoon op de juiste plaats : De rol van stereotypering bij de toegang tot de arbeidsmarkt*. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens

Conen, W., Henkens, K. & Schippers, J. (2015). 'Arbeidskosten en productiviteit van oudere werknemers : De visie van Nederlandse werkgevers in Europees perspectief'. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 31 (3).

Dhondt, S., Vergeer, R., Kooij-de Bode, J.M. & Sanders, J.M.A.F. (2011). *Beelden en feiten over omslagpunten en maatregelen omtrent de productiviteit van oudere werknemers*. Hoofddorp : TNO.

Dinsbach, W. , Silversmith, J., Schaap, E. & Schriemer, R. (2015). *Kerncijfers 2012-2014 : Landelijk overzicht van klachten en meldingen over discriminatie, geregistreerd bij de antidiscriminatievoorzieningen*. Landelijke Brancheorganisatie van Antidiscriminatiebureaus (LBA) / Samenwerkende Antidiscriminatievoorzieningen Nederland (SAN)

Karpinska, K. (2010), 'Productiviteit van oudere en jongere werknemers in de ogen van managers', *Demos* (28) 7.

Klaver, P. de, Bouma, S., Velden M. van der, Grijpstra, D.H., Sloot, Y. van der & Stoutjesdijk (2015). *Discriminatie in de wervings- en selectiefase : Resultaten van 'virtuele' praktijktests*. Zoetermeer : Panteia.

Minister van SZW (2015). *Voortgangsrapportage actieplan arbeidsmarktdiscriminatie*. Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Minister van SZW (2015). *Stand van zaken Actieplan 50pluswerkt*. Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Minister van SZW (2014). *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie en kabinetsreactie SER advies 'Discriminatie werkt niet!'*. Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Nauta, A., Bruin, M.R. de & Cremer, R. (2004). *De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers*. Hoofddorp : TNO Arbeid.

Rapp, S. & Malcolm, M. (2014). 'It's complicated: age, gender, and lifetime discrimination against working women - the United States and the U.K. as examples', *The Elder Law Journal*, 22(1), p.1-110

Roman, B., Smeenk, S., Van Wersch, F., & De Muijnck, J.(2009). *Arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Onderzoek naar instrumenten en maatregelen*. Tilburg: IVA Beleidsonderzoek & Advies.

SER (2014). *Discriminatie werkt niet ! Advies over het tegengaan van discriminatie bij de arbeid*. Den Haag : Sociaal-Economische Raad (SER).

Stichting van de Arbeid (2011). *Beleidsagenda 2020: investeren in participatie en inzetbaarheid*. Den Haag: Stichting van de Arbeid.

UWV (2013). *Actieplan 55PlusWerkt*. Amsterdam: UWV.

Vlasblom, J.D., Echtelt, P. van & Voogd-Hamelink, M. de (2015). *Aanbod van arbeid 2014 : Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag : Sociaal en Cultureel Planbureau.

Vos, F. & Marini, S. El (2007). *Hoe kunnen beelden over oudere medewerkers veranderd worden? Een literatuurstudie en projectenreview*. Hoofddorp: TNO.

Vries, H. de & Wessels, H. (2013). *Handreiking duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers: een integrale benadering voor organisaties*. Groningen : Universitair Medisch Centrum Groningen - Rijksuniversiteit Groningen.

Wiegmans, W. (2005). *Ouderen en de uitzendbranche. Een onderzoek naar regelgeving langer doorwerken: praktijkervaringen van seniore uitzendbureaus en oudere uitzendkrachten*. Badhoevedorp: Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU).

Interviews

Voor deze verkenning zijn interviews gehouden met de volgende personen:

Henk Hartveld, ANBO

Piet Meij, NBBU

Annejet Swarte, College voor de Rechten van de Mens

Kène Henkens, NIDI

Judith Westhoek, FNV

Bijlage 1

Maatregelen en projecten tegen leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt

1. Maatregelen en projecten gericht op het corrigeren van beeldvorming over oudere en/of jonge werknemers of het tegengaan van discriminatie

1.1 Selecteren zonder vooroordelen

Naam: Selecteren zonder vooroordelen

Samenvatting: Interactieve training tegen discriminatie tijdens de werving en selectie van personeel. Training maakt HR en P&O-personeel bewust van stereotypen en stimuleert hen na te denken over de inrichting van hun organisatie en de procedures die zij hanteren. De training bestaat uit vier modules. Een voorproefje hiervan is te zien op de website (www.mensenrechten.nl/selecteren). Op aanvraag kunnen de modules worden gedownload. Elke module heeft een uitgebreide docentenhandleiding en is zelfstandig te gebruiken.

Doelgroep: Primair HR/P&O--medewerkers, in opleiding of werkzaam bij bedrijven, maar ook anderen die verantwoordelijk zijn voor de aanstelling en bevordering van personeel, zoals managers.

Profijtgroep: Ouderen, mensen met een beperking, etnische minderheden.

Specifiek op leeftijd? : Nee. Richt zich ook op andere discriminatiegronden: leeftijd, handicap/chronische ziekte, ras, geslacht

Organisatie: College voor de recht van de mens

Looptijd: ontwikkeling in de periode maart 2013 - maart 2014. training nog steeds te gebruiken

LINK: <http://www.mensenrechten.nl/selecteren/>

1.2 Open voor 50-plus

Naam: Open voor 50-plus

Samenvatting: In deze campagne staan verschillende werkgevers uit het midden- en kleinbedrijf centraal die zelf een of meer 50-plussers in dienst hebben. Radiocommercials en banners tonen steeds twee personen. Een 50-plusser daagt de werkgever uit om zijn of haar sterke punten, kwaliteiten en capaciteiten te ontdekken en de werkgever neemt de uitdaging aan en neemt deze persoon mee in de sollicitatieprocedure. Een speciale website (www.openvoor50plus.nl) bevat campagnemiddelen.

Doelgroep: Werkgevers

Profijtgroep: Oudere werkzoekenden (ouder dan 50).

Specifiek op leeftijd? : Ja.

Organisatie: UWV en MKB Nederland

Looptijd: Juni 2014, verlengd in oktober 2015

LINK: <http://www.openvoor50plus.nl/>

1.3 Werkwijzer

Naam: Werkwijzer

Samenvatting: Test aan de hand waarvan werkgevers of hun HR/P&O-medewerkers beoordelen of hun denkbeelden over oudere en jongere werkgevers kloppen. Het invullen van de WerkWijzer maakt mensen bewust waar fabels over oudere en jongere werkgevers zijn ontstaan.

Doelgroep: Primair HR/P&O-medewerkers, in opleiding of werkzaam bij bedrijven, maar ook anderen die verantwoordelijk zijn voor de aanstelling en bevordering van personeel, zoals managers.

Profijtgroep: Oudere of jonge werknemers. .

Specifiek op leeftijd? : Ja

Organisatie: CAOP / Nationale DenkTank

Looptijd: ontwikkeling in 2012, nog steeds bruikbaar.

LINK: <https://vragenlijst.caop.nl/werkwijzer/home.html>

1.4 Still going strong - Deense televisieserie

Naam: Still going strong

Samenvatting: Televisieserie die vooral de kwaliteiten van 55-plussers onder de aandacht wil brengen. Serie is gefinancierd door Deense ministerie van sociale zaken en uitgezonden door de publieke omroep. Bestaat uit drie afleveringen van 30 minuten. Doel is om vooroordelen weg te nemen rond oudere werknemers.

Doelgroep: Werkgevers / HR/P&O-medewerkers / Algemeen publiek

Profijtgroep: Oudere werknemers.

Specifiek op leeftijd? Ja.

Organisatie : Fjernsynsforeningen (MakeltBee)

Looptijd: 2012

Website: <http://ec.europa.eu/archives/ey2012/ey2012mainb5cc.html>

1.5 Fair Play for Older Workers

Naam: Fair play for older worker

Samenvatting: Europees project gericht op oudere werknemers in de gezondheidszorg (vooral ziekenhuizen). Aan het project deden organisaties uit de volgende landen meer : Verenigd Koninkrijk, Griekenland, Nederland, Spanje en Hongarije. Het project richtte zich onder meer op het corrigeren van negatieve beeldvorming over oudere werknemers.

Doelgroep: Werkgevers / HR/P&O-medewerkers

Profijtgroep: Oudere werknemers in ziekenhuizen

Specifiek op leeftijd? Ja.

Organisatie : diverse organisaties , in Nederland Stichting Arbeidsmarkt Ziekenhuizen (StAZ)

Looptijd: 2004-2007

Website http://www.staz.nl/europe/html/projects/01_fairplay/projects_fairplay.html

Toolkit:

http://www.50plusworks.com/downloads/Skills_Assessment_Toolkit_for_Older_Workers.pdf

1.6 Themazitting leeftijdseisen en solliciteren

Naam: Themazitting leeftijdseisen en solliciteren

Samenvatting: Themazitting van het College voor de Rechten van de Mens waarop werkgevers konden verdedigen waarom zij gebruik hebben gemaakt van leeftijdsgrenzen in advertentieteksten. Het hanteren van leeftijdsgrenzen bij de werving en selectie van medewerkers is nog steeds een veel voorkomend fenomeen. Het gebruik van leeftijdseisen in vacatureteksten is verboden behalve als er zeer goede en valide redenen zijn (objectieve rechtvaardiging). Het ging om totaal 5 oordelen. Met een themazitting wil het College meer bekendheid geven aan een bepaalde verschijningsvorm van discriminatie en het bewustzijn hierover vergroten.

Doelgroep: Werkgevers

Profijtgroep: Oudere en jongere werknemers

Specifiek op leeftijd? Ja.

Organisatie : College voor de Rechten van de Mens

Looptijd: 2013

Website : <http://mensenrechten.nl/berichten/themazitting-leeftijdseisen-en-solliciteren-%E2%80%93-discriminatie>

1.7 Beleidsagenda 2020

Naam: Beleidsagenda 2020

Samenvatting: Beleidsagenda 2020 is onderdeel van de afspraken die in juni 2010 de sociale partners in de Stichting van de Arbeid als onderdeel van het Pensioen Akkoord Voorjaar 2010 hebben afgesloten. Het Pensioenakkoord bevat ook de afspraak om de arbeidsparticipatie van oudere werknemers te verhogen. Deze beleidsagenda 2020 is de uitwerking van deze afspraak. In de beleidsagenda 2020 zijn de sociale partners overeengekomen dat er rond 2020 geen verschil meer mag bestaan in de arbeidsparticipatie van 55-minners en 55-plussers. De Beleidsagenda 2020 introduceert een groot aantal maatregelen om aan deze hoofddoelstelling invulling te geven. Om de hoofddoelstelling worden diverse maatregelen die genoemd. De meesten zijn gericht op inzetbaarheid. Er zijn weinig maatregelen die specifiek trachten discriminatie tegen te gaan. Wel wordt beeldvorming specifiek als probleem genoemd: “Het belangrijkste is wellicht dat Nederland het beeld over oudere werknemers radicaal bijstelt; oudere werknemers zijn niet duurder, zieker en minder productief dan jongere werknemers.” En “De Beleidsagenda 2020 richt zich daarom op het slopen van onterechte beelden over oudere werknemers.” Twee maatregelen in de agenda gaan over discriminatie: (1) het opzetten van een communicatiecampagne om onterechte beelden weg te nemen en te wijzen op de competenties van oudere werknemers zoals kennis, ervaring, betrouwbaarheid, nauwkeurigheid en loyaliteit : 2) stimuleren dat, bij voldoende geschiktheid voor de functie, oudere werkzoekenden uitgenodigd worden voor het sollicitatiegesprek en dat zij een volwaardige kans krijgen om aangenomen te worden.

Doelgroep: Werkgevers / HR/P&O--medewerkers

Profijtgroep: Oudere werknemers (55 plus)

Specifiek op leeftijd? Ja.

Organisatie : Stichting van de plan

Looptijd: 2011-2020

Website : <http://www.stvda.nl/nl/publicaties/nota/2010-2019/2011/20110609.aspx>

1.8 Open voor ervaring

Naam: Open voor ervaring

Samenvatting: Online magazine met tools, inspiratie en tal van sprekende voorbeelden om werkgevers te stimuleren oudere werkgevers (ouder dan 50) aan te nemen. Bevat filmpjes met interviews en praktische informatie waarin ook beeldvorming over oudere werkgevers gecorrigeerd wordt.

Doelgroep: Werkgevers / HR/P&O-medewerkers

Profijtgroep: Oudere werknemers en werkzoekenden

Specifiek op leeftijd? Ja.

Organisatie : NBBU / ABU

Looptijd: 2014

Website : <http://www.openvoorervaring.nl/>

1.9 Barometer 50-plus

Naam: Barometer 50-plus

Samenvatting: Tweemaandelijks nieuwsbrief van het UWV die inzicht geeft in de positie van ouderen op de arbeidsmarkt, zoals het aantal WW-uitkeringen en de uitstroom naar werk. De Barometer verschijnt elke 2 maanden. Bevat ook een rubriek weetjes (rechtsonder tweede pagina) waarin vaak geprobeerd informatie te geven die bestaande beeldvorming over oudere werkgevers probeert te corrigeren.

Doelgroep: Werkgevers / HR/P&O-medewerkers / Organisaties actief op de arbeidsmarkt

Profijtgroep: Oudere werknemers en werkzoekenden

Specifiek op leeftijd? Ja

Organisatie : UWV

Looptijd: 2014 - (eerste nummer is in juli 2014 verschenen, loopt nog steeds)

Website : https://www.werk.nl/werk_nl/arbeidsmarktinformatie/publicaties/thematische-publicaties/rapportage-50plus

1.10 Leeftijden zonder grenzen : Handboek Beeldvorming en Leeftijd

Naam: Leeftijd zonder grenzen : Voor HBO-opleidingen

Samenvatting: Losbladig handboek bestemd voor docenten in HBO-opleidingen, met name de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening. Doel is drieledig: studenten inzicht te geven in hun eigen beelden over jong en oud ; op basis van feiten en directe communicatie met leeftijdsgroepen deze beelden bij te stellen ; studenten te motiveren stereotypen te nuanceren. In het eerste deel zijn voorbeeldlessen opgenomen per thema, zoals beeldvorming over jongeren of ouderen of levensloop. Het tweede deel bevat suggesties per onderwijsvorm, bijvoorbeeld voor een keuzethema of afstudeerproject. Is uit 2000. Moet wel worden geüpdate.

Doelgroep: Docenten in HBO-opleidingen Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

Profijtgroep: Ouderen en Jongeren

Specifiek op leeftijd? Ja.

Organisatie : Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie (LBL)

Looptijd: 2000

Website : geen website. Een exemplaar van het handboek is aanwezig bij Art.1.

1.11 Iedereen aan de slag: Handboek gelijke behandeling bij werving en selectie

Naam: Iedereen aan de slag: Handboek gelijke behandeling bij werving en selectie

Samenvatting: Losbladig handboek over gelijke behandeling bij werving en selectie. Handboek is samengesteld voor het programma "Iedereen aan de slag" voor arbeidsbemiddelaars en P&O professionals. Het gaat over de gelijke behandeling van verschillende categorieën bij werving en selectie en over het managen van een divers personeelsbestand. Achtereenvolgens wordt ingegaan op: discriminatie en ongelijke behandeling in het algemeen; wet- en regelgeving; omgaan met discriminatie; gedragscodes; psychologische tests; diverse discriminatiegronden (afkomst, godsdienst, handicap, leeftijd, seksuele gerichtheid en sekse). Handboek moet wel worden geüpdate.

Doelgroep: Werkgevers / HR/P&O-medewerkers

Profijtgroep: Oudere en jonge werknemers/werkzoekenden.

Specifiek op leeftijd? Nee.

Organisatie : Art.1 Vereniging tegen Discriminatie

Looptijd: 2008

Website : <http://www.art1.nl/scripts/download.php?document=368>

1.12 Frauen 45plus

Naam: Frauen 45plus Salzburg

Samenvatting: Dit project probeert het dubbele nadeel (leeftijd en gender) aan te pakken dat oudere vrouwen ondervinden op de arbeidsmarkt. Het probeert de inzetbaarheid van oudere vrouwen op de arbeidsmarkt te stimuleren. In het kader van het project kregen vrouwen coaching en scholing.

Doelgroep: Vrouwen ouder dan 45

Profijtgroep: Vrouwen ouder dan 45

Specifiek op leeftijd? Ja.

Organisatie : Sozialamt Salzburg

Looptijd: 2011

Website : enige referentie is te vinden in dit document :

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/good_practice_age_sem_report_march2011_en.pdf

1.13 Senior Power campagne

Naam: Senior Power campagne

Samenvatting: De campagne uitgevoerd door de overheid (Taskforce Grijs Werkt en Ouderen en Arbeid) met als doel het maatschappelijk bewustzijn bij werknemers en werkgevers te vergroten dat 'langer doorwerken de toekomst is en dat werknemers duurzaam inzetbaar blijven'.

Doelgroep: Werkgevers / Werknemers

Profijtgroep: Oudere en jonge werknemers/werkzoekenden.

Specifiek op leeftijd? Ja.

Organisatie : Taskforce Grijs Werkt en Ouderen en Arbeid

Looptijd: 2007

Website : <https://winwinwerkt.files.wordpress.com/2014/04/seniorpower-winwinwerkt1.pdf>

1.14 NVP-sollicitatiecode

Naam: NVP-sollicitatiecode

Samenvatting: Deze code bevat basisregels die arbeidsorganisaties (bedrijven en instellingen die arbeidsrelaties aangaan) en sollicitanten naar het oordeel van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) in acht behoren te nemen bij de werving en selectie ter vervulling van vacatures. Het doel van de code is een norm te bieden voor een transparante en eerlijke werving en selectieprocedure. De code is chronologisch opgebouwd vanaf het ontstaan van de vacature tot de aanstelling

Doelgroep: Werkgevers / HR/P&O-medewerkers.

Profijtgroep: Alle werkzoekenden.

Specifiek op leeftijd? Nee.

Organisatie: Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP)

Looptijd: Nog steeds in gebruik.

Website : <http://nvp-plaza.nl/sites/default/files/documenten/nvp-sollicitatiecode.pdf>

1.15 Verruim je blik

Naam: Verruim je blik

Samenvatting: Deze training biedt de medewerkers van uitzendbureaus tools en inspiratie om focus te leggen op het bemiddelen van 50-plussers. Tijdens de training komen de voordelen van het werken met ouderen aan bod: gemotiveerd, bereikbaar en ervaren. Deelnemers leren omgaan met de meest voorkomende vooroordelen tegen ouderen, ze kunnen hun ervaringen delen en krijgen praktische informatie over subsidies en regelingen. Medewerkers van uitzendbureau die deze training krijgen moet als een soort ambassadeurs dienen die verworven kennis verspreiden onder hun collega's.

Doelgroep: Intercedenten van uitzendbureaus.

Profijtgroep: Oudere werkzoekenden (50 plussers).

Specifiek op leeftijd? Ja.

Organisatie NBBU / ABU

Looptijd: 2014-2015.

Website : <http://talentfirst.nl/verruimjeblik/>

1.16 Het Platform Den Haag Inclusief

Naam: Het Platform Den Haag Inclusief

Samenvatting: Het Platform Den Haag Inclusief bestaat uit Haagse werkgevers die zich willen inzetten voor een inclusieve Haagse arbeidsmarkt en die de krachten hebben gebundeld tegen uitsluiting. In het Platform Den Haag Inclusief werken Haagse werkgevers en de gemeente Den Haag samen. Zij willen dat steeds meer werkgevers het belang en de voordelen zien van een personeelsbeleid dat alle Hagenaars gelijke kansen biedt. Goede voorbeelden van Haagse bedrijven en organisaties delen we met andere werkgevers.

Doelgroep: Werkgevers.

Profijtgroep: Etnische minderheden, ouderen, jongeren, mensen met beperking.

Specifiek op leeftijd? Ja.

Organisatie : Het Platform Den Haag Inclusief bestaat uit zestien Haagse werkgevers, VNO-NCW Den Haag en CNV Jongeren. Klik hier voor meer informatie over de leden van het platform.

Looptijd: 2013-

Website : <http://www.denhaaginclusief.nl/>

1.17 Skills Assessment : A Self Assessment Tool for Older Workers

Naam: Skills Assessment : A Self Assessment Tool for Older Workers

Samenvatting: Instrument waarmee oudere werknemers hun eigen kwaliteiten en bekwaamheden kunnen beoordelen. Dit instrument kan ingezet worden om zelfstereotypering tegen te gaan.

Doelgroep: Oudere werknemers.

Profijtgroep: Etnische minderheden, ouderen, jongeren, mensen met beperking.

Specifiek op leeftijd? Ja.

Organisatie: Het Platform Den Haag Inclusief bestaat uit zestien Haagse werkgevers, VNO-NCW Den Haag en CNV Jongeren. Klik hier voor meer informatie over de leden van het platform.

Looptijd: 2013-

Website: <http://www.denhaaginclusief.nl/>

1.18 Continuous Learning App Diversiteit Loont!

Naam: Diversiteit Loont!

Samenvatting: Continuous Learning app. van Add-app B.V. Deze app. is speciaal ontwikkeld om korte vragen / filmpjes / opdrachten naar de vaste medewerker te sturen. Hij of zij kan kiezen om direct of op een later moment deel te nemen. Doel is de bewustwording en reflectie van eigen vooroordelen en stereotypen onder intercedenten in de uitzendbranche bevorderen. Daarnaast is de app ook bedoeld om de ambassadeursrol vergroten van de intercedent binnen de branche omtrent het onderwerp anti-discriminatie.

Doelgroep: Intercedenten in de uitzendbranche.

Profijtgroep: Etnische minderheden, ouderen, jongeren, mensen met beperking andere groepen die beschermd door de antidiscriminatie wetgeving.

Specifiek op leeftijd? Nee.

Organisatie : STOOF / ABU / NBBU

Looptijd: 2013-

Website : <http://www.stoof-online.nl/flexorganisaties-2/flexorganisaties/projecten-uit-het-verleden/pilot-diversiteit-loont>

1.19 Use us ! 45+ employees in your company

Naam: Use us ! 45+ employees in your company

Samenvatting: Poolse campagne bedoeld om de waarde te laten zien van werknemers die ouders zijn dan 45. Campagne richt zich ook op het geven van informatie over hoe in personeelsbeleid rekening te houden met de factor arbeid.

Doelgroep: Werkgevers in het midden- en kleinbedrijf.

Profijtgroep: Werknemers ouder dan 45.

Specifiek op leeftijd? Ja.

Organisatie: Polis Economie Society

Looptijd: 2013-

Website : <http://www.age-platform.eu/best-practices-en-gb-6-1/985-employment>

1.20 Commercial jacht

Naam: Commercial Jacht

Samenvatting: Deze Tv-commercial maakt deel uit van enkele A-wapens campagne van Tempo Team rondom de arbeidsparticipatie van oudere werknemers. Het draait om het bouwen van een jacht waarbij de oudere werknemers een project redden en hun jonge collega's de kneepjes van het vak bijbrengen.

Doelgroep: Algemeen publiek.

Profijtgroep: Oudere werknemers.

Specifiek op leeftijd? Ja.

Organisatie: STOOF / ABU / NBBU

Looptijd: 2011

Website: https://www.youtube.com/watch?v=4CM--2KBh_A

1.21 Het tweede bedrijf : Ander werk na je pensioen

Naam: Het tweede bedrijf : Ander werk na je pensioen

Samenvatting: Boekje waarin een tiental mensen worden geportretteerd die na hun pensioen weer zijn gaan werken en daarbij heel ander werk zijn gaan doen dan ze daarvoor deden. Boekje is gemaakt met onder andere het idee om de beeldvorming over deze groep positief te beïnvloeden. Schept heel positief beeld van wat mensen kunnen en willen.

Doelgroep: Algemeen publiek.

Profijtgroep: Werknemers die na hun pensioengerechtigde leeftijd gaan werken.

Specifiek op leeftijd? Ja.

Organisatie: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NiDi)

Looptijd: 2014

Website: <http://publ.nidi.nl/output/2014/nidi-2014-het-tweede-bedrijf.pdf>

1.22 Diversiteit werkt

Naam: Diversiteit werkt

Samenvatting: Brochure over de voordelen van leeftijdsdiversiteitsbeleid op de werkvloer. Het bevat voorbeelden van acht bedrijven die elk op eigen wijze met divers leeftijdsbeleid op de werkvloer aan de gang gingen en op welke wijze zij daarvan de voordelen ondervonden. Het laat zien hoe deze bedrijven omgaan met leeftijd op het werk en met veranderingen tijdens de levensloop en loopbaanontwikkeling van hun medewerkers. De brochure werd gemaakt in het kader van het project Vacatures voor Alle Leeftijden (VAL).

Doelgroep: Algemeen publiek.

Profijtgroep: Oudere en jongere werknemers

Specifiek op leeftijd? Ja.

Organisatie: Expertisecentrum LEEFtijd

Looptijd: 2010

Website: http://www.advlimburg.nl/media/32051/leeftijd_20boekje_20a.pdf

2. Maatregelen en projecten gericht op verbeteren verhoudingen tussen de ouderen en jongeren op de werkvloer

2.1 Les trophies Trajectories

Noam: Les trophies trajectories

Samenvatting: Speciale prijzen voor bedrijven en organisaties die oudere werknemers ondersteunen en de relatie tussen oud en jong bevorderen op de werkvloer.

Doelgroep: Werkgevers

Profijtgroep: Oudere en jongere werknemers.

Specifiek op leeftijd? : Ja.

Organisatie: DIRECCTE – Val Dosie. DIRECCTE staat voor Director regionale des Entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Er bestaan diverse regionale eenheden. Het zijn uitvoerden organisaties van de landelijke overheid onder meer op gebied van werkgelegenheid.

Looptijd: 2012 - loopt nog

Website: <http://www.social-sante.gouv.fr/vieillissement-actif,2230/initiatives,2236/ile-de-france,2258/les-trophes-trajectoires,14951.html>

2.2 Dialoog tussen generaties

Titel: Dialog der Generationen

Samenvatting: Oostenrijks project gericht op het stimuleren van de dialoog tussen oudere en jongere werknemers. Gemengde teams met jongeren (15 tot en met 25) en ouderen (45 en ouder) werkzaam in diverse bedrijven en organisaties werden uitgenodigd om suggesties en good practices in te dienen die de verstandhouding / solidariteit tussen de generaties stimuleren. Deze suggesties of good practices dienen als basis voor korte film. Een professionele jury kiezen de beste ideeën die vervolgens dienen als basis voor een filmstrip.

Doelgroep: Oudere en jongere werknemers.

Profijtgroep: Oudere en jongere werknemers.

Specifiek op leeftijd? : Ja.

Organisatie: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Oostenrijk)

Looptijd: 2012

LINK: <http://www.dialogdergenerationen.at/>

2.3 Intergenerationele solidariteitsweek

Naam: Intergenerationele solidariteitsweek

Samenvatting: Week georganiseerd door het regionale arbeidsbureau in de stad Olsztyn in de Poolse provincie Warmińsko-Mazurskie. Week liep van 17 oktober tot en met 27 oktober 2012. Diverse activiteiten vonden plaats om de solidariteit tussen jong en oud te stimuleren.

Doelgroep: Primair HR/P&O-medewerkers, werkgevers, algemeen publiek

Profijtgroep: Oudere of jonge werknemers. .

Specifiek op leeftijd? : Ja

Organisatie: Regionaal Arbeidsbureau in Olsztyn.

Looptijd: 2012

LINK: <http://ec.europa.eu/archives/ey2012/ey2012maine869.html>

2.4 Outil-Ages Transnational

Noam: Outil-Ages Transnational

Samenvatting: Instrument waarmee werkgevers of hun HR/P&O--medewerkers hun personeelsbeleid kunnen benchmarken op het gebied van het aan het werk houden/in dienst nemen van oudere werkgevers en het samenwerken tussen oudere en jongere werknemers op de werkvloer.

Doelgroep: Werkgevers / HR/P&O--medewerkers

Profijtgroep: Oudere werknemers.

Specifiek op leeftijd? : Ja.

Organisatie : DIRECCTE – Val d’Oise . DIRECCTE staat voor Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Er bestaan diverse regionale eenheden. Het zijn uitvoerende organisaties van de landelijke overheid onder meer op gebied van werkgelegenheid. Project is in samenwerking met partnerorganisaties uit diverse andere Europese landen ontwikkeld.

Looptijd: 2012

Website: <http://www.toutes-les-generations-en-entreprise.com/dispositif-outillage.php>

2.5 Jong en oud is goud

Naam: Jong en oud is goud

Samenvatting: Campagne die het belang van goede verstandhouding tussen jongere en oudere werknemers laat zien. Centraal stonden de diverse ronde tafelbijeenkomsten waar bedrijven en organisaties met elkaar gedachten uitwisselden over de kracht van jong en oud en het belang van een

goede balans. Uit een enquête onder deelnemers van de ronde tafels blijkt dat het project ook echt wat in gang heeft gezet: ruim 60 % van de geënquêteerden (totaal 32) vindt dat door het project Jong en oud is Goud de bewustwording onder bedrijven/organisaties van het belang van diversiteit op de werkvloer is vergroot. In het kader van de campagne is ook onderzoek verricht en zijn er films gemaakt waarin bedrijven hun (goede) aanpak toelichten

Doelgroep: Werkgevers / HR/P&O--medewerkers

Profijtgroep: Oudere en jongere werknemers

Specifiek op leeftijd? Ja.

Organisatie : ANBO en SBI Formaat

Looptijd: 2014-2015

Website : <http://www.jongenoudisgoud.nl/>

2.6 Prijs " Jong en oud team van het jaar" voor Castellum

Naam: Prijs jong en oud van het Jaar / Castellum

Samenvatting: Winnaar van het "Jong & Oud Team van het jaar". Dat was de afsluiting van het project Jong & Oud. Bedrijven en organisaties konden in een filmpje of met een foto aangeven hoe bij hen jong en oud samenwerken op de werkvloer. Castellum is een leerproject in De Meern rondom een eeuwenoud Romeins schip won de prijs omdat het volgens de jury als beste laat zien hoe jonge en oudere werknemers elkaar versterken op de werkvloer.

Doelgroep: Werkgevers / HR/P&O--medewerkers

Profijtgroep: Oudere en jongere werknemers

Specifiek op leeftijd? Ja.

Organisatie : ANBO

Looptijd: 2014-2015

Website : <http://www.jongenoudisgoud.nl/jong-oud-team-van-het-jaar-is-het-project-castellum-uit-de-meern/>

2.7 Handreiking praktisch diversiteitsbeleid gemeenten

Naam: Handreiking praktisch diversiteitsbeleid gemeenten

Samenvatting: Handreiking voor gemeenten die een diversiteitsbeleid hebben en het vooral ook gewoon willen gaan doen. De handreiking is ook bedoeld als ondersteuning voor alle medewerkers die

betrokken zijn bij de opzet, uitwerking en uitvoering van diversiteitsbeleid. De input voor de handreiking is geleverd door diverse gemeenten.

Doelgroep: Gemeentes / HR/P&O--medewerkers

Profijtgroep: Oudere en jongere werknemers en andere groepen die onder diversiteitsbeleid vallen zoals etnische minderheden of mensen met een beperking.

Specifiek op leeftijd? Nee.

Organisatie : VNG / Div Management

Looptijd: 2010

Website:

http://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/handreiking_praktisch_diversiteitsbeleid_gemeenten_0.pdf

2.8 Training diversiteit en inclusiviteit in bedrijf

Naam: Training diversiteit en inclusiviteit in bedrijf

Samenvatting: Deze training is ontwikkeld voor FNV-leden die werkzaam zijn in bedrijven en organisaties als HR-manager, manager, teamleider, leidinggevende of in sollicitatiecommissies zitten. Training is ontwikkeld in het kader van het diversity charter. Training richt zich onder meer op het bewust worden van en verdiepen in processen van uitsluiting, vooroordelen, stereotypering, discriminatie op basis van afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, leeftijd .

Doelgroep: FNV-leden werkzaam als HR-manager, manager, teamleider of leidinggevende.

Profijtgroep: Oudere en jongere werknemers en andere groepen die onder het diversiteitsbeleid vallen zoals etnische minderheden of mensen met een beperking.

Specifiek op leeftijd? Nee.

Organisatie : FNV

Looptijd: 2015

Website:

https://www.fnv.nl/site/900724/fnvbkader/Nieuws/975567/A4_uitnodiging_Diversiteit_2.pdf

2.9 Training 'Lekker divers'voor OR-leden

Naam: Training 'Lekker divers' voor OR-leden

Samenvatting: Deze training is ontwikkeld voor leden van ondernemingsraden die met het thema diversiteit aan de slag willen. Wettelijke mogelijkheden worden besproken evenals andere methoden

of manieren om je werkgever aan te zetten tot een diversiteitsbeleid. Methoden zoals het met collega's gesprek aangaan, representatieve afspiegeling nastreven of issues als het pesten op de werkvloer en aankaarten.

Doelgroep: Werknemers die lid zijn van de ondernemingsraad.

Profijtgroep: Oudere en jongere werknemers en andere groepen die onder het diversiteitsbeleid vallen zoals etnische minderheden of mensen met een beperking.

Specifiek op leeftijd? Nee.

Organisatie : FNV

Looptijd: 2015

Website: <http://diversiteitinbedrijf.nl/fnv-training-lekker-divers-voor-or-leden/>

2.10 Generatiepact: Kansen voor jongeren

Naam: Generatiepact: Kansen voor jongeren

Samenvatting: Afspraken tussen de vakbonden en gemeentebesturen om verjonging van het personeelsbestand op gang te brengen. Dit houdt in dat ruimte voor aanstelling van jongeren wordt gemaakt, doordat via ondersteunende instrumenten oudere werknemers gestimuleerd worden minder te gaan werken en daarmee structureel ruimte ontstaat in de formatie.

Doelgroep: Oudere en jongere werknemers.

Profijtgroep: Jongere werknemers.

Specifiek op leeftijd? Ja

Organisatie : Gemeenten en vakbonden

Looptijd: 2015-2018

Website: <http://www.aeno.nl/generatiepact-kansen-voor-jongeren>