

# Wel ouder, maar geen ‘oudje’?

Een verslag van een onderzoek naar vooroordelen over en discriminatie van ouderen



**vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie**

Mirla Gomes  
Ilse Mink

2013

## Update, juni 2013

Een jaar geleden werd dit rapport geschreven, verspreid en op de websites van RADAR en Pluspunt gepubliceerd. Het onderwerp - discriminatie van ouderen, heeft in de laatste maanden echter niet aan actualiteit ingeboet, vandaar dat er in dit toegevoegde hoofdstuk een overzicht wordt gegeven van het nieuws in de laatste maanden.

In 2012 kreeg RADAR in Rotterdam-Rijnmond 52 meldingen van discriminatie op grond van leeftijd, dat is 10 procent van het totale aantal meldingen. In 2011 waren dat nog 31 meldingen (in dat jaar 7 procent van het totale aantal meldingen). Acht meldingen gingen over discriminatie bij de toegang tot goederen en diensten. Zo waren er drie meldingen van 70-plussers die bij een bank geen lening meer konden afsluiten vanwege hun leeftijd. Drie andere meldingen gingen over verzekeraars: de melders voelen zich gediscrimineerd, omdat voor hen andere voorwaarden werden gehanteerd dan voor jongere mensen. Ook vonden zij het oneerlijk dat ouderen een hogere premie moeten betalen. Eén melding betreft de regeling voor gratis openbaar vervoer voor 65-plussers, die is niet in alle gemeenten hetzelfde waardoor ook ongelijkheid wordt ervaren. Helaas is er sinds de vorige verschijningsdatum van dit rapport geen baanbrekend nieuws te melden: ongelijke behandeling op grond van leeftijd bij de toegang tot goederen en diensten is wettelijk nog steeds toegestaan.

Bijna 80 procent van de meldingen bij RADAR in Rotterdam-Rijnmond in 2012 heeft betrekking op de arbeidsmarkt. Hiervan gingen ruim 20 meldingen over vacatureteksten waarin een leeftijdseis wordt vermeld. De eisen variëren, er wordt bijvoorbeeld om een medewerker tussen de 25 en 35 jaar gevraagd. Niet alleen ouderen worden hiermee buitengesloten, ook jongeren zijn in dit geval de dupe. Werkgevers die worden 'betrap't' op een dergelijke vacaturetekst krijgen van RADAR steevast een brief met daarin de uitleg dat de vacaturetekst in strijd is met wettelijke bepalingen. Helaas blijken werkgevers nog altijd niet op de hoogte te zijn van het feit dat leeftijdseisen zonder objectieve rechtvaardiging niet toegestaan zijn. In 2012 kreeg RADAR in Rotterdam-Rijnmond bovendien 9 meldingen van 40-plussers, die werden afgewezen voor een baan omdat zij 'te oud' waren.<sup>1</sup>

Het jaar 2012 was het Europese jaar van 'Active Ageing and Solidarity Between Generations'. Een jaar waarin op Europees niveau aandacht werd gevraagd voor de bijdrage die ouderen leveren aan de samenleving, met als doel politici en beleidsmakers aan te sporen 'actief ouder worden' en de solidariteit tussen generaties te bevorderen. Onlangs werd door de Europese Commissie een 'Active Ageing Index' gelanceerd. De index geeft weer in welke mate ouderen in staat worden gesteld een actief leven te leiden op het gebied van werkgelegenheid, de deelname aan het sociale en culturele leven en zelfstandig wonen. Uit de vergelijking van de 27 Europese lidstaten blijkt dat Nederland gemiddeld een vijfde plek scoort en Zweden, Denemarken, Ierland en het Verenigd

---

<sup>1</sup> Bron: meldingen RADAR 2012

Koninkrijk voor zich moet laten gaan. Wat betreft werkgelegenheid scoort Nederland een achtste plek.<sup>2</sup>

Wat zeggen dit soort gegevens nu eigenlijk? En wat betekenen zij voor het dagelijks leven van ouderen? Duidelijk is dat er nog steeds verbetering mogelijk is wat betreft commerciële dienstverlening (banken en verzekeraars), beeldvorming over ouderen en werkgelegenheid. De nieuwsberichten over de kansen op de arbeidsmarkt voor oudere werknemers geven in de afgelopen maanden geen rooskleuriger beeld. Het CBS berichtte onlangs dat het aandeel 60 tot 65 jarigen met een baan in 2012 weliswaar weer is toegenomen, ook het aantal ouderen (55 tot 65 jaar) dat werkloos is (of minder dan 12 uur werkt) en wel graag (meer) zou werken in 2012 is toegenomen. In 2012 gaat het in deze leeftijdscategorie om 143.000 werkzoekenden, een stijging van 21.000 ten opzichte van een jaar eerder.<sup>3</sup> Overigens is werkloosheid niet alleen voor ouderen een probleem. In de huidige economische situatie neemt de werkloosheid in zijn algemeenheid steeds verder toe en was in het eerste kwartaal de stijging van de werkloosheid onder 25 tot 45-jarigen het sterkst.<sup>4</sup> Uit onderzoek van het CBS blijkt dat niet alleen leeftijd, maar ook andere factoren zoals de duur van de vorige baan, de sector waarin men werkt, de herkomst en de plaats waar men woont van invloed zijn op de kansen om een baan te vinden nadat iemand in de WW terecht is gekomen. Hoe ouder de persoon is, hoe kleiner de kans blijkt om een baan te vinden. Ook voor personen die langer in dezelfde baan hebben gewerkt voordat zij de WW instroomden, neemt de kans op het vinden van een baan geleidelijk af. Niet-westerse allochtonen stromen minder vaak uit de WW naar een baan dan autochtonen. Ook blijkt uit het onderzoek dat personen die in de Randstad wonen een grotere kans hebben op het vinden van een baan.<sup>5</sup> In relatie tot deze gegevens, valt op dat de arbeidsmarktparticipatie van niet-westerse allochtone achterblijft bij die van westerse allochtone ouderen en autochtone ouderen.<sup>6</sup>

Los van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt houden de kansen op de arbeidsmarkt voor ouderen en leeftijddiscriminatie de Nederlandse politiek ook in de afgelopen tijd bezig. De Tweede Kamer heeft begin dit jaar de Sociaal Economische Raad (SER) om advies gevraagd inzake de mogelijkheden om discriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen en te bestrijden. In deze adviesvraag is discriminatie op grond van leeftijd expliciet benoemd. De verwachting is dat de SER in de loop van 2013 de Kamer hierover zal adviseren.<sup>7</sup> Tijdens het Algemeen Overleg op 14 maart 2013 heeft Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gezegd dat hij een duidelijke taak voor zichzelf ziet weggelegd om de ‘vooroordelen over oudere werknemers weg te nemen’ en afspraken te maken over thema’s als duurzame inzetbaarheid en langer doorwerken. “Wij moeten ophouden oudere werknemers als ziek, zwak en misselijk te bestempelen, want dat wordt

<sup>2</sup> <http://www1.unece.org/stat/platform/display/AAL/Active+Ageing+Index+Home>

<sup>3</sup> CBS (2013), Ouderen steeds vaker actief op de arbeidsmarkt, gevonden op 21 mei 2013 op <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-3795-wm.htm>

<sup>4</sup> CBS (2013), Werkloosheid gestegen naar ruim 8 procent, gevonden op 21 mei 2013 op <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-026-pb.htm>

<sup>5</sup> CBS (2012), Kans op een baan na de WW nader bekeken, gevonden op <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/A663FA86-BB61-4C2C-9441-CD993174CD17/0/2012k4v4p36art.pdf>

<sup>6</sup> CBS (2012), *Jaarrapport integratie 2012*. Den Haag/Heerlen: CBS.

<sup>7</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2013), Adviesvraag discriminatie op de arbeidsmarkt, 18 februari 2013.

op een gegeven moment een selffulfilling prophecy.”<sup>8</sup> Uit onderzoek blijkt dat leeftijd niet alles zegt over gezondheid: slechts een klein percentage 65 tot 70-jarigen gaat er in gezondheid op achteruit. Andere factoren, zoals leefstijl en de fysieke belasting van een beroep zijn een belangrijkere voorspelling van (langdurig) ziekteverzuim, ook voor werknemers jonger dan 65 jaar. Bovendien blijkt dat gezondheidsklachten bij ouderen niet automatisch leiden tot verminderde arbeidsinzetbaarheid: zij kunnen zich prima redden.<sup>9</sup>

In 2012 startten Pluspunt en RADAR een gezamenlijk project, waarvan dit rapport onderdeel uitmaakt. Inmiddels is een methodiek ontwikkeld en getest die ouderen weerbaar maakt tegen uitsluiting, ongelijke behandeling en discriminatie. Elf senioren hebben de ‘Train de trainer’ opleiding gevolgd. In totaal hebben al meer dan 200 ouderen aan verschillende bijeenkomsten en workshops deelgenomen waarin hun kennis van uitsluiting en discriminatie en hun vaardigheden om hiermee om te gaan zijn vergroot. In 2013 heeft dit project een vervolg gekregen en zijn er nieuwe bijeenkomsten georganiseerd.

RADAR en Pluspunt gaan een brief op te stellen waarin aandacht wordt gevraagd voor (de negatieve gevolgen van) leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt en tekst en uitleg wordt gegeven bij wettelijke bepalingen. De brief zal worden verstuurd aan werkgevers in Rotterdam.

Tot slot is vermeldenswaard dat ook het College voor de Rechten van de Mens (voorheen Commissie Gelijke Behandeling) in 2013 speciale aandacht heeft voor de arbeidsmarkt. Het College zal in 2013 onderzoek uitvoeren naar de werking van onderliggende discriminatiemechanismen (onbewuste vooroordelen, stereotypen) die spelen bij de toegang tot de arbeid voor etnische minderheden, mensen met een beperking, ouderen en jongeren. De inzichten zullen worden gebruikt voor de ontwikkeling van een training voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de werving en selectie van personeel.<sup>10</sup>

Discriminatie van ouderen, het is een onderwerp waar wij voorlopig nog niet over uitgepraat en uitgeschreven zullen zijn. Zoals in dit rapport ‘Wel oud, maar geen oudje’ is geconcludeerd, staat met name de arbeidsmarkt volop in de belangstelling. RADAR en Pluspunt zullen de ontwikkelingen blijven volgen en daarop invloed uitoefenen. Daarnaast zoeken wij ook de samenwerking als het gaat om onderwerpen die minder voor de hand lijken te liggen, maar die evengoed onze aandacht verdienen: discriminatie van ouderen op andere terreinen dan de arbeidsmarkt, zoals bij de toegang tot goederen en diensten, vooroordelen, leeftijdsdiscriminatie en negatieve beeldvorming over ouderen in het algemeen - *ageïsme* in de brede zin van het woord.

**RADAR, kenniscentrum gelijke behandeling en discriminatie**  
**Pluspunt, expertisecentrum voor senioren en participatie**

<sup>8</sup> Tweede Kamer (2013), Verslag van het Algemeen Overleg gehouden op 14 maart 2013 over Discriminatieonderwerpen, Kamerstuk 30950 nr. 57, 25 april 2013.

<sup>9</sup> Nauta, A., Bruin, M.R. de, & Cremer, R. (2004). *De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid van oudere werknemers*. Hoofddorp: TNO.

<sup>10</sup> College voor de Rechten van de Mens, gevonden op [www.mensenrechten.nl/dossier/toegang-tot-werk](http://www.mensenrechten.nl/dossier/toegang-tot-werk)



## Inhoud

1 Inleiding.....	6
2 Een literatuurverkenning .....	7
2.1 Inleiding .....	7
2.2 Discriminatie op de arbeidsmarkt en in het vrijwilligerswerk .....	9
2.3 Goederen en diensten.....	11
2.4 Beeldvorming .....	12
2.5 Werken aan de toekomst .....	14
3 Ervaringsdeskundigen aan het woord.....	16
3.1 Inleiding .....	16
3.2 Wat is een oudere? .....	16
3.3 Hebben ouderen te maken met discriminatie en negatieve beeldvorming?.....	17
3.4 Discriminatie; hoe (ziet het eruit), waar (speelt het zich af) en wat (zijn de gevolgen)?.....	18
4 Organisaties onder de loep .....	21
4.1 Inleiding .....	21
4.2 Resultaten van het onderzoek.....	21
4.3 Enkele concluderende opmerkingen.....	32
5 Besluit .....	35
Bronverwijzing .....	37

## 1 Inleiding

*“Iedereen wil oud worden, maar niemand wil oud zijn”* (De Bruin, 2012, p. 4).

De leeftijdsstructuur van de Nederlandse bevolking is aan het veranderen: door de naoorlogse geboortegolf en doordat mensen gemiddeld steeds ouder worden, stijgt het aantal ouderen in absolute en relatieve zin. De prognose is dat er in Nederland in 2025 voor het eerst meer 65-plussers zijn dan kinderen en jongeren tot 20 jaar. De uitdagingen waar de samenleving door de vergrijzing voor komt te staan, halen in de huidige economische crisis regelmatig het nieuws. Er wordt gewezen op het onbetaalbaar raken van collectieve voorzieningen en de onhoudbaarheid van het pensioenstelsel. In het licht van die discussie is er inmiddels draagvlak gevonden voor het verhogen van de AOW-leeftijd. Ouderen moeten langer blijven werken, om bijvoorbeeld de zorg en de pensioenen ook in de toekomst betaalbaar en overeind te houden. Tegelijkertijd zijn er geluiden over leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt; Voor ouderen is het lastig om een baan te vinden als zij werkloos zijn geraakt - en ‘ouder’ is hierbij een relatief begrip. Er zijn signalen dat 45-plussers al minder kans hebben op een baan.

Dit verslag gaat over discriminatie van ouderen. Leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt is daar één indicator van. Maar er zijn meer soorten ‘ageïsme’, waarvan de meesten veel subtieler zijn en veel minder besproken. Er bestaan behoorlijk veel vooroordelen over ouderen - die invloed hebben op hoe zij worden bekeken door anderen, maar ook op hoe zij zichzelf zien én gedragen. Zo houden veel mensen er onbewust rekening mee dat ouderen ‘vergeetachtig, dom en traag’ zijn: de ouderen die voortdurend langzaam en begripvol worden toegesproken, gaan vanzelf trager praten, denken en bewegen. Uit onderzoek is bekend dat vooroordelen het leven van ouderen danig compliceren en de kwaliteit van leven verslechteren. In de moderne wereld leidt ageïsme tot minder mogelijkheden op sociaal en economisch vlak voor ouderen, maar ook tot minder eigenwaarde en een toename van gezondheidsklachten (North & Fiske, 2012). Ook in dit licht vraagt de toename van het aantal ouderen in onze samenleving om serieuze aandacht voor het bestrijden en beperken van ageïsme, waarmee het welbevinden van ouderen zal worden bevorderd.

### *Het project*

RADAR en Pluspunt nemen in 2012 het initiatief tot een gezamenlijk project dat is gericht op het verhelpen van ongelijke behandeling, vooroordelen en stereotypering jegens ouderen in de stad Rotterdam. Het project bestaat uit verschillende fasen. In de eerste fase wordt informatie verzameld over discriminatie van ouderen. Hebben ouderen last van discriminatie en negatieve beeldvorming? Zo ja, hoe ziet dat er dan uit, waar speelt het zich af en wat zijn de gevolgen? De eerste fase bestaat uit een inventarisatie van recente literatuur, een klankbordgroepbijeenkomst met ervaringsdeskundigen en een onderzoek onder organisaties. In deze notitie wordt verslag gedaan van deze inventarisatie. De tweede fase van het project bestaat uit een expertmeeting. Waarna in fase 3 en fase 4 wordt overgegaan tot het ontwikkelen en overdragen van een methodiek die moet bijdragen aan het creëren van bewustwording onder organisaties en ouderen, het versterken en vergroten van de weerbaarheid van ouderen én het ombuigen van negatieve beeldvorming.

## 2 Een literatuurverkenning

### 2.1 Inleiding

#### *2012 Het jaar van het actief ouder worden*

Het jaar 2012 is door het Europese Parlement en de Europese Raad aangewezen als het Europese jaar 'for Active Ageing and Solidarity between Generations'. Hiermee wordt aandacht gevraagd voor de uitdagingen waar de landen in Europa de komende jaren mee te maken krijgen door de vergrijzende bevolking. Twee thema's staan centraal; het belang van solidariteit tussen de generaties en de bijdrage die ouderen aan de samenleving kunnen leveren. Onder 'active ageing' wordt verstaan het verbeteren van mogelijkheden en arbeidsomstandigheden ten behoeve van de arbeidsparticipatie van oudere werknemers, het tegengaan van sociale uitsluiting door actieve participatie in de samenleving te bevorderen en het stimuleren van 'ouder worden in goede gezondheid' (Equinet, 2011).

#### *In de wet*

Artikel 1 van de Grondwet biedt een belangrijke basis voor de bestrijding van discriminatie. Er staat in dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld dienen te worden. Discriminatie is niet toegestaan; op welke grond dan ook. In 2004 is er een aparte wet gekomen die leeftijdsdiscriminatie op het werk bestrijdt en voorkomt: de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL). Behalve voor discriminatie op de arbeidsmarkt geldt deze wet ook voor de toegang tot het beroepsonderwijs. Andere terreinen vallen buiten de wet. In het Europese 'Handvest van de grondrechten'<sup>11</sup> beschrijft artikel 20 het beginsel van gelijkheid voor de wet en artikel 21 het beginsel van 'non-discriminatie'. Leeftijd wordt in artikel 21 expliciet genoemd als verboden grond voor discriminatie.

#### *Ageïsme*

Vooroordelen over en discriminatie van ouderen wordt samengevat in de term 'ageïsme'. Deze term is voor het eerst gebruikt door Robert Butler in 1968. Butler onderscheidt drie componenten waaruit ageïsme bestaat en die elkaar versterken (1980 in Vos & Marini, 2007); Vooringenomen houdingen naar oudere mensen, oudere leeftijden en het ouder worden, waaronder ook de houding van de ouderen zelf (1), discriminerende praktijken tegen oudere mensen (2) en institutionele praktijken en beleid die de stereotiepe beelden in stand houden (3).

Ageïsme is volgens Equinet (2011) wijd verspreid in de EU. Het wordt beschouwd als een cultureel fenomeen; de leeftijd van iemand bepaalt wat de samenleving van die persoon verwacht. Dit zit verweven in onze instituties, in individuele attituden en in intergenerationale verhoudingen. Doordat het onderdeel is van onze cultuur is het lastig om discriminatie van ouderen aan te wijzen en als probleem te benoemen. Volgens Equinet staat vast dat ageïsme tot discriminatie en ongelijkheid leidt. Het werpt drempels op voor toegang tot banen, inkomen, onderwijs, gezondheid en huisvesting en zorgt voor armoede, gebrek aan status en mogelijkheden om mee te beslissen over zaken die hen persoonlijk aangaan. Behoeften van ouderen krijgen vaak onvoldoende

<sup>11</sup> [http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_nl.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_nl.pdf)

prioriteit. Ageïsme draagt bij aan een gebrek aan zorg, solidariteit en respect. Uit Brits onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat huisartsen en cardiologen minder geneigd zijn om bij 65-plussers uitvoerig onderzoek te doen en zij hen minder snel doorverwijzen of medicijnen geven (British Journal of General Practice, 2007 in North & Fiske 2012). Verder worden bemoeizorg, paternalisme, maar ook gevaar voor uitbuiting en mishandeling genoemd. Uit verschillende bronnen blijkt dat ouderen kwetsbaar zijn voor mishandeling: minstens één op de twintig 65-plussers zou te maken hebben met mishandeling<sup>12</sup> (Movisie, 2009). Daarbij is ouderenmishandeling een relatief onzichtbaar en onbekend fenomeen, waarbij vermoedelijk sprake is van aanzienlijke onderrapportage (North & Fiske, 2012; Movisie, 2009).

North en Fiske (2012) wijzen op de complexiteit van ageïsme: veel van wat we als discriminatoire bejegening of behandeling beschouwen is heel subtiel van aard en is vaak 'goed bedoeld'. De meeste mensen hebben geen kwaad in de zin als zij tegen een oudere harder praten dan tegen een ander of langzamer of op een meer betuttelende manier. Het gebeurt net zo goed als dat kinderen vaak op een andere toon worden toegesproken. Eerder is al genoemd - en later komt dit ook nog terug - dat deze manier van toespreken evenzeer gevolgen heeft voor de manier waarop ouderen zichzelf zien en gedragen. Ook allerlei voorzieningen voor ouderen zijn opgezet met goede bedoelingen; maar onbewust dragen zij bij aan het beeld dat ouderen arm, kwetsbaar en afhankelijk zijn en leiden aparte (woon)voorzieningen tot afstand tussen de generaties.

Ouderen hebben behalve hun leeftijd nog andere persoonlijke kenmerken. De organisaties voor gelijke behandeling in de EU hebben te maken met uiteenlopende zaken waarin leeftijdsdiscriminatie verweven is met discriminatie op andere gronden zoals sekse en etniciteit. Bijvoorbeeld oudere vrouwen, maar ook ouderen van etnische minderheidsgroepen zijn kwetsbaar voor intersectionele discriminatie.

Van der Steen (2002) wijst op hoe bepalend sekse en etnische achtergrond voor ouderen kunnen zijn. Zo hebben veel oudere vrouwen een slechte inkomenspositie; veel vrouwen die nu ouder dan 65 zijn hebben een minder goed pensioen dan mannen. Ook oudere migranten kampen vaak met financiële problemen: in de toekomst moet er volgens Van der Steen rekening worden gehouden met een groeiende groep ouderen in de bijstand - omdat zij geen recht hebben op een volledig AOW als zij zich na hun 15<sup>e</sup> levensjaar in Nederland hebben gevestigd.

### *Meldingen van discriminatie*

Discriminatie op grond van leeftijd en specifiek discriminatie van ouderen vormt een significant deel van de discriminatiemeldingen die bekend zijn bij organisaties voor gelijke behandeling in de verschillende lidstaten van de Europese Unie (Equinet, 2011). In het rapport van Equinet wordt geconcludeerd dat discriminatie voor ouderen participatie in de samenleving in de weg staat. Discriminatie wordt met name gerapporteerd in relatie tot de arbeidsmarkt en de toewijzing van diensten en goederen.

Ondanks dat de meldingen over discriminatie van ouderen een significant deel uitmaken van het totale aantal meldingen, zijn de verschillende organisaties voor gelijke behandeling van mening dat de meldingen nog maar een heel beperkt zicht geven op de discriminatie die zich daadwerkelijk voordoet. Discriminatie wordt namelijk vaak *niet* gemeld. Dat ouderen discriminatie op grond van hun leeftijd vaak niet melden is volgens de 'equality bodies' één van de redenen waarom het lastig is om deze vorm van discriminatie te bestrijden (Equinet, 2011). Vooral in landen waarin 'ageïsme'

---

<sup>12</sup> Ouderenmishandeling wordt gedefinieerd als "het handelen of het nalaten van handelen van al degenen die in een persoonlijke of professionele relatie met de oudere staan, waardoor de oudere persoon (herhaaldelijk) lichamelijke en/of psychische en/of materiële schade lijdt, dan wel vermoedelijk lijden zal, en waarbij van de kant van de oudere sprake is van een vorm van gedeeltelijke of volledige afhankelijkheid" (Movisie, 2009).

in de cultuur verweven is, zouden ouderen discriminatie vaak zelf ook als normaal zien en accepteren of zelfs niet als zodanig erkennen. Een andere reden is volgens sommige organisaties dat er relatief weinig NGO's zijn die ouderen vertegenwoordigen of voor hun rechten opkomen.

Maar weinig Europese organisaties doen onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie. In het onderzoek van Equinet wijzen diverse organisaties op de noodzaak om meer onderzoek naar dit fenomeen te doen (Equinet, 2011).

Bij RADAR zijn er in de regio Rotterdam-Rijnmond in het jaar 2011 31 meldingen gedaan over leeftijdsdiscriminatie (7% van het totale aantal meldingen). Daarvan heeft ruim tweederde betrekking op discriminatie van ouderen (de andere meldingen gaan over het uitsluiten/ongelijk behandelen van jongeren vanwege hun 'jonge' leeftijd). De meeste meldingen gaan over de arbeidsmarkt; over vacatureteksten waarin leeftijdseisen zijn opgenomen, of zijn afkomstig van 50-plussers die vanwege hun leeftijd zijn afgewezen voor een baan. Verder zijn er meldingen over de commerciële dienstverlening. Over verzekeraars die andere tarieven hanteren voor ouderen, maar bijvoorbeeld ook over een energieleverancier die 75-plussers niet meer laat overstappen. Een enkele melding gaat over diensten van de overheid en huisvesting.<sup>13</sup>

## 2.2 Discriminatie op de arbeidsmarkt en in het vrijwilligerswerk

### *De arbeidsmarkt; over arbeidsparticipatie en herintreding*

De meeste meldingen van leeftijdsdiscriminatie betreffen discriminatie op de arbeidsmarkt. Equinet (2011) heeft onder 23 'equality bodies' in de EU onderzoek gedaan naar het voorkomen en bestrijden van leeftijdsdiscriminatie. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat de meeste meldingen over leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt gaan over de toegang tot de arbeidsmarkt (ook vacatureteksten), maar ook over ontslag en gedwongen pensionering. Een kleiner deel van de meldingen gaat over pesten op de werkvloer en ongelijke kansen tot promotie.

Intelligence Group deed in 2010 onderzoek in Nederland naar waar volgens de beroepsbevolking door werkgevers het meest op gediscrimineerd wordt bij het aantrekken van personeel. Volgens de geënquêteerden discrimineren werkgevers het meest op leeftijd en op etniciteit. De vijftigplussers die aan het onderzoek hebben meegewerkt ervaren vooral discriminatie op grond van leeftijd (Werkgevers discrimineren, 2010).

De afgelopen tien jaar was het verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen een belangrijke doelstelling van de (Nederlandse) overheid. Het beleid was er voornamelijk op gericht om de vroegtijdige uittrekking van ouderen uit het arbeidsproces te verminderen. Eerder stoppen met werken is financieel onaantrekkelijker gemaakt en er is ingezet op een cultuuromslag in het denken over de inzetbaarheid van oudere werknemers. De beleidsaanpak is succesvol gebleken: de arbeidsparticipatie onder ouderen is de afgelopen jaren sterk gestegen (Cuelenaere & Veldhuis, 2011). Deze positieve resultaten staan in schril contrast met de resultaten ten aanzien van de herintreding van oudere werklozen. Wanneer ouderen werkloos worden is de kans dat zij weer werk vinden veel kleiner dan bij jongeren. Voor 55-plussers wordt de kans op het vinden van betaald werk na de eerste vier maanden werkloosheid zelfs zeer klein.

<sup>13</sup> Bron: RADAR meldingen 2011. Zie ook de 'Feitenkaart discriminatie 2011 Rotterdam-Rijnmond' op <http://www.radar.nl/read/publicaties>

In 2009 telt Nederland ruim 2,1 miljoen mensen in de leeftijd van 55-65 jaar. Daarvan zijn er ongeveer 1 miljoen aan het werk. De overige 1,1 miljoen heeft geen betaalde baan. Het overgrote deel van die groep (90%) is niet meer actief op de arbeidsmarkt (wil of kan niet (meer) werken). Ziekte, arbeidsongeschiktheid en vut zijn belangrijke redenen om niet meer te werken. Onduidelijk is welk deel nog wel zou willen werken, maar de kans op het vinden van werk heeft opgegeven. In 2009 zijn er 104.000 55-65 jarigen zonder werk die wel graag willen werken (de overige 10%) (Raad voor Werk en Inkomen, 2011).

Uit analyses van CBS, UWV en NIDI is af te leiden dat van de 100.000 55-plussers zonder werk die wel graag een baan willen op jaarbasis slechts negen procent werk vindt. Eenmaal werkloos neemt de kans op het vinden van werk snel af. Slechts twee procent van alle vacatures in 2011 is vervuld door mensen van 55 jaar en ouder (UWV, 2012). Dat gebeurt meestal op een tijdelijk contract. Daarnaast doen de ouderen die werk vinden regelmatig een stap terug wat betreft niveau (46% wordt aangenomen op een functie waarvoor alleen basisonderwijs wordt gevraagd) en salaris (bijna één op de drie gaat aan het werk voor een lager uurloon) (Cuelenaere & Veldhuis, 2011).

De RWI (2011) noemt als oorzaken voor het moeilijker vinden van werk voor ouderen:

- een deel van de werkzoekenden is laag opgeleid en/of heeft eenzijdige werkervaring. Soms is er geen vraag meer naar hun kwalificaties, soms zijn ze juist overgekwalificeerd.
- in fysiek belastende beroepen kan de productiviteit teruglopen.
- ouderen zijn gemiddeld genomen minder vaardig op het gebied van recente technologische ontwikkelingen.
- bepaalde arbeidsvoorwaarden kunnen tot hogere arbeidskosten voor oudere werknemers leiden.

Verder concludeert de RWI dat werkgevers hun aannamebeleid regelmatig laten bepalen door een negatief verwachtingspatroon ten aanzien van de inzetbaarheid van ouderen. Het beeld bestaat dat ouderen minder flexibel en mobiel zijn, dat zij minder productief zijn en vaker ziek. Deze beelden blijken in de praktijk maar ten dele te kloppen (in een publicatie van het expertisecentrum leeftijd en maatschappij (2002) worden deze beelden 'mythen' genoemd). De beeldvorming over ouderen is per saldo vaak negatief, hoewel zij ook bekend staan als loyaal, sociaal vaardig en nauwkeurig.

Naast 'objectieve' kenmerken en competenties en negatieve beeldvorming speelt ook het zoekgedrag van ouderen een rol. Volgens de RWI zijn zij bijvoorbeeld minder bedreven in solliciteren en zoekt een deel (inmiddels) minder hard dan degenen die jonger zijn dan 55 jaar. Minder financiële en sociale druk zouden dit kunnen verklaren. Daarnaast is het volgens de RWI aannemelijk dat een deel vanwege vele afwijzingen pessimistisch is geworden over hun kansen.

De RWI stelt tot slot vast dat ouderen weliswaar veel zelf kunnen doen om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, maar dat de oplossing mogelijk ook ligt in het bijstellen van de beeldvorming onder werkgevers en het ondersteunen van ouderen bij het vinden van een baan.

### *Vrijwilligerswerk door ouderen*

Wanneer het over 'werk' gaat, wordt meestal gesproken over 'betaald werk'. Naast een betaalde baan, in plaats van of ná een betaalde baan, zijn ook veel mensen actief als vrijwilliger en op die manier 'onbetaald' aan het werk. In Rotterdam wordt naar aanleiding van een onderzoek naar vrijetijdsbesteding geconcludeerd dat ongeveer 30 procent van de Rotterdammers vrijwilligerswerk verricht (COS, 2010; De Graaf, 2009).<sup>14</sup> Uit landelijk onderzoek blijkt dat de maatschappelijke

---

<sup>14</sup> De Vrijetijdsomnibusenquête wordt tweejaarlijks onder Rotterdammers tussen de 15 en 75 jaar gehouden, in de statistieken naar aanleiding van dit onderzoek zijn vrijwilligers van boven de 75 jaar om die reden niet vertegenwoordigd. Uit ander onderzoek blijkt dat ook 75 plussers wel degelijk actief zijn als vrijwilliger; uit onderzoek van Movisie blijkt dat organisaties weinig vrijwilligers van 80-plus hebben (Elferink & Scholten,

inzet van oudere vrijwilligers groeit (Elferink & Scholten, 2009). Al is de verwachting dat in de toekomst met de verlenging van de betaalde arbeidsloopbaan het aantal oudere vrijwilligers zal afnemen. Volgens de gegevens van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) verrichtte in 2008 40 procent van de 65- tot 74-jarigen vrijwilligerswerk. Bij de 75-jarigen en ouder lagen de percentages op ruim 23 procent vrijwilligerswerk.

Zorg- en welzijnswerk en welzijnswerk voor ouderen zijn werksoorten waarin veel oudere vrijwilligers actief zijn. Uit onderzoek van Movisie en Vilans in 2009 onder iets minder dan 200 zorg- en welzijnsorganisaties blijkt dat bij bijna 20 procent van de zorgorganisaties en 43 procent van de welzijnsorganisaties voor ouderen een kwart tot de helft van de vrijwilligers tussen de 70 en 80 jaar oud is. De organisaties hebben bijna geen vrijwilligers die ouder zijn dan 80 jaar (Elferink & Scholten, 2009). De respondenten geven in het onderzoek van Movisie en Vilans aan dat ouderen vrijwilligerswerk doen omdat zij graag iets voor een ander doen en daarmee invulling geven aan hun eigen leven. De organisaties zien wel problemen, met name wat betreft de inzet van oudere vrijwilligers met een beperking. In het rapport worden diverse suggesties gedaan waardoor organisaties deze problemen kunnen tackelen; bijvoorbeeld door regelmatig gesprekken te voeren met de vrijwilligers over de werkzaamheden en door op een creatieve manier op zoek te gaan naar passende taken.

Voor het doen van vrijwilligerswerk is geen wettelijke maximum leeftijdsgrens vastgesteld. Overigens is dat op de (betaalde) arbeidsmarkt net zo. Echter kunnen in cao's bepalingen zijn opgenomen waarbij het recht op AOW gepaard gaat met een verplicht ontslag.<sup>15</sup> Ook binnen het vrijwilligerswerk stellen sommige organisaties een leeftijdsgrens in, bijvoorbeeld van 70 jaar. Hiervoor gebruiken zij verschillende argumenten; vrijwilligers van boven die leeftijd zouden niet meer representatief zijn of niet goed kunnen functioneren. Een ander argument is dat verzekeraars leeftijdsgrenzen hanteren.<sup>16</sup> De objectieve rechtvaardiging van deze leeftijdsgrenzen wordt in twijfel getrokken; organisaties zouden ook andere meetinstrumenten kunnen inzetten om het functioneren van individuele vrijwilligers te beoordelen (Leeftijd, n.d.).

## 2.3 Goederen en diensten

### *Ongelijke behandeling door (commerciële) dienstverleners*

Equinet (2011) meldt dat een 'overweldigende meerderheid' van de 'equality bodies' in de EU aandacht vraagt voor maatregelen om discriminatie van ouderen *buiten* de arbeidsmarkt te bestrijden. Het gaat dan vooral om toegang tot verzekeringen en diensten van banken. Een klein deel van de organisaties meldt daarnaast discriminatie in relatie tot huisvesting, sociale zekerheid en gezondheidszorg.

Ook in Nederland stellen commerciële dienstverleners zoals banken en verzekeraars leeftijdsgrenzen. Voor 65-plussers is de keuze voor een autoverzekering zo een stuk beperkter; de helft van alle verzekeringsmaatschappijen accepteert 65-plussers niet. Verzekeringssite.nl onderzocht in 2010 46 verzekeraars; bij 23 maatschappijen werden ouderen op basis van hun

---

2009). In 2007/2008 is in Rotterdam aanvullend onderzoek gedaan onder Rotterdammers die ouder zijn dan 75 jaar (De Graaf, 2009).

<sup>15</sup> FNV Bondgenoten wil in alle cao's van het automatisch leeftijdsontslag af en werknemers zelf laten kiezen wanneer ze willen stoppen met werken (maart 2012, gevonden op [http://www.caoweb.nl/Nieuwsberichten/Automatisch\\_leeftijdsontslag\\_van\\_de\\_baan.aspx](http://www.caoweb.nl/Nieuwsberichten/Automatisch_leeftijdsontslag_van_de_baan.aspx)).

<sup>16</sup> Tegenwoordig biedt de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) een verzekeringspolis voor vrijwilligers aan, waarin geen leeftijdsgrenzen worden gehanteerd.

leeftijd geweigerd (waarbij de leeftijdsgrens varieert van 64 tot 75 jaar), slechts 14 verzekeraars accepteren alle ouderen zonder berekening van een premietoeslag (Beperkte keuzevrijheid, 2010).

Ook wat betreft het afsluiten van een lening zijn er voor 65-plussers minder mogelijkheden. Banken weigeren een lening, hypotheek of creditcard te verstrekken aan mensen van 65, 70 of 75 jaar en ouder (Ouderen en geld lenen, 2010).

Ouderendiscriminatie bij goederen en diensten is door de wet niet verboden. In 2008 is in EU-verband een richtlijn opgesteld om deze vorm van discriminatie in te perken. De landen van de Europese Unie zijn hier sinds 2009 over in onderhandeling (Leeftijdscriminatie bij goederen en diensten, 2011).

Ook bij RADAR komen meldingen binnen over leeftijdsdiscriminatie door commerciële dienstverleners. De meldingen gaan over (auto)verzekeringen die hogere premies vragen aan ouderen, over het niet meer kunnen afsluiten van leningen of de mogelijkheid in termijnen te betalen, maar bijvoorbeeld ook over een energieleverancier die weigerde een klant van 70-plus over te laten stappen. Ook over zorgverzekeringen komen meldingen binnen; ouderen voelen zich gediscrimineerd omdat zij een hogere premie moeten betalen. Ook over overheidsdiensten komen discriminatiemeldingen binnen. Bijvoorbeeld van een mevrouw die van de Sociale Dienst geen financiële ondersteuning krijgt voor het volgen van een opleiding omdat zij ouder is dan 50.

## 2.4 Beeldvorming

*“Age is the only social category identifying subgroups that everyone may eventually join. Despite this and the well-known growth of the older population, age-based prejudice remains an understudied topic in the social psychology”* (North & Fiske, 2012, p. 1).

In de vorige paragrafen zijn al redelijk wat negatieve beelden over ouderen de revue gepasseerd. Ouderen worden gezien als vergeetachtig, zwak, traag, onaantrekkelijk en minder flexibel. Daarnaast bestaat ook het beeld dat ouderen vaak eenzaam en depressief zijn. Geen beeld om vrolijk van te worden. Dit geldt overigens letterlijk: uit onderzoek blijkt dat negatieve stereotypen niet alleen moeilijk zijn om te overwinnen, ouderen blijken deze beelden ook te internaliseren. Ze worden met andere woorden vergeetachtig, langzaam en depressief en hebben een lager zelfbeeld. De vooroordelen die over hen bestaan worden een ‘selffulfilling prophecy’ (North & Fiske, 2012).

In het boek ‘De geraniums voorbij’ komen deze beelden uitgebreid aan de orde. Zeventien ouderen worden uitgebreid geïnterviewd en geven weer hoe zij hun dagelijks leven inrichten en omgaan met het ouder worden en de beelden die anderen over hen hebben (Van der Steen, 2002). De geïnterviewden verschillen in gezondheid, inkomen, leefvormen, woonsituatie, etniciteit en dagindeling. Zij ervaren ‘ouder worden’ ieder op hun eigen wijze. Aan de ene kant ervaren zij meer rust, meer tijd en minder verplichtingen. Aan de andere kant voelen zij zich ook wel eens buiten de samenleving geplaatst en kampen sommigen met beperkingen door een slechtere gezondheid.

De ouderen die zijn geïnterviewd hebben vrijwel zonder uitzondering een vrij negatief beeld van ouderen. Ze associëren ouderdom vaak met ‘ziek zijn, klagen en in zichzelf gekeerd zijn’. De geïnterviewden beseffen wel dat zij tot de groep ouderen behoren, maar identificeren zich liever niet met deze groep. De eigen ervaringen met ouder worden corresponderen vaak niet met de negatieve beelden (die zij ook zelf hebben) over ouderen en ouder zijn.

Deelname aan maatschappelijke activiteiten wordt door de geïnterviewden als zinvol ervaren. Zij zetten zich in op het terrein van zorg, de betaalde arbeid, vrijwilligerswerk en mantelzorg en zien

daar ook hun maatschappelijke betekenis in liggen. Belemmeringen zijn er ook. Wet- en regelgeving werpen soms barrières op om maatschappelijk actief te blijven. Bijvoorbeeld wanneer stoppen met werken verplicht wordt als men de 65-jarige leeftijd bereikt, of er zulke obstakels zijn dat doorwerken niet langer mogelijk is (door beperkingen wat betreft verzekeringen bijvoorbeeld). Van der Steen (2002) merkt op dat het echter niet alleen de regels zijn die mensen belemmeren actief te blijven: het zijn ook de eigen beelden en etiketten die anderen op ouderen plakken. Extra aandacht en hulp wordt gewaardeerd, maar ook als betuttelend ervaren. Ook geven de geïnterviewden voorbeelden van situaties waarin zij onbeschoft behandeld werden.

Behalve negatieve beelden bestaan er ook positieve beelden over ouderen. Ouderen worden ook geassocieerd met wijsheid, zorgzaamheid en vriendelijkheid. Toch blijken negatieve beelden vaak krachtiger te zijn en laat een werkgever zich wel door negatieve beelden leiden in zijn aannamebeleid en niet door positieve. Visser et al. (2003) doen verslag van een onderzoek naar beeldvorming ten aanzien van oudere werknemers. Oudere werknemers worden in positieve zin veelal geassocieerd met kenmerken als loyaal en betrouwbaar. Negatieve beelden hebben vooral te maken met een verondersteld gebrek aan veranderingsgezindheid en weerstanden tegen vernieuwing. De negatieve beelden beïnvloeden de opvattingen van de ondervraagden over de wenselijkheid om oudere werknemers langer te laten doorwerken het meest. De stereotypen versluieren daarnaast het zicht op individuele verschillen tussen oudere werknemers: de verschillen worden onderschat. Daarnaast concluderen Visser et al. (2003) dat er het er op lijkt dat meer ‘voor ouderen’ wordt gedacht dan ‘met ouderen’. Het doorbreken van deze cultuur is de eerste en meest belangrijke stap naar een beleid dat recht doet aan de individuele verschillen in wensen en mogelijkheden, zowel van werknemers als van organisaties.”

Ook in eerder onderzoek is geconcludeerd dat werkgevers zich door negatieve beelden over ouderen laten leiden in hun beslissingen. Met name bij selectiekeuzes en beslissingen over het volgen van opleiding en training en promotie of horizontale overplaatsing (Bouman, 1996 in Vos & Marini 2007). Uit het onderzoek blijkt verder dat hoe belangrijker de beslissing of de functie is, hoe meer stereotypen worden meegewogen. De invloed van stereotypen wordt minder naarmate er meer informatie over de groep is en de werknemer ‘competenter’ is.

Het fenomeen van de ‘selffulfilling prophecy’ wordt ook in dit verband genoemd. Omdat managers verwachten dat een werknemer van 55-plus geen zin meer heeft in een uitdaging, spreken zij hun (meest ervaren) oudere werknemers hier minder op aan. Het beeld van de oudere werknemer die niet meer creatief is en negatief tegenover verandering staat wordt hiermee in stand gehouden of zelfs in de hand gewerkt (Vos & Marini, 2007).

Wie aan beeldvorming denkt, denkt aan de media. Media hebben een sterke invloed op de publieke opinie en dragen in belangrijke mate bij aan de beelden die in de samenleving bestaan over verschillende groepen. Ook zelfstereotypering wordt beïnvloed door beeldvorming in de media, al is dit effect niet eenduidig (Van Selm, 2011). Volgens van Selm (2011) hebben jonge mensen in onze door leeftijdssegregatie gekenmerkte samenleving buiten de familiekring om weinig contacten met ouderen. De media zijn daarom een belangrijke leverancier van informatie en ideeën over ouderen.

Uit onderzoek blijkt dat ouderen ook in de media niet altijd van hun positieve kant worden belicht. Zo worden ouderen in de media vaak geassocieerd met een achteruitgaande gezondheid. Overigens is een nog belangrijkere conclusie dat ouderen een vrij onzichtbare groep vormen in de media. Ze zijn veelal afwezig op televisie en in afbeeldingen, bijvoorbeeld in tijdschriften (Van Selm, 2011; Turrekens, 2008). Van Selm concludeert dat dit wat betreft de zichtbaarheid van oudere vrouwen nog sterker geldt. De zichtbaarheid van ouderen lijkt door de jaren in televisiereclames in elk geval niet toe te nemen maar ouderen worden wel gevarieerder afgebeeld. Ouderen worden competentier en minder leeftijdsstereotiep afgebeeld (Van Selm, 2011). Ook in ander (in dit geval Brits)

onderzoek wordt een positieve trend gesignaleerd: ouderen zouden steeds vaker in advertenties worden afgebeeld zonder dat hun leeftijd daarin een rol speelt ('age incidental') (in Turrekens, 2008). Dit duidt er volgens de Britse onderzoekers op dat ouder worden 'meer algemeen aanvaard wordt in de maatschappij'.

## 2.5 Werken aan de toekomst

Hoe zal de toekomst eruit zien? North en Fiske (2012) schetsten twee scenario's voor de toekomst. Het eerste scenario gaat uit van meer intergenerationele spanningen, die in de huidige economische situatie niet ondenkbaar zijn. De kans bestaat dat jongeren (steeds) vijandiger tegenover ouderen komen te staan naarmate zij meer en meer het gevoel krijgen dat de generaties voor hen wel werk, geld en pensioen hebben en er voor hen niets meer over blijft. Op de website GeenStijl zijn zulke sentimenten al te vinden.

Het tweede scenario is dat er iets zal veranderen; niet alleen de manier waarop de samenleving wordt ingericht, maar ook de manier waarop tegen ouderen wordt aangekeken. North noemt deze verandering 'noodzakelijk', in een tijd waarin mensen steeds ouder worden en er steeds meer oudere mensen zijn (De Bruin, 2012). Naarmate er meer ouderen zijn, zal het stereotiepe beeld van 'de' oudere makkelijker worden opgesplitst in verschillende soorten ouderen. Ook het feit dat jongeren vaker in contact zullen komen met ouderen (er zijn meer ouderen, die ook langer aan het werk blijven) zal dat ene stereotiepe beeld kunnen doen bijstellen. Bovendien blijven veel ouderen langer gezond en fit, wat ook niet past bij het beeld van de fragiele, vergeetachtige oudere. North en Fiske vermoeden dat op den duur het onderscheid tussen 'jonge ouderen' en 'oude ouderen' belangrijker zal worden.

Doordat de bevolking vergrijsd zullen op den duur beelden over ouderen mogelijk veranderen. Maar wat kan er actief aan worden gedaan om beeldvorming te beïnvloeden? Omdat beelden eerder automatisch worden gehanteerd dan dat zij bewust worden aangesproken, is dit hoe dan ook een lastig proces. Nieuwe informatie wordt makkelijker onthouden wanneer die bestaande beelden bevestigt. Wanneer een verschil wordt geconstateerd ten opzichte van het stereotiepe beeld, wordt dit als een uitzondering beoordeeld. Hierdoor zijn beelden hardnekkig.

Naar beeldvorming wordt veel onderzoek gedaan, maar tot op heden is in Nederland weinig onderzoek gedaan naar beeldvorming van ouderen én de beïnvloeding daarvan. Aansluitend op de vorige paragraaf worden mediabeelden beschouwd als belangrijke factor in de beeldvorming - al laat onderzoek zien dat die invloed niet eenduidig is (zo hebben negatieve mediabeelden geen effect op oudere kijkers die zich niet op hun leeftijd voelen aangesproken). In overeenstemming met dit idee, zouden positieve mediabeelden kunnen worden gezien als bijdrage aan positieve beeldvorming of het beïnvloeden van negatieve beelden. Overeenstemming is er wel dat enkel mediabeelden niet voldoende zijn om ageïsme te verminderen. TNO zet de volgende activiteiten op een rij die op een effectieve manier beeldvorming zouden kunnen beïnvloeden (Vos & Marini, 2007):

1. Verschaffen van juiste informatie over ouderen en ouder worden
2. Confronteren met het bestaan en hebben van vooroordelen: feiten van mythen scheiden en de betrokkenen bewust maken van de vooroordelen die zij hebben
3. Geen maatregelen voor de groep maar voor het geheel: wanneer op leeftijd wordt gestuurd worden mensen automatisch in hokjes geplaatst
4. Samenwerken tussen leeftijdsgroepen
5. Profileren van de doelgroep ten behoeve van het verspreiden van een realistisch beeld

Braithwaite (2002 in Vos & Marini 2007) heeft een tienpuntenplan opgesteld voor het terugdringen van ageïsme. De punten van het plan zijn als volgt:

1. Meer sensitiviteit ontwikkelen voor stereotypering van oudere werknemers.
2. Meer aandacht creëren voor de bestaande diversiteit in persoonlijkheden van oudere werknemers.
3. Meer betrokkenheid in het herkennen van en beantwoorden aan de diversiteit in het omgaan met oudere werknemers.
4. Gebruik maken van het perspectief dat oudere werknemers individuen zijn.
5. Op zoek gaan naar mogelijkheden voor samenwerking tussen generaties.
6. Voordeel behalen uit mogelijkheden tot het promoten van de sociale aantrekkelijkheid van oudere mensen.
7. Institutionele praktijken versterken die de norm promoten van 'human-heartedness'.
8. Minder gevoelig worden voor het stigma van degeneratie en afhankelijkheid bij het ouder worden.
9. Beleid herzien dat stigmatisering en disrespect tegengaat.
10. Bestendigen van ouderen in beleid en uitvoering.

Ook het LBL, expertisecentrum leeftijd en maatschappij (n.d.) adviseert in een handboek over leeftijd over verschillende stappen die kunnen worden genomen om leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt en de werkvloer te bestrijden. Zij pleiten onder meer voor een diversiteitsbeleid waarin aandacht is voor de meerdere identiteiten die ieder mens heeft. Zodat niemand op basis van één kenmerk ingedeeld wordt in een groep. Ten tweede noemen zij de intergenerationele aanpak, waarbij verschillende activiteiten kunnen leiden tot het bevorderen van contact en samenwerking tussen generaties. Verder is aandacht voor loopbaanbeleid, duurzame inzetbaarheid en scholing van belang, evenals kennis over leeftijdsaspecten bij werving, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

In hoeverre bovenstaande activiteiten tot positieve resultaten leiden, zal uit toekomstig onderzoek moeten blijken. Volgens North en Fiske (2012) laten studies naar de voordelen van intergenerationeel contact op zijn best gemengde uitkomsten zien. De onderzoekers stellen dat het noodzakelijk is om meer onderzoek te doen naar wat werkt en wat niet.

Ook naar verschillen tussen culturen en genderverschillen is nog relatief weinig onderzoek gedaan (North & Fiske, 2012). Sommige onderzoeken tonen aan dat er over oudere vrouwen een positiever beeld bestaat dan over oudere mannen. Anderen zijn van mening dat oudere vrouwen juist kwetsbaar zijn voor 'dubbele' discriminatie; vanwege hun vrouw zijn en vanwege hun leeftijd.

Uit (vrij recent) onderzoek blijkt overigens dat ouderen die een positief zelfbeeld hebben en positief tegenover het ouder worden staan, langer gezond blijven en langer leven. Zij hebben minder hartproblemen en een beperkter gehoorverlies. Ook zijn zij beter in het uitvoeren van geheugentaken (in North & Fiske, 2012). North en Fiske (2012) noemen als andere positieve ontwikkeling dat er in de laatste jaren steeds meer onderzoek wordt gedaan naar de voordelen van ouder worden. Verschillende onderzoekers hebben bijvoorbeeld onderzocht of het klopt dat 'wijsheid met de jaren komt'. En er zijn inderdaad resultaten die dit bevestigen; zo is aangetoond dat ouderen rationeler handelen bij het oplossen van problemen en verstandiger redeneren in sociale conflicten (North & Fiske, 2012).

## 3 Ervaringsdeskundigen aan het woord

### 3.1 Inleiding

**Datum:** 08 augustus 2012

**Locatie:** Pluspunt, Graaf Florisstraat 43, Rotterdam

**Aanwezigen:** 10 deelnemers, Mirla Gomes en Ilse Mink van Pluspunt/RADAR

Op woensdag 8 augustus organiseren RADAR en Pluspunt een klankbordgroep.

‘Ervaringsdeskundigen’ zijn uitgenodigd om hun visie op discriminatie van ouderen en persoonlijke ervaringen te delen. Doel van de bijeenkomst is om de uitkomst van de literatuurverkenning tegen het licht te houden en aan te vullen met ervaringen uit de praktijk en om op basis daarvan verder richting te geven aan het project. Aan de bijeenkomst nemen zeven ouderen deel (zij zijn actief voor Pluspunt) en drie professionals die werken in een organisatie die zich richt op ouderen (Noordplus, Zorgimpuls en MOB).

De bijeenkomst bestaat uit drie onderdelen: een korte introductie en kennismaking, een brainstorm en een tafelgesprek.

### 3.2 Wat is een oudere?

Wanneer is iemand nu eigenlijk een oudere? Wie zich in dit onderwerp verdiept, loopt direct tegen deze vraag aan. In literatuur en in beleidsmatige stukken worden 55-plussers vaak al gerekend tot de ‘ouderen’. Maar ook 65-plus is een veel gebruikte leeftijdscategorie. Tijdens de kennismakingsronde vragen wij de deelnemers hier kort iets over te zeggen. De antwoorden lopen uiteen, maar hebben ook een overeenkomst: de meeste deelnemers geven aan dat zij ‘oud’ niet zo zeer aan een bepaalde leeftijd willen verbinden. Hieronder worden de deelnemers geciteerd:

*“Waarom zo in hokjes denken? Waarom al die leeftijden noemen? Leeftijd doet er helemaal niet toe. Je bent mens, als je rondhuppelt, tel je mee”*

*“In het ziekenhuis wordt iemand vanaf 70-plus als oudere gezien (afdeling fysiotherapie). Die leeftijd wordt gekoppeld aan een bepaalde problematiek”*

*“Voor mijn organisatie ben je vanaf 50-plus een oudere. Maar veel mensen die ik ken van 65 of 70-plus zou ik persoonlijk nog niet oud willen noemen. Oud staat voor mij gelijk aan ‘kwetsbaar’. Van thuiszitten word je oud”*

*“Een senior is binnen het welzijnswerk iemand van 50/55-plus. Zeker bij allochtone Rotterdammers is dit wel de leeftijd waarop iemand tot de ouderen behoort. Deze groep is kwetsbaar, leeft vaak geïsoleerd, heeft niet zo’n brede ontwikkeling doorgemaakt en is om al die redenen eerder ‘oud’. Leeftijd zegt eigenlijk niet zoveel; iemand kan ook al oud zijn op zijn 40<sup>ste</sup>”*

*“Een oudere is voor mij iedereen die zich oud voelt”*

*“Je bent oud als de kaarsjes op de taart meer kosten dan de taart zelf. Maar ook: je bent oud als je jezelf zo wil kwalificeren”*

*“In mijn organisatie worden 65-plussers tot de ouderen gerekend. Maar die leeftijdsgrens is in de praktijk niet makkelijk te hanteren. Mijn eigen ouders zijn inmiddels 65 en die zou ik helemaal niet oud willen noemen, soms vind ik ze nog jonger dan ik zelf ben”*

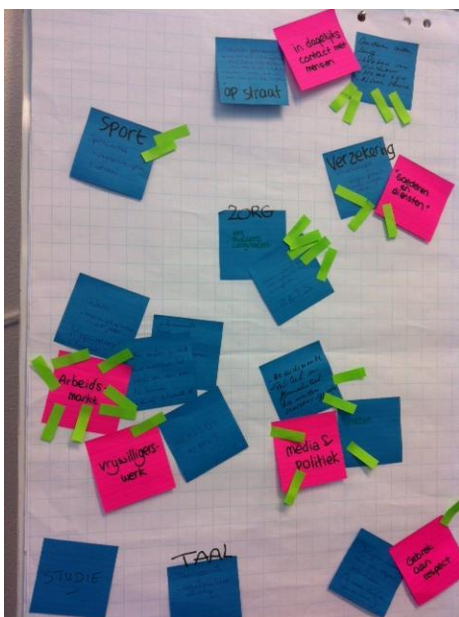
*“Het begrip ‘oud’ heeft een negatieve bijklank, terwijl ‘oud’ eigenlijk een objectieve betekenis heeft: het zegt gewoon dat je niet meer jong bent, je bent een bepaalde leeftijd gepasseerd. Met 45-plus zou je al ‘ouder’ kunnen zijn. Alleen bij ons is oud gekoppeld aan kwetsbaar, is het negatief en zegt het meer dan feitelijk welke leeftijd iemand heeft”*

*“In de Surinaamse cultuur ben je wijs als je oud bent en kan je dingen overdragen (al kan misschien niet iedereen dat, sommigen worden alleen ‘oud’). Oud zijn wordt veel meer als iets positiefs gezien. Van opa en oma kan je heel veel leren”*

### 3.3 Hebben ouderen te maken met discriminatie en negatieve beeldvorming?

In duo's krijgen de deelnemers de vragen voorgelegd: Hebben ouderen te maken met discriminatie en negatieve beeldvorming? En waar denkt u aan als het gaat over discriminatie van ouderen? Waar speelt zich dat af? Op drie post-its mogen de duo's in trefwoorden het antwoord op deze vragen weergeven. Vervolgens worden de post-its per thema gegroepeerd en opgeplakt, waaraan de thema's die in de literatuurverkenning naar voren waren gekomen, worden toegevoegd (voor het grootste deel komen deze thema's overeen). Na een korte gezamenlijke bespreking mag iedereen met groene stickers markeren welk thema voor hem of haar het meest relevant is om te bespreken als het gaat om de 'bestrijding' van discriminatie van ouderen in Rotterdam. Deze thema's komen terug in de tafelgesprekken.

Foto 1 Brainstormsessie klankbordgroep



De thema's die op de post-its zijn geschreven, zijn; arbeidsmarkt, zorg, media en politiek, dagelijks contact met mensen, vrijwilligerswerk, sport, taal, gebrek aan respect, studie, goederen en diensten. Met de top drie:

1. De arbeidsmarkt
2. De zorg / media en politiek
3. Het dagelijks contact met mensen

### 3.4 Discriminatie; hoe (ziet het eruit), waar (speelt het zich af) en wat (zijn de gevolgen)?

#### *Tafelgesprek - groep A*

We bespreken discriminatie op de **arbeidsmarkt**: dit is volgens de aanwezigen een groot probleem. Een van hen is verontwaardigd over het feit dat het jaren geleden (in de jaren '80) ook al speelde en dat er nu nog geen oplossingen voor zijn. Er wordt besproken dat het een probleem is dat van ouderen wordt verlangd dat zij tot hun 67<sup>ste</sup> doorwerken, terwijl zij niet meer worden aangenomen. En hoe blijven ouderen aan het werk? Een van de aanwezigen heeft de ervaring dat het al vanaf 45 jaar moeilijk werd om een baan te vinden: je bent al vrij 'jong' te oud. Volgens een van hen gaat men ervan uit dat je boven een bepaalde leeftijd niet meer wil leren. Als je je daardoor niet meer ontwikkelt, voldoe je op een gegeven moment niet meer aan de eisen die worden gesteld. Er zou meer aandacht moeten zijn voor bijscholing, ontwikkeling tijdens je loopbaan en omscholing, ook als je ouder bent. De vraag is wel: hoe kan je het denkbeeld (dat ouderen niet meer willen leren) doorbreken? Ouderen moeten wellicht assertiever worden, wordt geopperd. Ze moeten meer voor zichzelf opkomen. Empowerment. Wanneer er meer aandacht is voor loopbaanontwikkeling profiteren daar niet alleen de ouderen van, daar profiteert iedereen in de samenleving van.

Persoonlijke ervaringen: een mevrouw werd op haar 70<sup>ste</sup> niet meer aangenomen als vrijwilligster in de bibliotheek, puur vanwege haar leeftijd. Een andere mevrouw heeft geen ervaringen met leeftijdsdiscriminatie op de arbeidsmarkt; ook in haar directe omgeving en familie kent zij geen voorbeelden. Zij kent juist voorbeelden van mensen die nog tot op hoge leeftijd hebben gewerkt. Haar vader werkte bijvoorbeeld in het ziekenhuis en gaf nog tot zijn 70<sup>ste</sup> les aan studenten.

Er is nog discussie over de vraag of ouderen niet worden aangenomen omdat er een gebrek aan banen is. Als er meer banen zijn, is er dan ook geen probleem? Over het antwoord worden we het niet eens. In de huidige economische tijd is het voor iedereen moeilijker om een baan te vinden, maar ook in tijden dat het economisch beter ging en er volop banen waren, was het volgens sommigen al moeilijk om een baan te vinden. En ben je bereid om onder je niveau te gaan werken als dat wordt gevraagd? Dat is ook een belangrijke vraag.

De **media** zet ouderen heel negatief neer. Een van de aanwezigen stoort zich op dit moment aan het commentaar bij de Olympische Spelen. Dat tegen een sporter van 34 al wordt gezegd: 'je bent al wel heel oud'. De Olympische Spelen zijn duidelijk voor jonge en vitale mensen. Volgens sommigen is er een leeftijdsgrens en die zou er niet moeten zijn (anderen denken dat die leeftijdsgrens er niet is). Een mevrouw vertelt dat er speciale Spelen zijn voor ouderen, maar daar heeft verder niemand van gehoord: dat is ook het probleem: er is helemaal geen aandacht voor. Wat doen die negatieve beelden persoonlijk met je? Daar komt geen goed antwoord op.

**Zorg**: Een van de aanwezigen vraagt nadrukkelijk aandacht voor hoe ouderen onderling met elkaar omgaan. Zij vertelt dat haar moeder op 95-jarige leeftijd in een zorginstelling terecht kwam (de

laatste zes maanden van haar leven) en daar gepest en buitengesloten werd door andere bewoners. Haar moeder had zoiets in haar leven nog nooit meegemaakt, niemand in de familie, niemand had er zelfs aan gedacht dat zoiets kon gebeuren. Haar moeders reactie was dat zij vooral de bewoners die pestten zelf 'zielig' vond. Maar tegelijk had het grote impact op haar welbevinden. Van pesten worden mensen ziek en er zou meer aandacht voor moeten zijn. In de zorginstelling werd het door het personeel wel gesignaleerd en streng aangepakt: de pesters hebben uiteindelijk excuses aangeboden (maar wat heb je daar aan: dan is het kwaad al geschied). Dit pesten valt volgens de aanwezigen onder ouderenmishandeling, dat soms ook nog verder gaat: ook daar zou veel meer aandacht voor moeten zijn. Er ligt een taak voor professionals in de zorg (en in hun opleiding); zij moeten alert zijn en direct ingrijpen.

Discriminatie door de zorg wordt als institutioneel ervaren: het zit in de manier waarop de zorg is georganiseerd. Er wordt namelijk alleen naar de 'zwakke' kant van iemand gekeken en niet naar wat iemand nog wel kan.

Een van de aanwezigen ervaart de discussie over het dunder worden van de zorg alsof "het een schande is dat we ouder worden". Alsof je als oudere een te groot beslag legt op voorzieningen&middelen in de samenleving. Volgens een ander is het overigens een misverstand dat de zorg dunder wordt doordat we met z'n allen ouder worden. De zorg wordt vooral dunder door de technologische ontwikkelingen: we kunnen steeds meer en dat kost geld.

De **bezuinigingen** komen ter sprake: de meeste aanwezigen zijn het er mee eens dat het vooral de ouderen zijn die daar de dupe van worden (iemand brengt er tegen in dat er op alle fronten wordt bezuinigd en dat er meer mensen zijn die daar last van hebben, bijvoorbeeld ook mensen met een uitkering). Door de bezuinigingen wordt veel van wat in de laatste 40 jaar is opgebouwd (op het gebied van zorg en welzijnswerk) afgebrokkeld. De kwaliteit van de zorg neemt af. Ook van bijvoorbeeld de thuiszorg. Er is minder mogelijk. Taxiritjes (met Vervoer op maat) worden steeds minder vergoed en mensen komen daardoor steeds minder thuis te zitten. Iemand vertelt dat je tegenwoordig al moet kiezen tussen een scootmobiel en een pasje voor Vervoer op maat: terwijl die twee meer aanvullend zijn op elkaar: want als het slecht weer is heb je niets aan je scootmobiel en ook niet voor lange afstanden. Terwijl je voor je dagelijkse boodschappen die scootmobiel weer niet kunt missen. Vooral allochtone ouderen zouden in Rotterdam in een isolement raken door de bezuinigingen: want er zijn al weinig specifieke voorzieningen voor allochtone ouderen en zij moeten er best een stukje voor reizen; dat komt nu in de knel. Door het isolement gaan mensen sneller achteruit, ze worden eerder oud. Wat ook lastig is, is dat de regels (van de AWBZ) zo vaak veranderen.

Iemand vertelt dat als ouderen op een evenement of bijeenkomst zijn er vaak over hen wordt heen gekeken. Net of ze er niet zijn, of ze er niet toe doen. Een ander sluit zich er bij aan door te zeggen dat leeftijdsdiscriminatie nauwelijks wordt besproken. **Ouderen worden niet gehoord.** Ook niet in de gemeente. Zij hebben geen platform en als zij bijvoorbeeld ergens in de raad zitten worden zij niet serieus genomen.

### **Tafelgesprek - groep B**

Discriminatie op de **arbeidsmarkt** is volgens de deelnemers aan de klankbordgroep het grootste probleem. Over dit onderwerp is dan ook het meest gesproken met groep B.

Een grote groep binnen de samenleving komt 'via via' aan een baan. Volgens de klankbordgroep hebben voornamelijk allochtone ouderen te maken met discriminatie op de arbeidsmarkt. Zij

beschikken over een gering netwerk. Een breed netwerk zou de kans op een baan kunnen vergroten.

Het UWV geeft werkloze ouderen sollicitatieplicht. Verder wordt er niet gekeken naar wat er nog meer gedaan kan worden om ouderen te helpen aan een baan. Een van de deelnemers die gewerkt heeft bij een voormalige arbeidsvoorziening, geeft aan dat dit probleem aangepakt moet worden bij de chefs en managers. Zij nemen nieuwe mensen aan en kijken eerst naar de namen en leeftijden van sollicitanten voordat zij kijken naar opleiding en ervaring. Dat zou anders moeten.

Een van de vertegenwoordigers van een organisatie geeft een voorbeeld van hoe zij in een project jongeren betreft bij de arbeidsmarkt. Jongeren worden een periode gekoppeld aan leidersfiguren van het bedrijfsleven met mogelijkheid tot een baan binnen de desbetreffende organisatie. Misschien is dit een idee voor ouderen.

Werken tot je 67<sup>e</sup> vindt een van de deelnemers discriminatie. Als iemand die ouder is dan 67 en geschikt en gemotiveerd is voor een bepaalde baan zou hij/zij in aanmerking moeten komen. Diezelfde deelnemer geeft aan dat haar huidige werkgever er pas achter kwam dat zij 55-plusser is. Vanwege haar leeftijd heeft zij andere arbeidsvoorwaarden, ze heeft onder andere recht op meer vrije dagen dan een jongere werknemer.

De discriminatie op de arbeidsmarkt zou ook kunnen liggen aan de vraag op de markt. In bijvoorbeeld de techniek is er veel vraag naar arbeiders, terwijl er weinig mensen geschoold zijn in de techniek. Voor andere beroepen is er weer een overvloed aan opgeleide arbeiders.

Het tweede onderwerp dat is besproken in groep B is discriminatie in het **dagelijks contact met mensen**. Een deel van de ouderen heeft te maken met sociaal isolement. Door activiteiten te organiseren waarbij diverse senioren bij elkaar komen kan het sociaal isolement worden bestreden. Het is dan wel een klus om de moeilijk benaderbare mensen te bereiken.

Binnen de groep worden de volgende vragen gesteld: Komen de mensen elkaar tegen? Durven mensen elkaar tegen te komen? Deze vraag stellen de aanwezigen omdat mensen (en ook ouderen) vaak omgaan met mensen van dezelfde etniciteit. In woon -en zorgcentra komt het volgens een van de aanwezigen voor dat er steeds meer mensen van dezelfde etniciteit in het centrum komen (wonen), waardoor er steeds minder mensen van andere etnische achtergronden naar dat centrum komen. Als iemand er anders uit ziet of raar over komt wordt die anders behandeld in woon -en zorgcentra. Dit heeft een van de deelnemers ervaren tijdens haar werk bij een bewonersorganisatie. Ouderen kunnen zich soms 'kinderachtig' gedragen. Dit kan bestreden worden door vaste en strenge regels te handhaven.

Tot slot hebben de deelnemers ook positieve ervaringen gehad met discriminatie van ouderen. Zo heeft een van de deelnemers gesolliciteerd om na te gaan hoe lang het zou duren voordat zij een reactie zou krijgen. Binnen twee dagen had zij reactie en wilde die organisatie haar graag aannemen omdat zij op zoek waren naar iemand die veel ervaring had. Een andere deelnemer heeft studeren op haar 51<sup>e</sup> levensjaar als positief ervaren. Zij vond het fijn om tussen mensen van verschillende leeftijden te zitten en nieuwe mensen te ontmoeten.

De groep kwam tot de volgende conclusie: Om discriminatie van ouderen te bestrijden is het nodig om de ouderen bij elkaar te brengen in een veilige omgeving en ervoor te zorgen dat ouderen een positieve instelling hebben naar de samenleving.

## 4 Organisaties onder de loep

### 4.1 Inleiding

Het derde onderdeel van de inventarisatie is een onderzoek onder (Rotterdamse) organisaties die (ook) voor ouderen werken. De inventarisatie bestaat uit een schriftelijke vragenlijst en een kort interview ter verdieping. De vragenlijst is per email verspreid onder organisaties in Rotterdam en kon digitaal (en anoniem) worden ingevuld. Daarnaast is de vragenlijst mondeling afgenomen onder medewerkers van organisaties die vertegenwoordigd waren op de 50PlusBeurs in de Jaarbeurs in Utrecht. De interviews zijn telefonisch afgenomen. Het doel van dit onderzoek is tweeledig. In de eerste plaats is het doel om een beeld te krijgen van hoe organisaties denken over ongelijke behandeling van en negatieve beeldvorming over ouderen en hoe zij daarmee bezig zijn. In de tweede plaats is het doel om middels de vragen die worden gesteld aan bewustwording te werken: de respondenten worden door de vragen aan het denken gezet. In paragraaf 4.2 worden alle onderzoeksresultaten per vraag weergegeven, veelal in tabellen en grafieken. In paragraaf 4.3 worden de resultaten beknopt en in woorden gepresenteerd.

Tabel 1 Overzicht aantal respondenten

	Aantal respondenten
Medewerkers van organisaties in Rotterdam (vragenlijst)	29 <sup>17</sup>
Medewerkers van organisaties vertegenwoordigd op de 50PlusBeurs (vragenlijst)	39
Medewerkers van organisaties in Rotterdam (interview)	4

### 4.2 Resultaten van het onderzoek

Tabel 2 In de literatuur, in de media, maar zeker ook in het dagelijkse taalgebruik zijn er verschillende benamingen voor ouderen en wordt er van verschillende leeftijden uitgegaan. Wanneer is iemand voor u een 'oudere'?<sup>18</sup>

	Aantal respondenten dat dit antwoord heeft gegeven
"Vanaf 50 jaar"	1
"Vanaf 55 jaar"	2
"Vanaf 60 jaar"	8
"Vanaf 65 jaar"	12
"Vanaf 70 jaar"	7
"Vanaf 75 jaar"	3

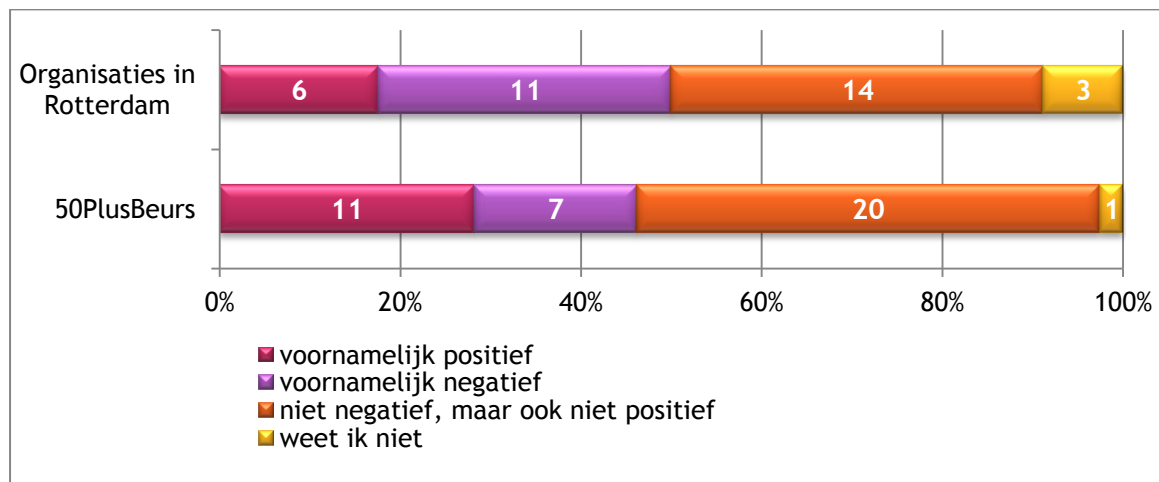
<sup>17</sup> Dit is het aantal respondenten dat de vragenlijst volledig heeft ingevuld. Er zijn respondenten die de vragenlijst hebben geopend (in totaal 46), maar die niet (volledig) hebben ingevuld. De eerste vragen van de enquête zijn door meer respondenten beantwoord.

<sup>18</sup> Dit is een open vraag, respondenten konden in een vrij tekstveld een antwoord geven. De antwoorden zijn gecategoriseerd en in de tabel weergegeven.

<i>"Vanaf 80 jaar"</i>	4
<i>"Vanaf 90 jaar"</i>	1
<i>"Dat is voor iedereen iemand anders"</i>	6
<i>"Wanneer iemand de pensioengerechtigde leeftijd heeft behaald"</i>	7
<i>"Wanneer iemand dat zelf zegt"</i>	4
<i>"Wanneer iemand hulpbehoevend/kwetsbaar is/beperkingen heeft"</i>	5
<i>"Als het mijn opa of oma had kunnen zijn"</i>	1
<i>"Ouder dan mijn ouders"</i>	1
<i>"Iemand met grijs haar"</i>	1
<i>"Als iemand een oude indruk maakt"</i>	1
<i>"Als iemand zich afsluit voor de maatschappij/geen verwachtingen meer van het leven heeft"</i>	2
<i>"Minstens 20 jaar ouder dan ik"</i>	1

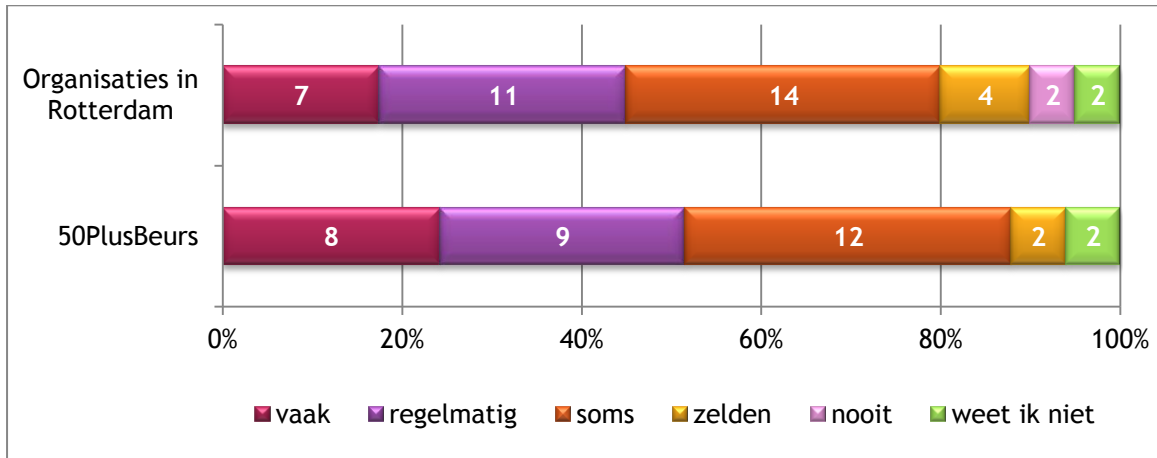
In de interviews geven de respondenten aan dat zij het idee hebben dat mensen steeds jonger als oud worden gezien. *"Mensen worden al gauw als oud bestempeld"*. *"Ik zie steeds meer dat 50-plus tot de doelgroep gerekend wordt"*.

**Figuur 1** Hoe ervaart u de beeldvorming over ouderen in onze samenleving? De beeldvorming over ouderen is...

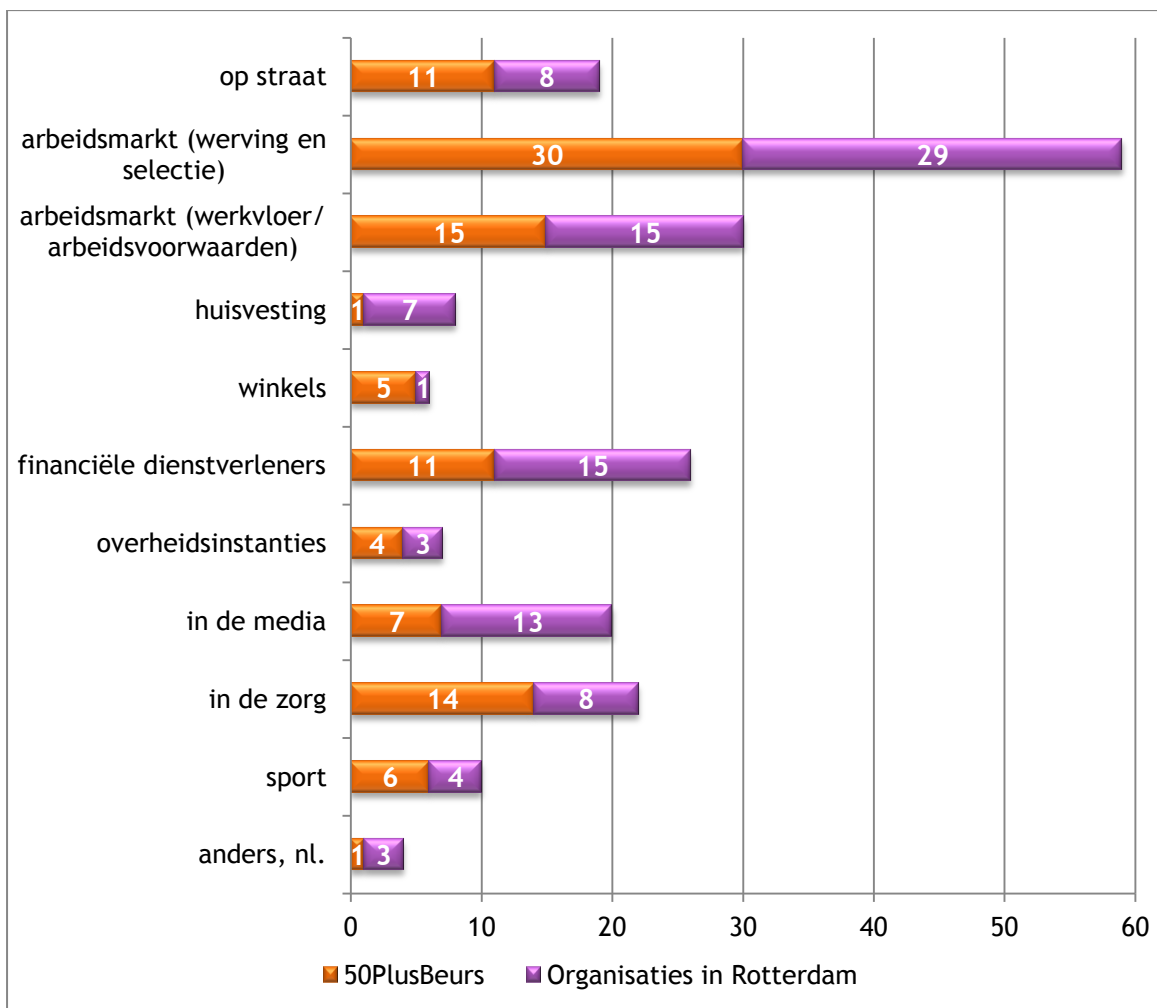


De meningen van de respondenten die zijn geïnterviewd zijn verdeeld. Twee respondenten geven aan dat zij die beeldvorming positief vinden, waarbij de ene respondent het met name heeft over de beeldvorming van ouderen over zichzelf en andere ouderen. De andere respondent noemt de voordelen die ouderen hebben in de Nederlandse samenleving, zoals het gratis kunnen reizen en de voorziening Vervoer op Maat. De twee andere respondenten zijn negatiever in hun oordeel. Zij vinden dat mensen al gauw 'als oud' worden bestempeld en dat de beelden die er over het algemeen over ouderen zijn, niet positief zijn. Zo wordt er volgens een respondent minder geïnvesteerd in opleidingen en cursussen voor ouderen, omdat er vanuit wordt gegaan dat ouderen het niet aan kunnen of geen zin meer hebben om te leren.

**Figuur 2** Hebben oudere mensen volgens u te maken met uitsluiting of ongelijke behandeling op grond van dat zij 'ouder' zijn?



**Figuur 3** Op welk terrein hebben ouderen volgens u te maken met ongelijke behandeling/uitsluiting? (meerdere antwoorden mogelijk)<sup>19</sup>

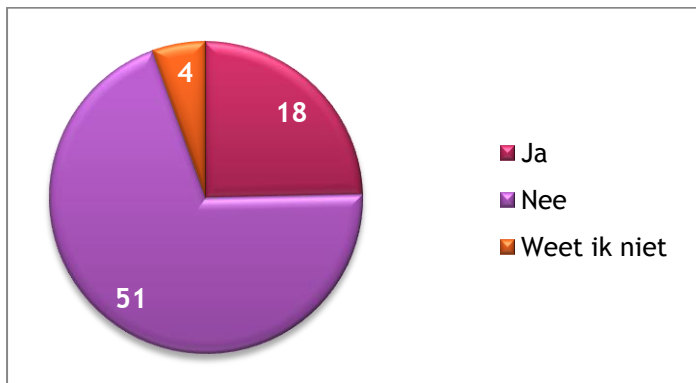


<sup>19</sup> Deze vraag wordt overgeslagen al naar gelang het antwoord op de voorgaande vraag. Dit gebeurt verderop in de enquête vaker.

Ook de respondenten van de interviews gaan ervan uit dat uitsluiting en ongelijke behandeling van ouderen voorkomen. “Voorname­lijk op de arbeidsmarkt komen ouderen niet aan de bak”. Een ander noemt ‘bankzaken’ als voorbeeld, zoals bij het afsluiten van leningen en hypothe­ken en weer een ander de zorg en wijkactiviteiten.

In de interviews is ook gevraagd of bepaalde groepen ouderen volgens de respondenten kwetsbaarder zijn dan anderen voor uitsluiting en ongelijke behandeling. Dat is volgens de respondenten het geval. De groepen ouderen die volgens de respondenten kwetsbaarder zijn, zijn ouderen met psychische aandoeningen, ouderen die niet geïntegreerd zijn in de samenleving of in hun leven niet veel geparticipeerd hebben, ouderen die de oorlog hebben meegemaakt, allochtone ouderen en ‘roze ouderen’<sup>20</sup>. De laatste groep zou volgens een van de respondenten eerder te maken hebben met een isolement, omdat zij vaak geen aansluiting kunnen vinden bij heteroseksuele ouderen en homoseksualiteit binnen de oudere generatie vaak een taboe is.

**Figuur 4 Heeft u zelf wel eens ervaren dat u op grond van uw (veronderstelde) leeftijd anders werd behandeld of uitgesloten?**<sup>21</sup>



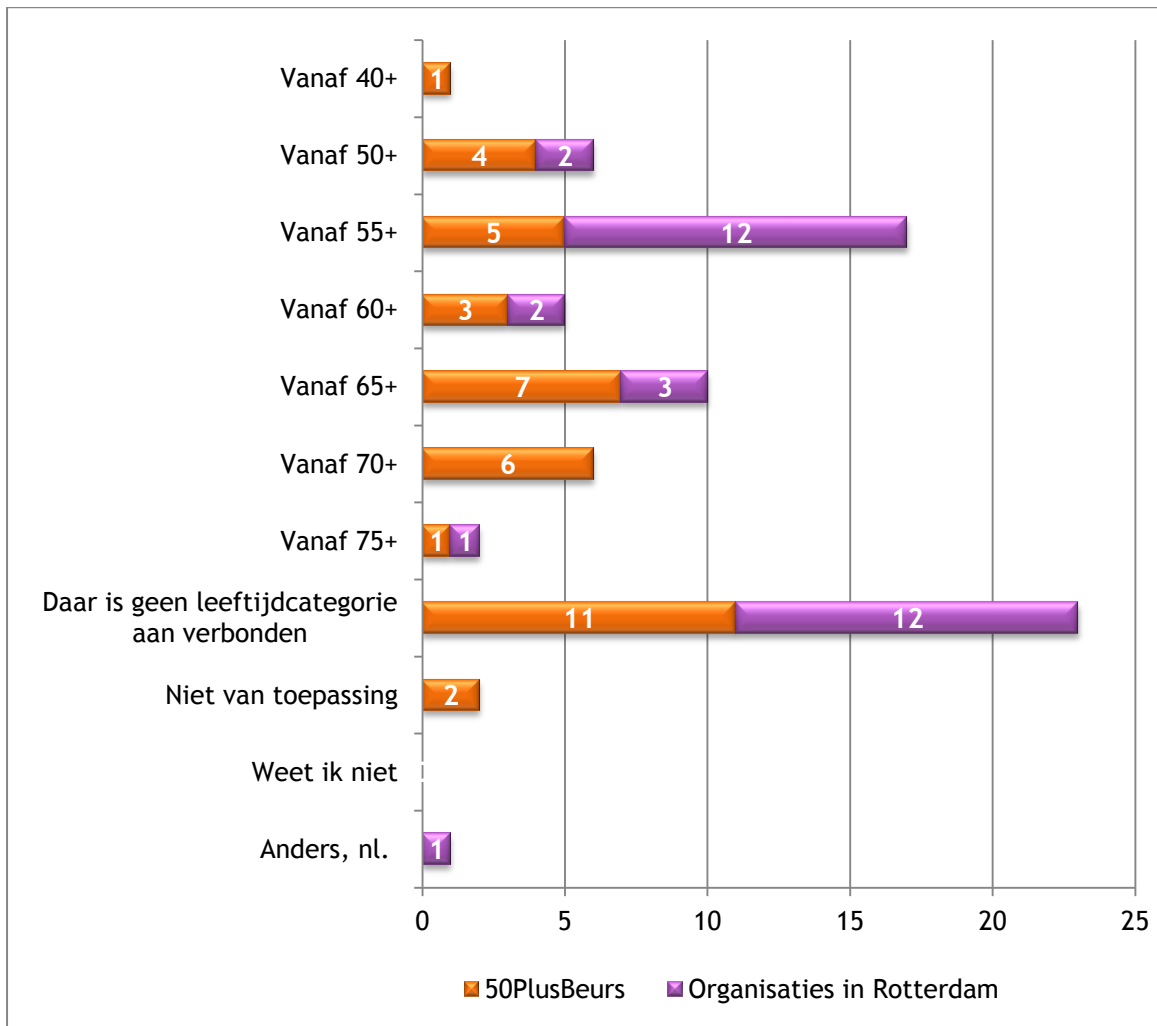
Een aantal respondenten heeft in de vervolgvraag toegelicht welke ervaring met uitsluiting of ongelijke behandeling zij hadden. Op de werkvloer, wordt door één respondent aangegeven. En een ander schrijft: “Bij een herplaatsing werd er vanuit gegaan dat ik bepaalde werkzaamheden niet meer kon verrichten.” Zes respondenten vullen in dat dit te maken had met de werving en selectie op de arbeidsmarkt. Zij hadden de ervaring dat zij te ‘oud’ waren om in aanmerking te komen voor een baan waarop zij hadden gesolliciteerd. Een andere respondent schrijft: “Het klinkt misschien gek, maar op straat word ik niet meer nagefloten. En ik word raar aangekeken wanneer ik een kledingzaak binnen loop die gericht is op jongeren, maar ik heb een zoon die jongere is hoor.” Tot slot vindt een respondent het lastig om een concreet voorbeeld te geven, maar schrijft: “Ik denk dat als je ouder wordt, je steeds vaker als onbelangrijk/hoeven we niet serieus te nemen wordt gezien.”

Een van de respondenten van de interviews geeft als voorbeeld: “Misschien is het gek dat ik het zeg, maar ik kan op mijn leeftijd niet meer naar een discotheek. Ze zullen me aankijken”.

<sup>20</sup> Roze ouderen zijn ouderen die homoseksueel, lesbisch of biseksueel zijn.

<sup>21</sup> In deze grafiek zijn de antwoorden van de respondenten in het totaal weergegeven (de verdeling over de antwoordcategorieën was voor de respondenten van de 50PlusBeurs en van de Rotterdamse organisaties nagenoeg gelijk).

Figuur 5 Wanneer behoort een cliënt voor uw organisatie tot de 'ouderen'?

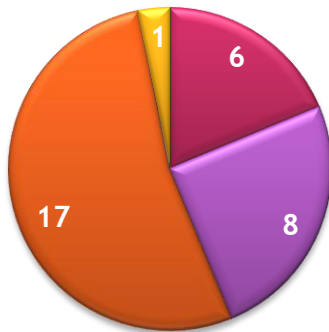


Bij de optie 'anders nl.' wordt door een respondent aangegeven dat zijn of haar organisaties een onderscheid maakt tussen allochtone en autochtone ouderen. Allochtonen zouden vanaf de leeftijd van 55 jaar als ouderen worden gezien, autochtonen vanaf de leeftijd van 65 jaar.

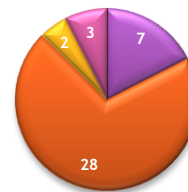
In één van de interviews geeft een respondent aan dat van de eerste generatie migranten, mensen vanaf de leeftijd van 50 jaar tot de ouderen worden gerekend. *“Zij zijn eerder ‘oud’, omdat zij een zwaar leven achter de rug hebben”*, aldus de respondent. Daarbij geeft zij aan dat deze groep ouderen niet goed geïntegreerd is in de Nederlandse samenleving. Vaak zijn zij analfabeet en beheersen zij de Nederlandse taal niet.

Figuur 6 Verleent uw organisatie (ook) diensten aan ouderen?

### Organisaties in Rotterdam



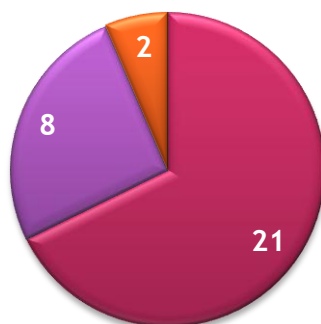
### 50PlusBeurs



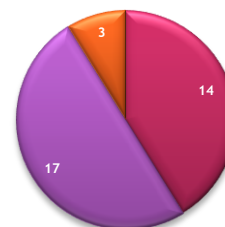
- Ja, alleen maar aan ouderen
- Ja, voornamelijk aan ouderen
- Ja, wij hebben te maken met diverse leeftijdsgroepen
- Nee, onze cliënten behoren niet tot de ouderen
- Niet van toepassing

Figuur 7 Bent u van mening dat wat betreft de dienstverlening van uw organisatie de behoeften van ouderen verschillen met die van andere groepen?

### Organisaties in Rotterdam



### 50PlusBeurs



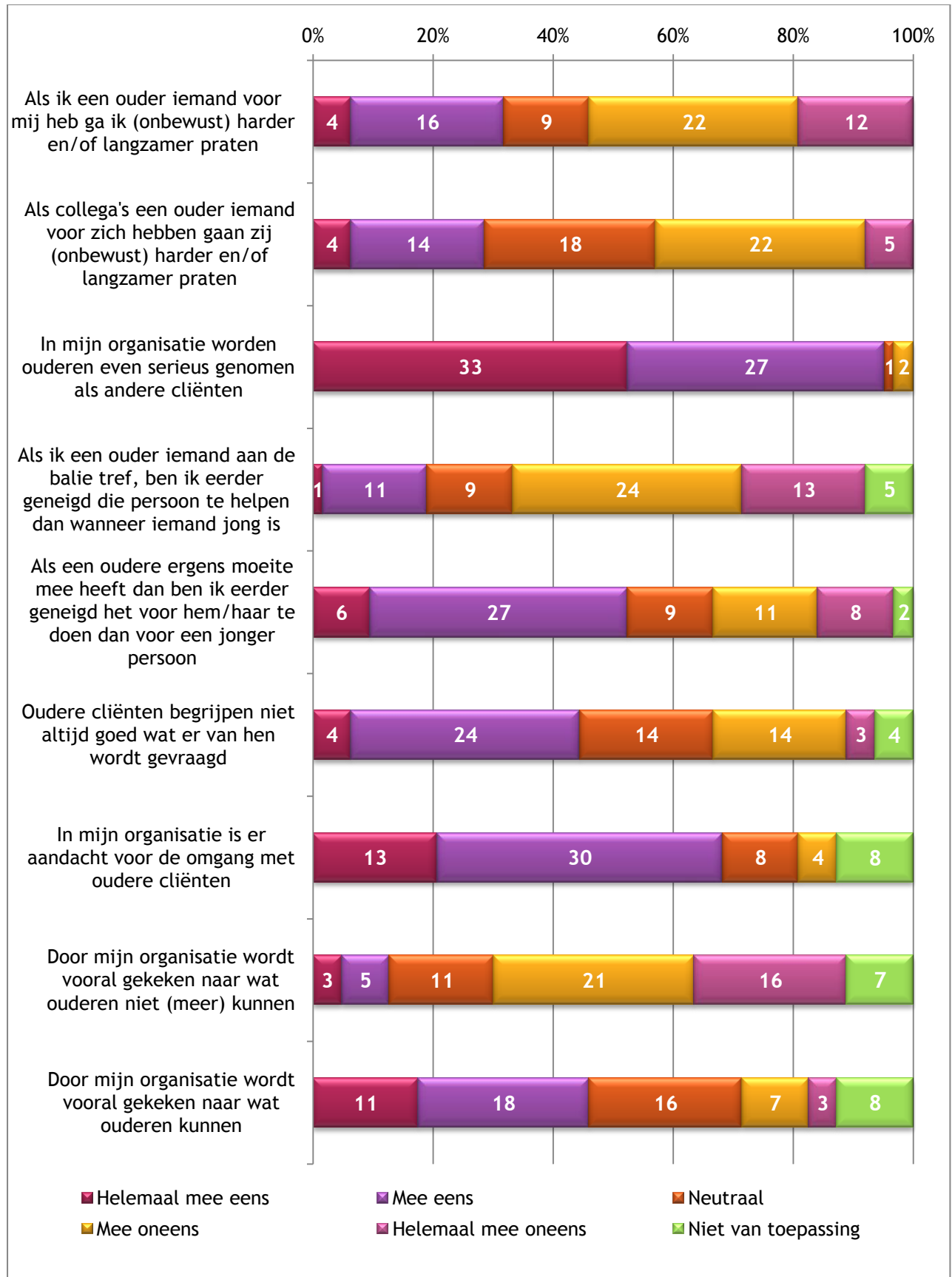
- Ja
- Nee
- Weet ik niet

De respondenten die de vraag met “ja” hebben beantwoord, lichten die keuze in de vervolgvraag toe. Antwoorden die iets te maken hebben met zorgbehoefte en/of hulpbehoevendheid worden het vaakst gegeven. Volgens de respondenten is het duidelijk iets waar rekening mee moet worden gehouden: ouderen zijn vaker ziek, zijn mindervalide, of kunnen bijvoorbeeld niet zo lang meer staan. In het verlengde daarvan geven respondenten aan dat ouderen dan ook behoefte kunnen hebben aan meer hulp of voorlichting met betrekking tot gezondheid. Andere respondenten geven aan dat oudere cliënten meer uitleg nodig hebben. Een deel koppelt dit aan de snel veranderende maatschappij, die voor ouderen niet altijd bij te benen is. Ook met de ‘nieuwe media’ kunnen ouderen onbekend zijn, aldus één van de respondenten. Een aantal respondenten geeft aan dat ouderen meer behoefte hebben aan persoonlijke aandacht; het netwerk waarop zij terug kunnen vallen is soms beperkt. Tot slot zijn er respondenten die aangeven dat ouderen ‘andere interesses’ en een andere leefstijl hebben. Zij spreken een ‘andere taal’ en hebben een ‘andere mentaliteit’ dan jongere generaties.

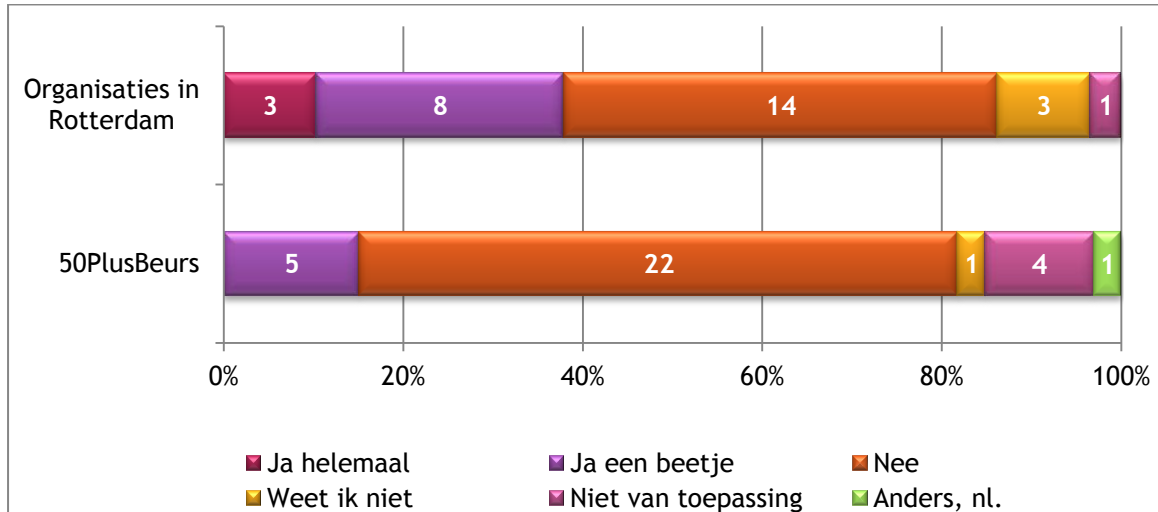
De respondenten is vervolgens gevraagd of zij van mening zijn dat hun organisatie voldoende rekening houdt met de behoeften van oudere cliënten. De meeste respondenten beantwoorden deze vraag met een volmondig “ja”. Eén respondent zegt “nee”. Twee respondenten zijn van mening dat dit “deels” of “soms” gebeurt. Drie respondenten geven aan dat dit “zo goed mogelijk gebeurt” of dat er “oog voor is”. In een van de interviews wijst een respondent erop dat volgens hem het idee dat ouderen behoefte hebben aan meer en/of andere dienstverlening te maken heeft met beeldvorming en stereotiep denken.

In de volgende figuur is weergegeven hoe de respondenten van de enquête hebben gereageerd op een aantal stellingen (hierbij is geen onderscheid gemaakt naar respondenten van organisaties in Rotterdam en die van de 50PlusBeurs, de verschillen tussen beide groepen zijn klein). De stellingen hebben alles te maken met beelden over ouderen en hoe die ons handelen beïnvloeden. Ook in de interviews is hierover gesproken en is de respondenten gevraagd of zij het beeld herkennen (dat in diverse artikelen en onderzoeksliteratuur wordt geschetst) dat ouderen niet altijd serieus genomen worden, dat de neiging bestaat om voor hen beslissingen te nemen en dat veel mensen harder en langzamer tegen hen gaan praten. De respondenten herkennen dat beeld, ook als zij dat betrekken op hun eigen organisatie. Een respondent vertelt dat zij vaak ziet dat mantelzorgers over de cliënt beslissen, zonder dat zij dit met de cliënt hebben besproken. Deze respondent zegt dat de organisatie waar zij werkt de cliënt centraal stelt en dit probeert te voorkomen. Alleen wanneer een cliënt dementerend is, wordt uitgegaan van wat de mantelzorger beslist. Een andere respondent vertelt dat het wel eens voorkomt dat medewerkers in de derde persoon over een cliënt praten met de kinderen van de cliënt, terwijl de cliënt erbij zit. Of dat medewerkers ervan uitgaan dat een cliënt iets wil zonder dat eerst te vragen. *“Hierbij kun je denken aan het openen van een raam. De verpleegster denkt dat een beetje frisse lucht fijn is voor de cliënt, terwijl de cliënt daar helemaal geen behoefte aan heeft.”* Dit soort situaties wordt volgens de respondent regelmatig binnen de organisatie besproken.

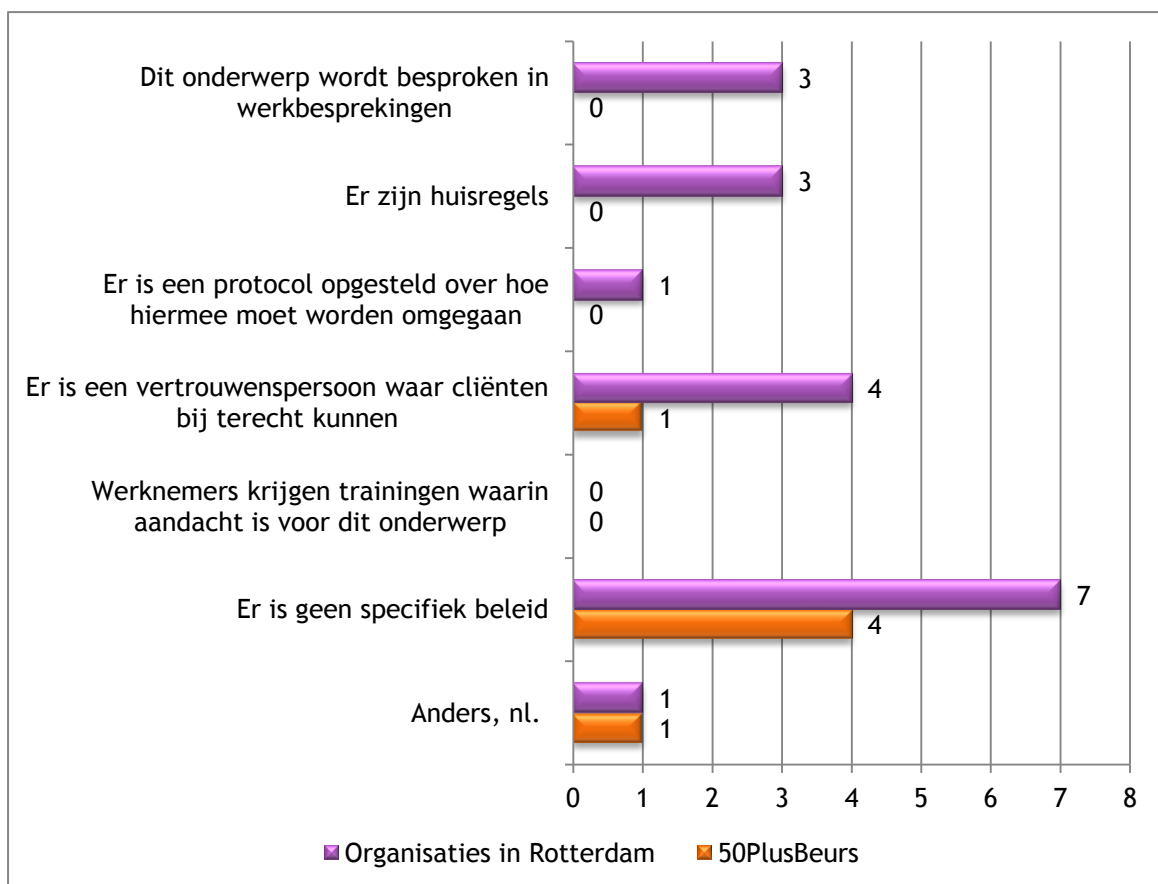
Figuur 8 In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?



**Figuur 9** Een onderwerp dat door de ervaringsdeskundigen in de klankbordgroep naar voren is gebracht, is dat ouderen zich onderling nogal eens discriminerend kunnen uitlaten en er onder ouderen sprake is van uitsluiting en pesten. Herkent u dit beeld binnen uw organisatie?



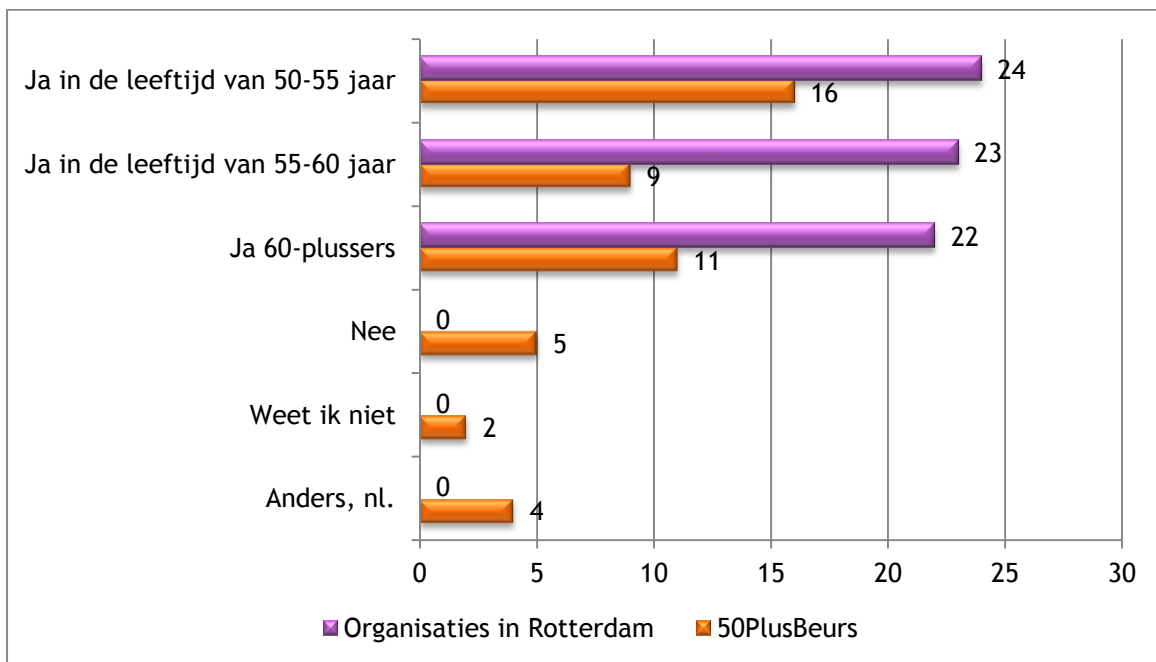
**Figuur 10** Hoe gaat uw organisatie om met pesten/uitsluiten onder ouderen? (meerdere antwoorden mogelijk)



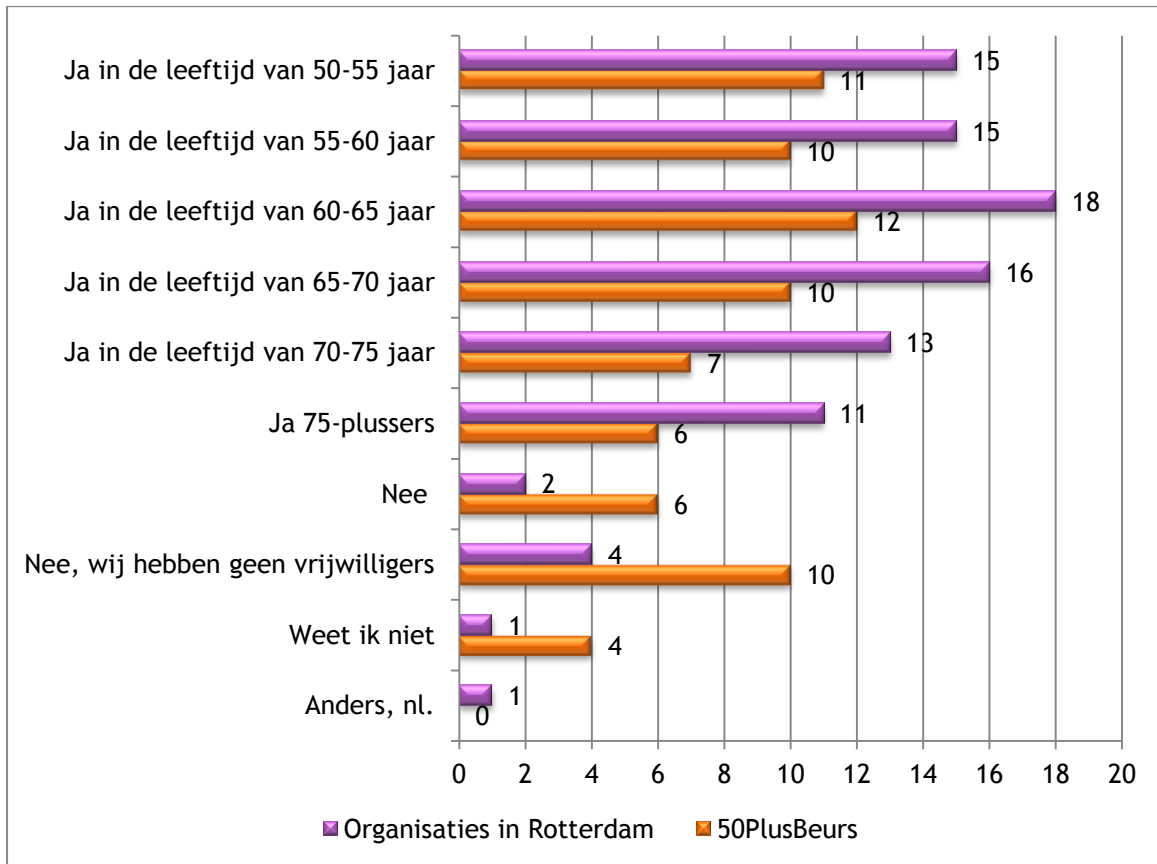
De vier respondenten van de interviews herkennen het beeld dat ouderen onderling pesten, uitsluiten en discrimineren. Een respondent zegt daarover: *“Vanwege verschillende redenen doen cliënten onaardig tegen elkaar. Soms heeft dat te maken met jaloezie.”* Een andere respondent geeft aan dat roze ouderen vaak worden gepest en worden uitgesloten. En dat zij soms liever niet meer naar een bepaalde activiteit willen omdat zij daar gediscrimineerd worden.

Een van de respondenten geeft aan dat er binnen haar organisatie regelmatig over wordt gesproken, juist ook met de ouderen zelf. Zij geeft aan dat het lastig op te lossen is: *“Het blijft voorkomen”*. Een andere respondent benadrukt dat je er niet vanuit kunt gaan dat ouderen dit soort problemen zelf oplossen. Medewerkers zouden moeten worden getraind en organisaties zouden regels over diversiteit moeten opstellen, aldus deze respondent.

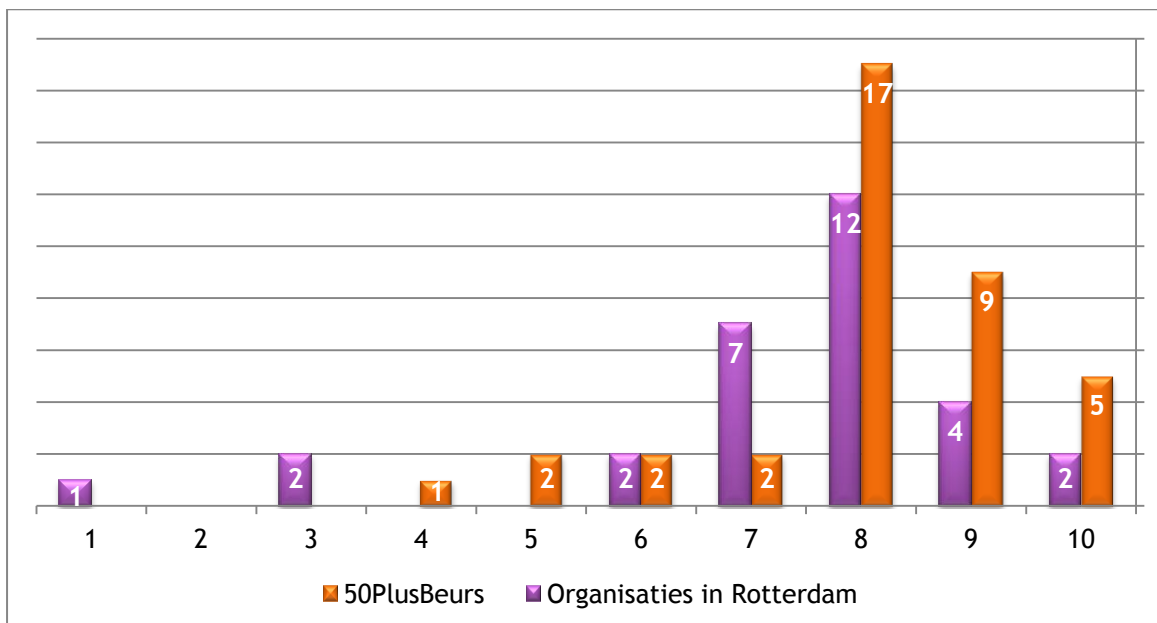
**Figuur 11 Zijn er bij uw organisatie 50-plussers in dienst? (meerdere antwoorden mogelijk)**



**Figuur 12 Zijn er bij uw organisatie 50-plussers werkzaam als vrijwilliger? (meerdere antwoorden mogelijk)**



**Figuur 12 Is uw organisatie volgens u 'seniorproof'? Kunt u een cijfer geven van één tot tien? (één is helemaal niet seniorproof, tien is heel seniorproof)**



In de interviews vroegen wij de respondenten toe te lichten wanneer volgens hen een organisatie ‘seniorproof’ is. Volgens een van de respondenten is dat wanneer de medewerkers ouderen een warm hart toedragen en wat van de groep afweten. De medewerkers moeten volgens een andere respondent vriendelijk zijn en er moet een warme sfeer heersen. Ook de diversiteit van het personeel wordt belangrijk gevonden en de organisatie moet niemand uitsluiten op basis van leeftijd. Daarnaast moet de organisatie toegankelijk zijn voor mensen met een beperking en bijvoorbeeld een oprit hebben en een invalidetoilet.

### 4.3 Enkele concluderende opmerkingen

In totaal zijn 68 respondenten bevroegd met een vragenlijst. De respondenten zijn medewerkers van organisaties die er (ook) voor ouderen zijn. Daarvan waren 29 respondenten werkzaam voor een organisatie die is gevestigd in Rotterdam. Deze respondenten hebben de vragenlijst digitaal ingevuld. De overige 39 respondenten waren aanwezig op de 50PlusBeurs, waar zij hun organisatie vertegenwoordigen. Deze respondenten werken bij organisaties die niet per definitie in Rotterdam gevestigd zijn. De vragenlijst is op de 50PlusBeurs mondeling afgenomen door een medewerker van Pluspunt. Daarnaast zijn vier respondenten kort geïnterviewd.

In de vorige paragraaf zijn de resultaten per vraag weergegeven. Op basis van dit onderzoek is het niet mogelijk om algemeen geldende uitspraken te doen - daarvoor is het aantal respondenten te laag en het onderzoek niet uitvoerig genoeg. Het doel van de inventarisatie is met deze ‘opbrengst’ wel ruim gehaald: de resultaten van het onderzoek onder de organisaties geven een beeld dat voldoende gesprekstof oplevert en prikkelt tot verder nadenken. Daarnaast was het doel om de respondenten bewust te maken van ongelijke behandeling en uitsluiting van ouderen. Ook die opzet is geslaagd.

Welk beeld hebben wij nu van de organisaties waarvan medewerkers aan het onderzoek hebben meegewerkt? In de eerste plaats blijkt dat het merendeel van de organisaties volgens de respondenten een leeftijdsgrens hanteert, als het gaat om het bepalen of een cliënt tot de groep ‘ouderen’ behoort. Die leeftijdsgrens varieert van 40-plus tot 75-plus (het merendeel houdt 55-plus aan). Ongeveer een derde van de respondenten geeft aan dat de organisatie ‘geen leeftijdscategorie’ verbindt aan wie tot de ‘ouderen’ behoren en wie niet. Dit past bij de antwoorden die respondenten geven wanneer hen wordt gevraagd wanneer zichzelf iemand als oudere zien: ook al geven de meeste respondenten een ‘vanaf’ leeftijd aan (vanaf 65-plus wordt het vaakst genoemd), een belangrijk deel van de respondenten hanteert hiervoor andere ‘criteria’ en zegt bijvoorbeeld dat dit bij elke persoon anders is. Sommige respondenten koppelen ‘ouder zijn’ aan kwetsbaar of hulpbehoevend zijn. Interessante opmerking is dat allochtone ouderen volgens een respondent op ‘jongere leeftijd’ oud zijn, dan autochtonen. Dit zou te maken hebben met (de beperkte) integratie en participatie in de Nederlandse samenleving van de eerste generatie allochtonen en de matige of slechte beheersing van de Nederlandse taal. Het zorgt ervoor dat deze groep zich minder goed kan redden en meer ondersteuning nodig heeft. De antwoorden maken hoe dan ook duidelijk dat de term ‘oudere’ (of senior) niet zoveel zegt: de kans is groot dat als twee mensen over ouderen praten, zij allebei een ‘andere oudere’ voor zich hebben. De kans bestaat ook dat iemand als oudere wordt bestempeld, terwijl die zichzelf niet zo voelt.

Volgens bijna de helft van de respondenten is de beeldvorming over ouderen ‘niet positief, maar ook niet negatief’. Een kwart van de respondenten vindt de beeldvorming over ouderen positief en iets minder dan een kwart vindt de beeldvorming negatief. De respondenten van de organisaties in

Rotterdam zijn iets negatiever in hun oordeel, dan die van de 50PlusBeurs. Dit verschil wordt later nog een paar keer bemerkt: het is niet uit te sluiten dat de antwoorden van de respondenten die op de 50PlusBeurs zijn bevraagd zijn beïnvloed doordat de vragen mondeling zijn afgenomen. Er kan daardoor iets vaker ‘sociaal wenselijk’ zijn geantwoord.

Wat betreft de vraag of uitsluiting en ongelijke behandeling van ouderen op grond van leeftijd voorkomt, waren de antwoorden eenduidiger. Maar een klein deel van de respondenten vermoedt dat dit zelden of nooit voorkomt. Meer dan driekwart denkt dat dit vaak, regelmatig of soms voorkomt. De plekken waar die ongelijke behandeling voorkomt, zijn volgens de respondenten divers en variëren van op straat tot financiële dienstverleners, tot de media en in de zorg. De arbeidsmarkt is verreweg het meest genoemd. Bijna alle respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld hebben aangegeven dat discriminatie voorkomt bij de werving en selectie op de arbeidsmarkt. Maar ook op de werkvloer worden ‘ouderen’ volgens zo’n 30 respondenten gediscrimineerd.

Meer dan de helft van de respondenten gaat ervan uit dat de behoeften van oudere cliënten verschillen met die van andere groepen. Het verschil zit hem volgens de respondenten vooral in de zorgbehoefte en/of hulpbehoevendheid van oudere cliënten. Andere respondenten schetsen het beeld van de oudere cliënt die iets meer uitleg nodig heeft, die de ‘snelheid van de maatschappij’ niet meer bij kan benen en die moeite heeft met ‘nieuwe media’. Weer andere respondenten geven aan dat er rekening mee moet worden gehouden dat oudere cliënten andere interesses hebben, een andere taal spreken en een andere mentaliteit hebben dan jongere generaties. Ook zouden volgens sommige respondenten oudere cliënten meer behoefte hebben aan persoonlijke aandacht, ook omdat het netwerk waarop zij terug kunnen vallen soms maar beperkt is. Een respondent geeft in een interview aan dat wat hem betreft dit soort ideeën van organisaties (of medewerkers van organisaties) berusten op stereotiepe denkbeelden en negatieve beeldvorming.

Om die beeldvorming en het effect op ons gedrag wat betreft de manier waarop wij (in onze samenleving) met ouderen omgaan te testen, hebben we de respondenten een aantal stellingen voorgelegd. De stellingen zijn gebaseerd op het beeld dat van ouderen wordt geschetst in bijvoorbeeld de media, maar ook op de resultaten van ander onderzoek. Daaruit blijkt bijvoorbeeld dat in onze samenleving vrij veel vooroordelen bestaan over ouderen; zoals dat zij traag zijn, niet zo slim meer en vergeetachtig. Doordat wij dit vooroordeel hebben, gaan wij (onbewust) harder en langzamer tegen ouderen praten en nemen wij hen vaker iets uit handen. Zoals in het eerste hoofdstuk van dit verslag te lezen is, is dit een vorm van bejegening (en betutteling) die over het algemeen heel goed bedoeld is. Echter weten we uit onderzoek ook dat deze bejegening negatieve effecten heeft op ouderen.

Iets minder dan een derde van de respondenten geeft aan dat hij of zij zelf (onbewust) harder en/of langzamer gaat praten wanneer hij een ouder iemand voor zich heeft. Meer dan de helft van de respondenten is het met deze stelling oneens. Minder respondenten zijn het met de stelling eens dat zij een ouder persoon eerder geneigd zijn om te helpen. Als zij zien dat een oudere ergens moeite mee heeft is een groter deel van de respondenten (iets meer dan de helft) naar eigen zeggen wel eerder geneigd om het voor die persoon te doen dan wanneer het een jonger iemand betreft. Iets minder dan de helft van de respondenten is het eens met de stelling dat oudere cliënten niet altijd goed begrijpen wat er van hen wordt gevraagd (deze stelling maakt niet duidelijk of dit nu ligt aan het begrip van de oudere cliënten of aan de manier waarop de organisatie hen benadert). Vervolgens zijn bijna alle respondenten van mening dat hun organisatie ouderen even serieus neemt als andere cliënten. En geeft bijna driekwart van de respondenten aan dat er in zijn of haar organisatie aandacht is voor de omgang met oudere cliënten. Twaalf respondenten zijn het hier niet mee eens en vinden met andere woorden dat er in hun organisatie

geen aandacht voor is. Tot slot vinden de meeste respondenten dat hun organisatie vooral uitgaat van wat oudere cliënten kunnen en niet zo zeer gericht zijn op wat ouderen *niet* meer kunnen.

lets meer dan een derde van de respondenten herkent het beeld dat ouderen zich onderling nogal eens discriminerend kunnen uitlaten en er onder ouderen sprake is van uitsluiting en pesten. Vervolgens is gevraagd aan de respondenten die dit beeld herkennen hoe hun organisatie met dat gegeven omgaat. Opvallend is dat het merendeel van de respondenten antwoordt dat er ‘geen specifiek beleid’ is. Een aantal respondenten geeft aan dat er een vertrouwenspersoon is binnen de organisatie waar cliënten bij terecht kunnen, dat er huisregels zijn of dat dit onderwerp in werkbijeenkomsten onder medewerkers wordt meegenomen.

Op verzoek van de deelnemers van de klankbordgroep vroegen wij de organisaties of zij zelf oudere medewerkers in dienst hebben. Ja, zeggen de meeste respondenten. En een aanzienlijk deel geeft ook aan dat ‘oudere’ vrijwilligers voor de organisatie worden ingezet. Volgens 17 respondenten zijn dat ‘zelfs’ 75-plussers. Vijf respondenten geven aan dat er in de organisatie geen medewerkers ouder dan 50 jaar werkzaam zijn en voor 8 respondenten geldt dat wat betreft vrijwilligers (dat is afgezien van de organisaties die helemaal geen vrijwilligers in dienst hebben).

Tot slot is de respondenten gevraagd hoe ‘seniorproof’ zij hun organisatie vinden en of zij dit kunnen beoordelen aan de hand van een rapportcijfer. Opvallend is dat er best hoge cijfers zijn gegeven: zevens, achten, negens en zelfs een aantal tiens. Maar een beperkt deel van de respondenten geeft zijn of haar organisatie een onvoldoende. Wanneer is een organisatie ‘seniorproof’? Dat vroegen wij de respondenten in de interviews. Een organisatie is seniorproof wanneer de medewerkers ouderen een warm hart toedragen en wat van de groep afweten. De medewerkers moeten vriendelijk zijn en divers en de organisatie moet niemand uitsluiten op basis van leeftijd. Daarnaast moet de organisatie toegankelijk zijn voor mensen met een beperking.

## 5 Besluit

In de voorgaande hoofdstukken is verslag gedaan van de inventarisatie die onderdeel uitmaakt van het project van RADAR en Pluspunt dat gericht is op het verhelpen van ongelijke behandeling, vooroordelen en stereotypering jegens ouderen in de stad Rotterdam. De inventarisatie bestaat uit een literatuuronderzoek, een klankbordgroepbijeenkomst met ervaringsdeskundigen en een onderzoek onder organisaties. Centraal staan daarbij de vragen: hebben ouderen last van discriminatie en negatieve beeldvorming? Zo ja, hoe ziet dat er dan uit, waar speelt het zich af, wat zijn de gevolgen en wat doen we ermee? In dit slothoofdstuk worden de resultaten van de drie deelonderzoeken op hoofdlijnen weergegeven en met elkaar verweven.

Het aantal ouderen in onze samenleving neemt toe, de vergrijzing, in combinatie met de economische crisis, zorgt ervoor dat de verzorgingsstaat onder druk komt te staan. Veel discussies in de politiek gaan over de vraag hoe we de gezondheidszorg en het pensioenstelsel de komende jaren betaalbaar kunnen houden. Er zijn zorgen over wat deze vraagstukken betekenen voor de 'intergenerationele' verhoudingen. Daarnaast weten we uit onderzoek dat 'ageïsme' (de term waarmee vooroordelen over en discriminatie van ouderen worden samengevat) schadelijke gevolgen heeft voor ouderen. Op sociaal-economisch vlak, maar ook wat betreft de gezondheid en het welbevinden. Alle redenen dus om dit onderwerp serieus te nemen.

Wat is eigenlijk een oudere? Wanneer ben je 'oud'? Deze inventarisatie heeft duidelijk gemaakt dat er geen eenduidig antwoord is. Zowel in studies, in beleid als in het dagelijks taalgebruik wordt onder een oudere of senior steeds 'iemand anders' verstaan. Vaak wordt er een leeftijdscategorie gehanteerd, maar wanneer je erover doorpraat is iedereen het er over eens dat op deze manier teveel 'in hokjes' wordt gedacht. 'Oud zijn' of als 'oudere' gezien worden hangt van veel factoren af en heeft er volgens de respondenten van dit onderzoek ook mee te maken hoe iemand zichzelf ziet en voelt. Op die manier moet dit verslag, waarin het steeds over 'ouderen' gaat, dan ook gelezen worden: met in het achterhoofd dat het niet de bedoeling is om een groep mensen in een hokje te stoppen of voor anderen te bepalen wie er oud is en wie niet...

In onze samenleving bestaan veel vooroordelen over ouderen. Ongeacht hoe oud je bent, iedereen kan er wel één noemen: ouderen zijn langzamer, vergeetachtig, vaker ziek, et cetera. Die vooroordelen en stereotypen beïnvloeden hoe 'wij' met ouderen omgaan, hoe ouderen zichzelf zien en hoe ouderen met elkaar omgaan. Naast allerlei subtiele vormen van uitsluiting en ongelijke behandeling (zoals 'niet serieus genomen worden') zijn er ook meer concrete vormen van uitsluiting waar ouderen mee te maken krijgen. Bijvoorbeeld bij het vinden van een nieuwe baan of bij het afsluiten van een verzekering of een lening. Niet alle ouderen hebben persoonlijke ervaringen op dit vlak. Sommigen beweren juist het tegenovergestelde. Maar over het algemeen is de groep mensen die denkt dat uitsluiting en ongelijke behandeling van ouderen *niet* voorkomt, maar klein.

Uit het onderzoek van RADAR en Pluspunt onder 'ervaringsdeskundigen' en medewerkers van organisaties blijkt dat de arbeidsmarkt de plek is waarvan zij denken dat ouderen de meeste kans lopen op discriminatie. Dit is ook het terrein waar in de politiek en in onderzoeken en beleid de meeste aandacht voor is. Dat is niet verwonderlijk in een tijd waarin voor het verhogen van de AOW-leeftijd redelijk draagvlak is, maar tegelijk het besef leeft dat het voor veel ouderen moeilijk is om een nieuwe baan te vinden. Wanneer ouderen hun baan verliezen is de kans op het vinden van een betaalde baan zeer klein, zeker wanneer die werkloosheid langer dan een paar maanden

duurt. Ouderen die wel werk vinden, gaan meestal aan het werk op basis van een tijdelijk contract en doen vaak een stap terug wat betreft niveau en salaris.

Eerder is al genoemd dat ouderen ook in financiële en commerciële dienstverlening tegen grenzen aan lopen. De ervaringsdeskundigen die RADAR en Pluspunt spraken, bevestigen dit beeld, maar maken zich meer zorgen om discriminatoire bejegening en het niet serieus genomen worden in het algemeen: op straat, maar ook in de zorg, in de media en in de politiek. ‘Er wordt over ouderen heengekeken’, zoals een respondent het verwoordde. Respondenten van het onderzoek onder organisaties geven ook aan dat er nog wel eens ‘voor ouderen wordt gedacht’ en dat belangrijke en minder belangrijke beslissingen hen uit handen worden genomen. Soms door de verpleging, soms door een arts, soms door een baliemedewerker, soms door een mantelzorger en/of familielid. Ouderen zouden vooroordelen ook ‘internaliseren’, is te lezen in de literatuur, er naar gaan leven en als gevolg daarvan ook te weinig voor zichzelf opkomen. Is discriminatie of over het hoofd gezien worden iets dat je laat gebeuren?

Ageïsme wordt beschouwd als een cultureel fenomeen dat verweven zit in onze manier van denken en in ons gedrag. Het zit niet alleen ‘in mensen’, maar ook in hoe onze samenleving is georganiseerd en in onze instituties. Een andere complicerende factor in dit geheel is dat veel discriminatoire bejegening van ouderen in de categorie ‘betutteling’ valt en vaak goed bedoeld is. Dit alles zorgt ervoor dat vooroordelen over en discriminatie van ouderen lastig zichtbaar en bespreekbaar te maken zijn. En daarmee lastig op te lossen? In de literatuur zijn wat ideeën te vinden over hoe negatieve beeldvorming kan worden aangepakt en hoe uitsluiting van ouderen (met name op de arbeidsmarkt) kan worden tegengegaan. In paragraaf 2.5 zijn enkele voorbeelden gegeven. RADAR en Pluspunt zullen zich in het vervolg van dit project inzetten om een methodiek te ontwikkelen die aan dit geheel een zinvolle bijdrage kan leveren.

## Bronverwijzing

Berkel, E. van, Cornelissen, M., Mulder, A., Quispel, Y., & Steen A. M. (2002). *De OR aan zet bij inzet van alle leeftijden*. Utrecht: LBL, expertisecentrum leeftijd en maatschappij.

*Beperkte keuzevrijheid autoverzekeringen voor 65-plusser* (2010). Gevonden op <http://www.vbnet.nl/archief-vb-selectie/vb-selectie-2010-03/beperkte-keuzevrijheid-autoverzekeringen-voor-65.13267.lynkx?thema=Home>

Bruin, E. de (2012, 5 & 6 mei). *Ons gevreesde, oude zelf*. NRC Weekend, pp. 4-5.

Centrum voor Onderzoek en Statistiek (2010). *Rotterdamers in hun vrije tijd 2009/2010*. Rotterdam: Centrum voor Onderzoek en Statistiek.

Cuelenaere, B., & Veldhuis, V. (2011). *Herintreding werkloze 55-plussers*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.

Elferink, J., & Scholten, C. (2009). *Met pensioen als vrijwilliger? Onderzoek naar de inzet van oudere vrijwilligers*. Utrecht: Movisie/Vilans.

Equinet European Network for equality bodies (2011). *Tackling Ageism and Discrimination. An Equinet perspective in the context of the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations 2012*. Brussel: Equinet.

Graaf, P. de (2009). *Nadere analyses vrijwilligerswerk in Rotterdam*. Rotterdam: Centrum voor Onderzoek en Statistiek.

*Leeftijd* (n.d.). Gevonden op <http://vrijwilligerswerk.nl/?content=/78>.

*Leeftijdscriminatie bij levering van goederen en diensten* (2011). Gevonden op <http://www.anbo.nl/belangenbehartiging/participatie/leeftijdscriminatie/goederen-en-diensten>.

Movisie (2009). *Factsheet ouderenmishandeling*. Utrecht: Movisie.

North, M. S., & Fiske, S. T. (2012). An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots. In *Psychological Bulletin*. Advance online publication. doi: 10.1037/a0027843.

*Ouderen en geld lenen bij de bank* (2010). Gevonden op <http://financieel.infonu.nl/lenen/51802-ouderen-en-geld-lenen-bij-de-bank.html>.

Raad voor Werk en Inkomen (2011). *(G)oud! Kansen creëren voor werkloze ouderen*.

Selm, M. van (2011). Mediabeelden van ouderen: ageism en de rol van beeldvorming. In *Gerōn. Tijdschrift over ouder worden & samenleving* 3, pp. 8-10.

Steen, M. van der (2002). *De geraniums voorbij. Diversiteit en maatschappelijke betekenis van 65-85 jarigen*. Utrecht: LBL.

Turrekens, E. (2008). *Beeldvorming van senioren in de reclame. Inhoudsanalyse van de advertenties in Vlaamse magazines*. Gent: Wetenschapswinkel.



vóór gelijke behandeling  
tegen discriminatie



UWV (2012). *Ouderen houden moeilijke positie op de arbeidsmarkt*. Gevonden op [http://www.uwv.nl/OverUWV/perscentrum/persberichten/2012/Ouderen\\_houden\\_moeilijke\\_positie\\_op\\_de\\_arbeidsmarkt.aspx](http://www.uwv.nl/OverUWV/perscentrum/persberichten/2012/Ouderen_houden_moeilijke_positie_op_de_arbeidsmarkt.aspx)

Visser, P., Henkens, K., & Schippers, J. (2003). Beeldenvorming en stereotypering van oudere werknemers in organisaties, in: *Gedrag en Organisatie*, 16(1), p. 2-22.

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

Werkgevers discrimineren vooral op leeftijd en etniciteit (2010). Gevonden op <http://www.nu.nl/werk-en-privé/2191102/werkgevers-discrimineren-vooral-leeftijd-en-etniciteit.html>

## Colofon

### Tekst

Mirla Gomes (Pluspunt) en Ilse Mink (RADAR)

### Uitgave

RADAR, voor gelijke behandeling tegen discriminatie  
Grotekerklein 5  
3011 GC Rotterdam

t: 010-4113911  
e: [info@radar.nl](mailto:info@radar.nl)  
w: [www.radar.nl](http://www.radar.nl)

Pluspunt, expertisecentrum voor senioren en participatie  
Graaf Florisstraat 43  
3021 CC Rotterdam

t: 010-4671711  
e: [info@pluspuntrotterdam.nl](mailto:info@pluspuntrotterdam.nl)  
w: [www.pluspuntrotterdam.nl](http://www.pluspuntrotterdam.nl)

eerste verschijningsdatum oktober 2012  
update juni 2013