

## Ageïsme doorbreken: Hoe professionals het verschil kunnen maken

Ingrid G. Boelhouwer  
*Hogeschool van Amsterdam*  
i.g.boelhouwer@hva.nl  
ORCID: 0000-0001-6569-2480

Tinka van Vuuren  
*Open Universiteit, Faculteit Management, Heerlen*  
tinka.vanvuuren@ou.nl  
ORCID: 0000-0003-0052-3234

Aukje Smit  
*Zelfstandig onderzoeker inclusieve arbeidsmarkt*  
smitaukje@gmail.com

### Samenvatting

De afgelopen jaren is het aandeel werkende 55-plussers toegenomen en arbeidsdeskundigen spreken steeds meer van oudere cliënten. Ageïsme (stereotypen, vooroordelen en discriminatie op grond van leeftijd) is een maatschappelijk probleem en ontnemt mensen kansen en mogelijkheden. Ageïsme kan ook in de dienstverlening door arbeidsdeskundigen een rol spelen. Dit onderzoek bestaat uit een literatuurverkenning, een interactieve vragenlijst onder arbeidsdeskundigen en focusgroepen met arbeidsdeskundigen. De resultaten laten zien dat ook arbeidsdeskundigen vooroordelen en stereotypen over ouderen hebben. Daarnaast blijkt dat arbeidsdeskundigen van 50 jaar of jonger en arbeidsdeskundigen die eerder willen stoppen met werken, meer stereotypen op grond van een hogere leeftijd. De vragenlijst staat blijvend open en kan gebruikt blijven worden als opstap voor leren en reflectie. In co-creatie met de arbeidsdeskundigen is een aanpak ontwikkeld om met ageïsme in hun professionele praktijk om te gaan en dit te doorbreken, waarbij *reframing* (herkaderen) centraal staat.

**Abstract***Counteracting ageism: How professionals can make a difference*

In recent years, the proportion of employed individuals aged 55 and over has continued to rise, and labour experts are increasingly working with older clients. Ageism (stereotyping, prejudices, and discrimination based on age) deprives individuals of opportunities and possibilities. Ageism may also play a role in the services of labour experts. This study comprises a literature review, an interactive questionnaire among labour experts, and focus groups with these professionals. The findings reveal that labour experts hold biases and stereotypes about older individuals. Furthermore, labour experts aged 50 or younger and those who wish to retire earlier tend to stereotype older individuals more. The questionnaire remains open as a tool for learning and reflection. A reframing approach was developed in co-creation with the labour experts to address and counteract ageism in their professional practice.

**Keywords:** ageism, labour experts, older employees, prejudices, stereotypes

**1 Inleiding**

Ageïsme verwijst naar een systematische, maar onjuiste benadering van individuen op basis van hun leeftijd en is een wijdverspreid maatschappelijk probleem. Ook in de context van betaalde arbeid en arbeidsorganisaties komt ageïsme voor (World Health Organization, 2021). Tekenen van ageïsme zijn stereotypen, vooroordelen en discriminatie op basis van iemands leeftijd. Ageïsme heeft vergaande consequenties, zoals ongelijkheid en marginalisatie (World Health Organization, 2021).

Ageïsme kan gericht zijn op ouderen of jongeren. Ageïsme met betrekking tot ouderen wordt ook wel seniorisme genoemd (Universiteit van Amsterdam, 2022). Het huidige praktijkgerichte onderzoek gaat over oudere cliënten binnen de arbeidsdeskundige professionele praktijk. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) ziet ageïsme ten aanzien van ouderen als een relevant probleem in de maatschappij en vond het belangrijk om onderzoek te laten doen naar de aanwezigheid van deze vorm van ageïsme. Het gaf daarom Smit en Van Vuuren (2023) subsidie om te onderzoeken in hoeverre ageïsme een rol speelt in de contacten die arbeidsdeskundigen vanuit hun professionele rol hebben, en om een aanpak te ontwikkelen om daarmee om te gaan.

Het uitgevoerde onderzoek kan gekenmerkt worden als een ontwerpgericht praktijkgericht onderzoek (Verschuren, 2021), omdat het als praktijkgericht onderzoek niet alleen voortkomt uit een concrete vraag van een organisatie of het werken met bepaalde groepen (Van Engen et al., 2024), maar ook gericht is op het ontwikkelen van een aanpak. Praktijkgericht onderzoek is daarmee niet primair kennis-gedreven en de beroepspraktijk heeft direct baat bij de resultaten die het handelingsvermogen vergroten (Andriessen, 2014). Dit type onderzoek is relatief recent erkend als een vorm van relevant onderzoek dat zich inmiddels sterk heeft ontwikkeld binnen Nederlandse hogescholen. Eind jaren tachtig van de vorige eeuw kregen deze hogescholen een wettelijke onderzoekstaak, die pas echt invulling kreeg met de komst van lectoraten en lectoren begin deze eeuw (Andriessen, 2014).

Ook praktijkgericht onderzoek moet voldoen aan wetenschappelijke grondigheid (Van Engen et al., 2024), maar de onderzoeksmethoden om kennis vanuit de praktijk te verzamelen kunnen anders zijn dan in het traditionele wetenschappelijke onderzoek gebruikelijk is. Voorbeelden zijn participatieve onderzoekstechnieken, zoals actieonderzoek. Co-creatie als een samenwerkingsvorm waarin verschillende partijen gelijkwaardig samenwerken om iets te ontwerpen, ontwikkelen of verbeteren, komt in praktijkgericht onderzoek veel voor, zo ook in het in deze bijdrage besproken onderzoek naar ageïsme ten aanzien van oudere werkenden in de arbeidsdeskundige praktijk. In het huidige onderzoek werd dan ook nauw samengewerkt met de arbeidsdeskundigen.

### 1.1 Ageïsme: verschijningsvormen en gevolgen

Er worden drie vormen van ageïsme onderscheiden (World Health Organization, 2021). Allereerst institutioneel ageïsme, dat zich laat zien in bijvoorbeeld wetten en regels die (of beleid dat) mensen systematisch benadelen vanwege hun leeftijd. Zo is bijvoorbeeld een voorwaarde voor een aanvraag voor de hbo-postdocregeling vanuit Regieorgaan SIA dat de beoogde postdoc bij de start van het traject minimaal vijf jaar verwijderd is van de pensioengerechtigde leeftijd (Regieorgaan SIA, 2025). Leeftijdsafhankelijke wet- en regelgeving (zoals ook een verplichte pensioenleeftijd of regelingen voor vervroegde uittreding) kan het beeld versterken dat oudere medewerkers minder goed zouden functioneren en daarom ontzien moeten worden.

De tweede vorm van ageïsme ontstaat in de interactie tussen personen en wordt interpersoonlijk ageïsme genoemd. Voorbeelden hiervan zijn het respectloos of neerbuigend behandelen van de ander of het negeren van diens standpunten. Dit kan ook zichtbaar worden door het gebruik van een overdreven meelevende toon, eenvoudige woordenschat en korte zinnen in

gesprekken met oudere volwassenen (ook wel ‘*elderspeak*’ genoemd). Deze manier van tegen ouderen praten is niet alleen denigrerend, maar vergroot vervolgens de kans dat anderen hen ook als incompetent en onbekwaam gaan zien en hen respectloos of onbeleefd behandelen (Balsis & Carpenter, 2005).

De derde vorm van ageïsme, zelfgericht ageïsme, is aan de orde wanneer iemand ageïsme internaliseert en zich erdoor laat leiden. Metastereotypering lijkt aan dit zelf-gericht ageïsme vooraf te gaan. Van metastereotypering is sprake wanneer mensen zich bewust zijn van de stereotypen die anderen over hen hebben, bijvoorbeeld als oudere werknemers zich realiseren dat anderen, zoals jongeren, op een bepaalde stereotiepe manier over hen denken. Deze negatieve overtuigingen kunnen de houding van oudere werknemers ten opzichte van jonge werknemers en de interacties met jonge werknemers beïnvloeden, ongeacht of ze waar zijn of niet (Koçak et al., 2024; Vorauer et al., 1998). Van zelf-gericht ageïsme zijn twee vormen bekend: zelfstigma en de angst voor stereotypering (zogeheten ‘*stereotype threat*’). Zelfstigma zorgt ervoor dat een persoon negatieve overtuigingen overneemt en deze op zichzelf gaat toepassen (Pescosolido & Martin, 2015). Bij angst voor stereotypering gaat het om de angst van iemand die onderdeel is van de gestereotypeerde groep om te voldoen aan de stereotiepe beelden (Spencer et al., 2016), met als gevolg een negatieve invloed op de prestaties van de persoon die deze angst ervaart.

Er zijn uiteraard meer perspectieven om naar veroudering te kijken dan de veroudering door een toenemende chronologische leeftijd. Vier andere perspectieven zijn functionele veroudering, psychosociale veroudering, veroudering vanuit organisatieperspectief en vanuit het levensloopsperspectief (Sterns & Miklos, 1995). *Functionele veroudering* verwijst naar biologische en psychologische veranderingen die bij mensen voorkomen, maar waarbij de functionele uitkomsten sterk per individu kunnen verschillen. Zo kan de mate waarin mensen bij toenemende leeftijd meer vermoeid raken na fysieke inspanning, verschillen. *Psychosociale veroudering* heeft te maken met de sociale percepties die werknemers zelf of hun omgeving hebben over wat als ‘oud’ wordt beschouwd en de verwachtingen daarbij. Mensen kunnen bijvoorbeeld verschillen in de manier waarop ze zichzelf gaan zien vanaf het moment dat ze kleinkinderen krijgen. Het *organisatorische perspectief* betreft de invloed van anciënniteit en werkervaring binnen een organisatie. Iemand die ergens kort werkt, heeft een andere rol dan iemand die al vele jaren deel uitmaakt van een organisatie. De *levensloopbenadering* richt zich op gedragsveranderingen die verband kunnen houden met bepaalde levensfasen en individuele loopbaanbeslissingen die daarmee kunnen

samenhangen; denk aan het besluit om weer te gaan studeren of het krijgen van kinderen (Sterns & Miklos, 1995).

In de huidige bijdrage richten we ons, in lijn met de benadering van de World Health Organization (2021), op ageïsme op grond van chronologische leeftijd, alhoewel ageïsme uiteraard verweven zal zijn met ideeën die mensen kunnen hebben vanuit de hierboven genoemde vier andere perspectieven. Ouder worden en een hogere chronologische leeftijd bereiken kan gepaard gaan met bepaalde biologische veranderingen, maar is dus ook een sociaal en cultureel construct (World Health Organization, 2021).

Er bestaan veel onjuiste stereotypen over oudere werknemers, zoals over hun fysieke, psychologische en cognitieve capaciteiten, inzetbaarheid en leervermogen (Dordoni & Argentero, 2015; Ng & Feldman, 2012; Posthuma & Campion, 2009). Er heerst een gebrek aan kennis over wat een gemiddelde, gangbare biologische veroudering inhoudt en vooral ook over wat daar niet bij hoeft te horen. Daarnaast zijn er beelden over passende rollen van ouderen binnen de maatschappij. Leeftijdsstereotypen kunnen in werkomgevingen meer of minder sterk voorkomen, afhankelijk van de sector. In sommige beroepen bestaat het idee van een 'juiste leeftijd' voor een functie. Dit houdt meestal in dat er een minimale leeftijd wordt verondersteld om geschikt te zijn voor bepaalde rollen (Posthuma & Campion, 2009), maar heel goed denkbaar is ook dat er een stereotiep beeld bestaat over een maximale leeftijd voor een bepaalde functie. De mate van stereotypering zal vermoedelijk toenemen naarmate de werkelijke leeftijd van een werknemer meer afwijkt van de verwachte leeftijd voor de functie. Er zijn kenmerken bekend van personen die eerder geneigd zijn oudere werknemers te stereotyperen en te discrimineren dan anderen (World Health Organization, 2021). Een van deze kenmerken is het minder vaak in contact komen met oudere werknemers (World Health Organization, 2021).

De gevolgen van ageïsme zijn niet alleen verstrekkend, maar kunnen ook tot een *self-fulfilling prophecy* leiden. Zo wordt in het rapport van de World Health Organization (2021) op basis van diverse studies aangegeven dat ageïsme cognitieve achteruitgang kan versnellen en verband houdt met het ontstaan van depressie én met depressie die levenslang aanhoudt en een toename van depressieve symptomen door de tijd. Leeftijdsstereotypen hebben aantoonbaar een negatief verband met het cognitief functioneren van ouderen (Lamont et al., 2018). Ook zijn gevolgen van negatieve opvattingen over veroudering gerapporteerd voor het functioneren van ouderen over de tijd, zoals een afname in verbale vloeiendheid en ervaren geheugen, onafhankelijk van de lichamelijke en geestelijke gezondheid (Robertson et al., 2016). Door dergelijke gevolgen van ageïsme worden stereotypen dus

mogelijk ook nog extra aangewakkerd. Ageïsme kan eveneens een rol spelen in de keuze van onderzoeksvragen of de wijze waarop onderzoek wordt gedaan. Ageïsme beïnvloedt dan bijvoorbeeld al vroeg in het onderzoek de verzameling van gegevens die ten grondslag liggen aan beleidsbeslissingen (World Health Organization, 2021).

Het bovenstaande laat zien dat ageïsme verstreckende, negatieve gevolgen kan hebben via verschillende mechanismen en op velerlei terreinen. Ageïsme kan zelfs nog verder worden versterkt door andere ismes, zoals racisme, seksisme en validisme, d.w.z. stereotypering op grond van handicap of beperking (World Health Organization, 2021).

### 1.2 Relevantie voor de arbeidsdeskundige professionele praktijk

Ook in de arbeidsdeskundige professionele praktijk kan ageïsme een rol spelen. Nederland telt ongeveer 3.500 arbeidsdeskundigen. De arbeidsdeskundige beroepsgroep heeft een breed profiel. Velen van hen zijn actief bij het UWV (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen vanuit de Nederlandse overheid), verzekeraars en adviesbureaus, maar ook bij arbo-diensten, re-integratiebedrijven, gemeenten en bedrijven. Sommigen zijn zelfstandige, mét of zonder personeel. De taken van arbeidsdeskundigen variëren afhankelijk van de rol binnen een organisatie of bij de opdrachtgever. Het kan gaan om het beoordelen van arbeidsongeschiktheid, adviseren over re-integratie, het toetsen van re-integratieverslagen in het kader van de Wet verbetering poortwachter (Nederlandse wet die re-integratie na ziektemelding regelt), het geven van deskundigenoordelen, het terug naar werk begeleiden van arbeidsongeschikten, het bemiddelen bij arbeidsconflicten of het adviseren over beleid en goed werkgeverschap (Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen, 2025). Arbeidsdeskundigen hebben een belangrijke rol voor werkenden en werkgevers en hebben een unieke en cruciale positie binnen diverse soorten organisaties. Zij werken samen met werkgevers, leidinggevendenden en cliënten.

Arbeidsdeskundigen spreken steeds meer met oudere werknemers. De afgelopen jaren is het aandeel werkende 55-plussers toegenomen. Sinds 2003 werken vooral meer 45-plussers, mede door een hogere arbeidsparticipatie bij vrouwen (CBS, 2023). Het is in Nederland gebruikelijk om iemand vanaf een chronologische leeftijd van 55 jaar een senior of oudere te noemen (getuige bijvoorbeeld seniorenwoningen voor 55-plussers en intervisiegroepen in de werkcontext voor de oudere medewerkers waarbij het gaat om 55-plussers). Dit zou betekenen dat Nederlanders, gezien hun gemiddelde levensverwachting, een groot deel van hun leven een oudere genoemd kunnen worden (Schuurmans, 2018). Ook de leeftijd van 65 jaar is lang een

soort mijlpaal geweest, in lijn met de pensioenleeftijd van 65 jaar in het verleden, hoewel in Nederland destijds slechts weinigen daadwerkelijk tot 65 jaar doorwerkten. Ook toen werd ageïsme al als een belemmerende factor naar voren gebracht (Van Dalen & Henkens, 2004). Beelden van wanneer iemand oud is en ‘geniet van de oude dag’, lijken hardnekkig te blijven steken op een leeftijdsniveau dat geen recht doet aan de feitelijke situatie en de omvang van de werkende populatie in Nederland. In 2024 bestond de groep die betaald werk heeft en een leeftijd tussen 55 jaar en de pensioenleeftijd van 67 jaar uit 2.037.000 personen, en de groep die betaald werk had na de pensioenleeftijd uit 260.000 personen (CBS, 2025). Afgezet tegen de totale bevolking in deze leeftijdscategorieën (2.893.000 en 3.038.000; CBS, 2025) gaat het hierbij respectievelijk om 70.4% en 8.6% personen met betaald werk binnen die leeftijdscategorieën. Daarnaast zijn er natuurlijk ook velen die onbetaald werk doen in verenigingen, de zorg en de eigen familie- en sociale kring. Kortom, ouderen werken volop mee. De vraag is echter in hoeverre zij gelijk behandeld en erkend worden in de arbeidsdeskundige praktijk. Hoe kijken arbeidsdeskundigen aan tegen ouderen? Wat is de rol en invloed van ageïsme binnen de arbeidsdeskundige praktijk?

### 1.3 Onderzoeksvraagstellingen

Het doel van het onderzoek door Smit en Van Vuuren (2023) was om inzicht te krijgen in de ervaringen van de arbeidsdeskundigen met ageïsme in hun professionele praktijk, hen tegelijkertijd bewust te maken van de impact van ageïsme en vervolgens een praktische aanpak te ontwikkelen die kan helpen om (beter) met ageïsme om te gaan. De huidige publicatie is een bewerking en uitbreiding van het oorspronkelijke rapport en beantwoordt de volgende onderzoeksvragen:

1. Welke vooroordelen en stereotypen over 55-plussers (met en zonder gezondheidsproblemen) leven er bij arbeidsdeskundigen? En wat zijn de feiten?
2. Is ageïsme van invloed op het werk van arbeidsdeskundigen, en zo ja, in welk opzicht?
3. Wat is er bekend over de aanpak van ageïsme in relatie tot werk en wat zijn ervaringen van arbeidsdeskundigen die ageïsme in hun eigen werk proberen tegen te gaan?

Er werden twee deelstudies uitgevoerd: (1) een interactieve vragenlijststudie over leeftijdsstereotypering (door middel van een digitale vragenlijst waarbij respondenten direct na het geven van hun antwoorden persoonlijk teruggekoppeld kregen of de antwoorden juist waren of niet) onder

arbeidsdeskundigen met als doel het creëren van bewustwording, en (2) een studie om een aanpak te ontwikkelen om ageïsme te doorbreken en die bruikbaar is in de arbeidsdeskundige praktijk.

Het onderzoeksteam werkte nauw samen met arbeidsdeskundigen in twee focusgroepen met in totaal 19 deelnemers die vier keer bij elkaar kwamen. De focusgroepen waren bij beide deelonderzoeken van start tot afronding betrokken. Hierin werden praktijkervaringen verzameld, werd meegedacht, en werd in co-creatie een aanpak ontwikkeld. Hieronder volgen voor beide deelstudies apart – na een korte inleiding – de methode en de resultaten. De discussie zal geïntegreerd worden uitgewerkt.

## 2 Deelstudie 1: interactieve vragenlijststudie onder arbeidsdeskundigen

### 2.1 Inleiding

Het doel van deze deelstudie was het voorleggen van een aantal stellingen waarin veelvoorkomende bestaande ideeën over een hogere leeftijd aan de orde komen. Dit werd gedaan door middel van een interactieve vragenlijst, waarbij de respondenten (arbeidsdeskundigen) na het geven van de antwoorden direct terugggekoppeld kregen of het antwoord juist was of dat er sprake was van een stereotype bij hun beantwoording. Het einddoel hiervan was het vergroten van hun bewustwording over stereotiepe denkbeelden die samenhangen met ageïsme.

Een exploratief literatuuronderzoek, waarbij zowel het rapport van de World Health Organization (2021), als de bespreking in de twee focusgroepen richtinggevend was, leidde tot 20 stellingen over de gevolgen van ouder worden op het werk. De zoektermen voor deze literatuurverkenning waren gericht op relevante literatuurreviews over ageïsme, stereotypen en vooroordelen over ouderen. Er werden alleen reviews over stereotypen en niet over vooroordelen gevonden. Daarom is vooral gekeken naar stereotyperingen. Wanneer de reviews te weinig informatie opleverden, zijn er ook originele onderzoeksrapportages gebruikt, bijvoorbeeld het onderzoek van Vernet (2023) over verzuimkosten van oudere werknemers..

In de eerste literatuurverkenning kwamen diverse stereotypen over oudere werkenden naar voren, namelijk lagere productiviteit, slechtere gezondheid en meer verzuim, lager leervermogen en minder deelname aan trainingen, minder motivatie voor werk, slechter omgaan met verandering en lagere flexibiliteit, minder ICT- en technologische vaardigheden, meer soft skills, en hogere kosten (Dordoni & Argentero, 2015; Fancey et al., 2021;

Harris et al., 2018; Kroon et al., 2018; Nauta et al., 2004; Ng & Feldman, 2012; Posthuma & Campion, 2009; Van Dalen et al., 2009; World Health Organization, 2021).

Hieronder volgen de 20 stellingen die uiteindelijk zijn gebruikt, voorzien van de onderbouwing van de beoordeling van iedere stelling. Het overgrote deel van de stellingen kwam uit de literatuur, maar enkele aanvullende stellingen werden meegenomen omdat deze relevantie voor de arbeidsdeskundige praktijk konden hebben. Voor deze laatste categorie van stellingen kon vervolgens in twee gevallen geen eenduidige conclusie worden getrokken over de juistheid door gebrek aan bronnen of onduidelijke resultaten in de literatuur.

*Stelling 1 'Als werknemers ouder worden dan nemen hun werkprestaties af' (niet waar)*

Voor verminderde productiviteit is weinig bewijs, behalve als er bijvoorbeeld sprake is van fysiek zwaar werk (Gelderblom et al., 2011). De verschillen binnen leeftijdsgroepen zijn veel groter dan tussen leeftijdsgroepen (Posthuma & Campion, 2009). Ook zijn er onderzoeken die juist laten zien dat er sprake is van een hogere productiviteit (in de zin van toegevoegde waarde voor de organisatie per gewerkt uur) met het stijgen van de leeftijd (Dhondt et al., 2011).

*Stelling 2 'De arbeidskosten van oudere werknemers zijn hoger dan die van jongere werknemers' (waar)*

Waarschijnlijk is dit juist, al kan dit al vanaf veel jongere leeftijd worden gezegd, ver onder de leeftijd van 55 jaar. In hoeverre oudere werknemers duurder zouden zijn dan jongere werknemers, is aan de hand van onderzoek niet alomvattend vast te stellen omdat dit niet is onderzocht op een manier waarbij alle arbeidskosten zijn meegenomen. De directe loonkosten (brutoloon) nemen toe met de leeftijd, al is het zo dat er reeds vanaf de leeftijd van 40 tot 50 jaar meestal weinig groei meer is doordat het hoogste salarisoniveau is behaald (Heyma et al., 2016; Vlasblom & Schippers, 2019).

*Stelling 3 'Oudere werknemers zijn fysiek net zo sterk als jongere werknemers' (niet waar)*

Veel werkenden zijn tot op hoge leeftijd fysiek gezond en hebben een gezonde leefstijl. Volgens de literatuur gaan ouderen fysiek wel achteruit. Na gemiddeld het 45e levensjaar wordt dit merkbaar. Zo neemt het zuurstofopnamevermogen af en neemt de bloeddruk toe (Bakker & Hakanen, 2019). Wel kunnen oudere werknemers dat voor een groot deel compenseren of is

het werk aan te passen. In de meeste beroepen heeft een eventuele fysieke achteruitgang geen invloed op de prestaties (Nauta et al., 2004). Bepaalde fysieke gezondheidsproblemen geven doorgaans pas na de pensionering problemen, rond of na de leeftijd van 70 jaar (Ng & Feldman, 2012).

*Stelling 4 'Oudere werknemers melden zich minder vaak ziek dan jongere werknemers' (waar)*

Oudere werknemers verzuimen niet vaker dan jongeren (jongere werknemers verzuimen zelfs frequenter), maar oudere werknemers verzuimen áls ze verzuimen wél langer (Messioui & Van Vuuren, 2022).

*Stelling 5 'Werkgevers hebben meer kosten als gevolg van gezondheidsproblemen voor oudere werknemers dan voor jongere werknemers' (waar)*

Werknemers van 56 jaar en ouder melden zich minder vaak ziek, maar zijn kwetsbaarder voor langdurig verzuim. Zo lukte het in het derde kwartaal van 2023 ruim 1% niet om binnen twee jaar te herstellen, wat leidt tot hogere verzuimkosten (Vernet, 2023).

*Stelling 6 'Oudere werknemers hebben een minder goed geheugen dan jongere werknemers' (waar)*

Deze stelling is waar, aangezien de werkgeheugencapaciteit (kortdurend opslaan, actief gebruiken en bewerken van informatie) met de tijd afneemt, al is het wel belangrijk om te beseffen dat dit al begint rond de leeftijd van 30 tot 40 jaar en dat er al vanaf jonge leeftijd individuele verschillen zijn (Ferguson et al., 2021). Bij afwezigheid van aandoeningen of problemen die samen kunnen gaan met cognitieve problemen, zoals hoofdletsel (Zafarmandi et al., 2024), depressie (Kriesche et al., 2023) of een mogelijk zeer vroege vorm van de ziekte van Alzheimer (Metzler-Baddeley, 2007), wordt de ouder wordende populatie in het algemeen niet gehinderd door geheugenproblemen in algemene zin (zoals het opslaan en ophalen van informatie). De meeste gezonde individuen behouden hun cognitieve vermogens tot in het achtste decennium van hun leven (Sánchez-Izquierdo & Fernández-Ballesteros, 2021).

*Stelling 7 'Oudere werknemers hebben meer moeite met leren dan jongere werknemers' (niet waar)*

De zogeheten gekristalliseerde cognitieve vermogens betreffen automatische processen en opgebouwde kennis en ervaring. Deze vermogens blijven door de jaren heen gelijk of worden zelfs verder versterkt. Dit is in lijn met de

bevinding dat de werkprestaties gelijk blijven (Dordoni & Argentero, 2015). Volgens Nauta et al. (2004) is het dan ook een mythe dat ouderen minder goed leren, maar moet de leerstof meer aansluiten op de praktijk en bestaande kennis en ervaring. Helaas kan zelfstigma wel leiden tot de neiging om minder deel te nemen aan trainingen (Vickerstaff & Van der Horst, 2021).

*Stelling 8 'Oudere werknemers zijn minder gemotiveerd voor hun werk dan jongere werknemers' (niet waar)*

Voor het stereotype dat oudere werknemers minder gemotiveerd zouden zijn voor hun werk, vonden Ng en Feldman (2012) geen bevestiging. Fancey et al. (2021) verwijzen naar een Duits onderzoek door Rabl (2010) onder werknemers van 50-64 jaar in diverse sectoren, dat eveneens het stereotype van ongemotiveerde ouderen weerlegt, maar ook laat zien dat angst voor falen toenam bij ervaren leeftijdsdiscriminatie door leidinggevenden, hetgeen kan leiden tot het minder vertonen van gemotiveerd gedrag. Kooij (2010) concludeert op basis van een meta-analyse dat oudere werknemers niet minder, maar anders gemotiveerd zijn: de focus op groei en extrinsieke motivatie verschuift naar een focus op kennisoverdracht en intrinsieke motivatie. Er zijn ook onderzoeken die zelfs wijzen in de richting van een hogere motivatie onder oudere medewerkers, zich uitend in meer plezier in het werk dan onder jongere medewerkers (Knaapen & Langedijk, 2023) en hogere betrokkenheid bij het werk (Schaufeli et al., 2006). Wél kan het voorkomen dat de oudere op een gegeven moment anticipeert op het pensioen met minder belangstelling voor werkgerelateerde zaken (Henkens & Solinge, 2009). Dit mentaal afscheid komt echter ook van de kant van leidinggevenden (Van Dalen et al., 2009).

*Stelling 9 'Oudere werknemers hebben net zoveel interesse in training en loopbaanontwikkeling als jongere werknemers' (niet waar)*

Ng en Feldman (2012) stelden vast dat er een negatieve relatie is tussen leeftijd en motivatie voor loopbaanontwikkeling en leermotivatie, maar deze relatie was slechts zwak. Deze bevindingen moeten dan ook voorzichtig worden geïnterpreteerd om stereotypen niet te versterken; leeftijd zegt weinig over motivatie op individueel niveau, want de groep ouderen is niet homogeen (Finkelstein et al., 2015). Het is dus zorgelijk dat vooral generieke ontzietmaatregelen nog steeds centraal staan in Nederland, terwijl er juist wordt bezuinigd op HR-beleid dat werkenden echt motiveert (Montizaan & Van Vuuren, 2015). Veel beleid voor oudere werknemers betreft vooral minder uren en minder taken door verlofregelingen zoals het Generatiepact en individuele werkaanpassingen, maar minder mogelijkheden om

opleidingen te volgen, van functie te veranderen of promotie te krijgen. Een leeftijdsbewust personeelsbeleid, waarin investeringen in blijvende inzetbaarheid van werknemers over de gehele loopbaan centraal staan, is belangrijk voor de duurzame inzetbaarheid van individuele werknemers (Van Vuuren et al., 2011).

*Stelling 10 'De return on investment van opleidingen is bij oudere werknemers lager dan bij jongere werknemers' (niet waar)*

Opleiden geeft op een hogere leeftijd niet minder *return-on-investment* (opbrengst van een investering ten opzichte van de kosten), omdat ouderen minder snel ontslag nemen (Fancey et al., 2021; Posthuma & Campion, 2009).

*Stelling 11 'Oudere werknemers hebben meer weerstand tegen verandering dan jongere werknemer' (niet waar)*

Jongere werknemers hebben in vergelijking met ouderen meer weerstand tegen verandering (Kunze et al., 2013).

*Stelling 12 'Oudere werknemers zijn minder flexibel dan jongere werknemers' (niet waar)*

Met betrekking tot het stereotype dat oudere werkenden niet flexibel zijn en niet goed met veranderingen kunnen omgaan, is in de literatuur geen verband tussen leeftijd van werknemers en hun veranderbereidheid vastgesteld (Ng & Feldman, 2012).

*Stelling 13 'Oudere werknemers kunnen minder goed met informatietechnologie omgaan dan jongere werknemers' (onduidelijk of dit waar is)*

Hoewel onderzoek hiernaar beperkt is, lijkt het erop dat met het toenemen van de leeftijd ook de behoefte aan tijd, scholing en begeleiding bij ICT-toepassingen groeit. Tegelijkertijd laat ander onderzoek zien dat oudere werknemers die actief zijn gebleven op de arbeidsmarkt, de digitalisering goed hebben bijgehouden en over voldoende digitale vaardigheden beschikken. Hauk et al. (2018) vonden dat leeftijd de waargenomen nuttigheid en de intentie tot gebruik van technologie uitsluitend indirect via waargenomen gebruiksvriendelijkheid beïnvloedt. Deze effecten zijn bovendien alleen zichtbaar voor technologieën die niet aansluiten bij de behoeften van oudere volwassenen, wat betekent dat leeftijd vooral samenhangt met specifieke percepties en specifieke technologieën.

*Stelling 14 'Oudere werknemers zijn betrouwbaarder en loyaler dan jongere werknemers' (waar)*

Een van de meest voorkomende leeftijdsstereotyperingen, aldus Posthuma en Campion (2009), is dat oudere werknemers betrouwbaarder zijn dan jongere werknemers. Dit stereotype lijkt waar te zijn. Posthuma en Campion (2009) vonden enig bewijs dat ouderen betrouwbaarder zijn (ze stelen minder vaak, zijn minder vaak afwezig en zeggen minder snel hun baan op).

*Stelling 15 'Oudere werknemers zijn warmer, meer empathisch en vriendelijker dan jongere werknemers' (waar)*

Soft skills, ook wel interpersoonlijke of sociale vaardigheden genoemd, omvatten een breed scala aan kwaliteiten, zoals effectieve communicatie, teamwerk, probleemoplossend vermogen, emotionele intelligentie en leiderschap (Tongia et al., 2024). Nauwgezetheid en vriendelijkheid worden met de leeftijd hoger en neuroticisme wordt minder (De Vries, 2022; Soto et al., 2011). Voor wat betreft emotionele regulatie is tot op hoge leeftijd geen verandering merkbaar (Cotter et al., 2020; Scheibe & Carstensen, 2010), maar oudere werkenden worden wel vaak als sociaal vaardiger beschouwd dan hun jongere collega's (Van Dalen et al., 2009).

*Stelling 16 'Oudere werknemers kunnen risico's op het werk beter inschatten dan jongere werknemers' (waar)*

Jones et al. (2011) rapporteren dat werknemers van 55 tot 65 jaar vaker veiligheidsrisico's op het werk waarnemen. Verder volgen oudere werknemers de veiligheidsprocedures het meest nauwkeurig en zijn zij het minst vaak betrokken bij arbeidsongevallen (Gyekye & Salminen, 2009).

*Stelling 17 'Oudere werknemers zijn creatiever dan jongere werknemers' (onduidelijk of dit waar is)*

Er is nauwelijks onderzoek bekend naar de invloed van leeftijd op creativiteit. Wanneer creativiteit wordt meegenomen, zoals bijvoorbeeld in de studie van McNamara et al. (2016), gaat het om de percepties van anderen ten aanzien van de creativiteit van de oudere leeftijdsgroep.

*Stelling 18 'Oudere werkzoekenden doen minder hun best om te solliciteren dan jongere werkzoekenden' (niet waar)*

Oudere en jongere werkzoekenden solliciteren even vaak; op basis van het aantal sollicitaties is een verschil in baankans dus niet direct te verwachten (Vlasblom & Schippers, 2019).

*Stelling 19 'Oudere werknemers nemen geen genoegen met een lager salarisoniveau dan ze gewend zijn' (niet waar)*

Werklozen baseren hun minimale loonwens vaak op hun laatstverdiende salaris: hoe hoger dat loon, hoe hoger doorgaans ook het bedrag waarvoor ze bereid zijn een nieuwe baan te accepteren. Die relatie is echter niet één-op-één. Gemiddeld genomen verschilt deze loonverwachting weinig tussen werkzoekenden van rond de 30 en rond de 55 jaar. Bovendien ligt het bedrag dat zij minimaal willen verdienen meestal onder het gangbare loon in de markt, wat erop wijst dat hun verwachtingen redelijk en realistisch zijn (Vlasblom & Schippers, 2019).

*Stelling 20 'Demotie is een bruikbare praktijk om ouderen langer aan het werk te laten blijven' (niet waar)*

Het ontzien van medewerkers of het verlichten van hun taken heeft minder positieve gevolgen voor hun inzetbaarheid, dan het versterken van hun motivatie, gezondheid en vakbekwaamheid. Oftewel, ontzien of verlichten werkt niet, maar vitaliseren en motiveren wel (Montizaan & Van Vuuren, 2015).

## 2.2 Methode

### *Steekproef*

De deelnemers aan de vragenlijst werden, na de inhoudelijke pre-test van de vragenlijst door de arbeidsdeskundigen in de focusgroepen, in 2022 geworven door middel van een bericht in de nieuwsbrief van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA), op sociale media, via de leden van de twee focusgroepen. Daarnaast werd de vragenlijst aangeboden aan een aantal bezoekers van het jaarcongres van de NVvA en het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC). Het aantal deelnemende arbeidsdeskundigen was 246. De gemiddelde leeftijd was 53.9 jaar ( $SD = 8.45$ ). Ongeveer een derde was 50 jaar of jonger, 44% tussen 51 en 60 jaar, en de rest 61 jaar of ouder. Meer dan de helft (54%) werkte bij het UWV; de rest bij verzekeraars, als zelfstandige of bij adviesbureaus, arbodiensten, re-integratiebedrijven, gemeenten en ondernemingen. Bijna 80% was in loondienst. Van de 246 deelnemers gaf 46.3% aan man te zijn ( $n = 114$ ), 53.3% vrouw ( $n = 131$ ) en 0.4% overig ( $n = 1$ ). De eigen gezondheid werd door 0.4% slecht gescoord, 16.7% gaat wel, 61.0% goed en 22.0% zeer goed.

*Procedure en materiaal*

Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van het AKC. Hiervoor was geen voorafgaande ethische goedkeuring vereist en voorafgaand aan de dataverzameling werd niet om 'informed consent' van de deelnemers gevraagd. De deelname aan de vragenlijst was anoniem en vrijwillig en de deelnemers hadden de mogelijkheid om hun deelname te stoppen als zij dat wensten.

De conceptversie van de vragenlijst was vooraf voorgelegd in de focusgroepen, waaraan 19 arbeidsdeskundigen (10 vrouwen en 9 mannen, met diverse werkkringen) deelnamen. Ook gaven de focusgroepsleden tips over de formulering van de stellingen en het uitzetten van de vragenlijst.

De vragenlijst voor de arbeidsdeskundigen bevatte eerst een aantal vragen naar achtergrondgegevens, zoals hierboven beschreven. De codering voor deze variabelen is weergegeven in Tabel 2. Vervolgens volgden de hierboven genoemde 20 stellingen, met als doel te achterhalen welke vooroordelen en stereotypen over ouderen (ook frames genoemd) bij de arbeidsdeskundigen leven. Een stelling volgde soms het vooroordeel of stereotype of juist het tegenovergestelde. Dit werd gedaan om antwoordtendenties tegen te gaan. De antwoordopties bij de stellingen waren *zeker niet waar* (score 1), *niet waar* (score 2), *waar* (score 3) en *zeker waar* (score 4). Na de beantwoording koppelde het systeem terug wat feit en wat fictie was. Voor een overzicht van de stellingen, zie 2.1 en Tabel 1.

*Analyses*

De kwantitatieve data zijn geanalyseerd met behulp van IBM SPSS Statistics (versie 30) door middel van bivariate Pearson-correlaties en Chi-kwadraat ( $\chi^2$ ) tests. De kwalitatieve data zijn handmatig open en axiaal gecodeerd, dat wil zeggen dat een van de auteurs eerst teksten losse codes gaf en vervolgens structuur aanbracht in de grote hoeveelheid losse codes door ze te groeperen, te ordenen en te koppelen aan meer centrale thema's.

**2.3 Resultaten**

De percentages juiste antwoorden op de stellingen staan in Tabel 1. Geregeld had men ongelijk. Bij een kwart van de stellingen had ongeveer een derde gelijk. Dit betrof de volgende stellingen:

- Stelling 5: Werkgevers hebben meer kosten als gevolg van gezondheidsproblemen voor oudere werknemers dan voor jongere werknemers (waar).
- Stelling 6: Oudere werknemers hebben een minder goed geheugen dan jongere werknemers (waar).

- Stelling 7: Oudere werknemers hebben meer moeite met leren dan jongere werknemers (niet waar).
- Stelling 11: Oudere werknemers hebben meer weerstand tegen verandering dan jongere werknemers (niet waar).
- Stelling 15: Oudere werknemers zijn warmer, meer empathisch en vriendelijker dan jongere werknemers (waar).

**Tabel 1 Percentage juiste antwoorden over beelden over oudere werknemers (N = 246)**

Stellingen met beelden over oudere medewerkers	juiste antwoord	% juiste antwoord
1. Als werknemers ouder worden dan nemen hun werkprestaties af	niet waar	72%
2. De arbeidskosten van oudere werknemers zijn hoger dan die van jongere werknemers	waar	49%
3. Oudere werknemers zijn fysiek net zo sterk als jongere werknemers	niet waar	80%
4. Oudere werknemers melden zich minder vaak ziek dan jongere werknemers	waar	64%
5. Werkgevers hebben meer kosten als gevolg van gezondheidsproblemen voor oudere werknemers dan voor jongere werknemers	waar	34%
6. Oudere werknemers hebben een minder goed geheugen dan jongere werknemers	waar	34%
7. Oudere werknemers hebben meer moeite met leren dan jongere werknemers	niet waar	28%
8. Oudere werknemers zijn minder gemotiveerd voor hun werk dan jongere werknemers	niet waar	96%
9. Oudere werknemers hebben net zoveel interesse in training en loonbaanontwikkeling als jongere werknemers	niet waar	51%
10. De return on investment van opleidingen is bij oudere werknemers lager dan bij jongere werknemers	niet waar	68%
11. Oudere werknemers hebben meer weerstand tegen verandering dan jongere werknemers	niet waar	37%
12. Oudere werknemers zijn minder flexibel dan jongere werknemers	niet waar	51%
13. Oudere werknemers kunnen minder goed met informatie-technologie omgaan dan jongere werknemers	onduidelijk	100%
14. Oudere werknemers zijn betrouwbaarder en loyaler dan jongere werknemers	waar	63%
15. Oudere werknemers zijn warmer, meer empathisch en vriendelijker dan jongere werknemers	waar	30%
16. Oudere werknemers kunnen risico's op het werk beter inschatten dan jongere werknemers	waar	71%
17. Oudere werknemers zijn creatiever dan jongere werknemers	onduidelijk	100%

Stellingen met beelden over oudere medewerkers	juiste antwoord	% juiste antwoord
18. Oudere werkzoekenden doen minder hun best om te solliciteren dan jongere werkzoekenden	niet waar	70%
19. Oudere werknemers nemen geen genoegen met een lager salarisniveau dan ze gewend zijn	niet waar	56%
20. Demotie is een bruikbare praktijk om ouderen langer aan het werk te laten blijven	niet waar	51%

NB. Overgenomen uit Smit en Van Vuuren (2023). Stelling 13 en stelling 17 zijn voor iedereen als 'goed' gerekend, omdat er niet kon worden bepaald of deze stellingen waar zijn of niet.

Voor leeftijd (chronologische leeftijd en leeftijd waarop men wil stoppen met werken) was er een verband met de antwoorden op de stellingen. Bij zeven stellingen werden in de beantwoording verschillen groter dan 15% tussen leeftijdsgroepen geconstateerd. Arbeidsdeskundigen jonger dan 50 jaar blijken meer te stereotyperen dan de arbeidsdeskundigen van 50 jaar en ouder; bij vijf stellingen denken zij minder positief over oudere werknemers. Dit betreft Stelling 1 ( $\chi^2(3) = 9.62, p = .022$ ), Stelling 2 ( $\chi^2(3) = 8.55, p = .036$ ), Stelling 11 ( $\chi^2(3) = 15.81, p = .001$ ), Stelling 12 ( $\chi^2(3) = 13.15, p = .004$ ) en Stelling 13 ( $\chi^2(3) = 13.15, p = .004$ ). Dat wil niet zeggen dat de jongere arbeidsdeskundigen hierbij altijd meer ongelijk hebben; een enkele stelling is namelijk wel waar. Verder stereotyperen ook arbeidsdeskundigen die eerder willen stoppen met werken (met 65 jaar of eerder) meer. Dit betreft Stellingen 6 ( $\chi^2(3) = 7.98, p = .046$ ) en Stelling 20 ( $\chi^2(3) = 11.82, p = .008$ ).

Voor wat betreft de overige achtergrondgegevens was er geen of nauwelijks verband tussen geslacht, gezondheid en werkveld (UWV of overig) met de antwoorden op de stellingen (zie Tabel 2). Er zijn slechts vier verschillen, namelijk in de antwoorden op de Stellingen 8, 9, 14 en 18. De arbeidsdeskundigen bij het UWV beschouwen de stelling dat oudere werknemers minder gemotiveerd zijn voor hun werk dan jongere werknemers vaker als waar, en de stelling dat oudere medewerkers net zoveel interesse in training en loopbaanontwikkeling hebben als jongere medewerkers vaker als niet waar. Arbeidsdeskundigen die hun gezondheid als beter inschatten, beantwoorden de stelling dat oudere werknemers betrouwbaarder en loyaler zijn dan jongere medewerkers in hogere mate als waar. Mannelijke arbeidsdeskundigen beschouwen de stelling dat oudere werkzoekenden minder hun best doen om te solliciteren dan jongere werkzoekenden in hogere mate waar, in vergelijking met niet-mannelijke arbeidsdeskundigen (vrouwen en één keer anders).

**Tabel 2** Bivariate Pearson-correlaties tussen geslacht, gezondheid, werkveld (UWV of overig) en de antwoorden op de 20 stellingen ( $N = 246$ )

	Geslacht	Gezondheid	Werkveld
Geslacht	-		
Gezondheid	-.012	-	
Werkveld	.079	.050	-
Stelling 1	-.109	-.085	.023
Stelling 2	-.057	-.013	.017
Stelling 3	.034	-.019	.012
Stelling 4	.007	.002	.004
Stelling 5	-.087	-.026	.073
Stelling 6	-.014	.005	.014
Stelling 7	-.053	-.014	-.018
Stelling 8	-.046	.061	-.184**
Stelling 9	.110	.086	.204**
Stelling 10	-.108	-.013	-.078
Stelling 11	-.006	-.003	-.048
Stelling 12	-.025	.053	-.045
Stelling 13	-.072	.050	.013
Stelling 14	-.057	.128*	-.069
Stelling 15	-.084	.022	-.062
Stelling 16	-.056	-.004	-.032
Stelling 17	.103	-.007	.022
Stelling 18	-.158*	.080	-.100
Stelling 19	.026	.032	-.039
Stelling 20	-.048	.017	.074

NB. Geslacht: *man* (score 1), *vrouw of anders* (score 2). Geboortjaar: chronologische leeftijd. Gezondheid: *zeer slecht* (score 1), *slecht* (score 2), *gaat wel* (score 3), *goed* (score 4) en *zeer goed* (score 5). Werkveld arbeidsdeskundige: bij het UWV werkzaam (score 1), overige antwoordopties (zoals bij verzekeraars, adviesbureaus, externe arbodiensten, gemeenten en ondernemingen) (score 2). \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

### 3 Deelstudie 2: ontwikkeling reframing-aanpak gericht op communicatie

#### 3.1 Inleiding

Het praktische doel van deze deelstudie was te komen tot een aanpak die arbeidsdeskundigen kunnen gebruiken om in hun professionele praktijk om te gaan met ageïsme. De deelstudie was ontwerpgericht en putte uit de ervaringen van de arbeidsdeskundigen tijdens het werken met cliënten, de contacten met werkgevers en de inzichten die vanuit de resultaten in deelstudie 1 met hen werden gedeeld. Het einddoel van deze deelstudie

was het aanreiken van een product dat ook in de toekomst bruikbaar blijft voor de arbeidsdeskundige beroepsgroep, en blijvend de mogelijkheid biedt tot bewustwording van stereotiepe denkbeelden die samenhangen met ageïsme en een aanpak om hiermee om te gaan in de arbeidsdeskundige professionele praktijk.

In de literatuur worden een aantal manieren beschreven om vooroordelen en negatieve stereotypen over oudere werknemers tegen te gaan, namelijk het bevorderen van kennis- en bewustwording, het mixen van leeftijden, het bevorderen van zelfvertrouwen bij oudere werkzoekenden en scholing en training om relevant te blijven op de arbeidsmarkt (Fancey et al., 2021; Ng & Feldman, 2012; UNECE, 2019; World Health Organization, 2021). Er zijn diverse aanbevelingen tegen ageïsme bij oudere werknemers bekend, maar weinig zijn *evidence-based*. Alleen de World Health Organization (2021) biedt een overzicht van effectieve interventies, die weliswaar niet specifiek voor de arbeidsmarkt zijn, maar mogelijk wel toepasbaar.

Tabel 3 bevat een (niet uitputtende) samenvatting van de verschillende strategieën, maatregelen en aanbevelingen uit de literatuur. De literatuur beveelt aan om een combinatie van deze strategieën te hanteren (Smit & Van Vuuren, 2023).

**Tabel 3 Strategieën, maatregelen en aanbevelingen om ageïsme tegen te gaan**

Belangrijkste gebieden	Type strategie, maatregel, aanbeveling
Wet- en regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ageïsme uit wet- en regelgeving halen</li> <li>– Handhaving door de overheid</li> </ul>
Aanpak vooroordelen en negatieve stereotypen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bevorderen kennis en bewustwording via educatie en communicatiestrategieën</li> <li>– Mixen van leeftijden</li> <li>– Bevorderen zelfvertrouwen bij ouderen</li> <li>– Levenslang leren om relevant te blijven voor de arbeidsmarkt</li> </ul>
Stimuleren van leeftijdsinclusieve en leeftijdsdiverse werkplekken	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Leeftijdsmanagement</li> <li>– Financiële incentives voor werkgevers</li> </ul>

NB. Bron: Smit en Van Vuuren (2023).

### *Reframing*

Een van de mogelijke interventies in het kader van bevorderen van kennis en bewustwording is *reframing* (herkadering). Reframing houdt in dat een bestaand frame (kader) positief wordt omgedraaid waardoor het een nieuwe betekenis krijgt (Van der Gaag, 2025), en waardoor negatieve stereotypen kunnen worden doorbroken (Smit & Van Vuuren, 2023). Van der Gaag (2025,

p. 28) noemt als voorbeeld de omdraaiing: “Ben je al redelijk oud, nou dan heeft de werkgever ook niet zo lang last van je.” Mensen onthouden vaak vooral informatie die bestaande stereotypen bevestigt, terwijl positieve boodschappen juist vooroordelen kunnen doorbreken. Een zorgvuldige (re)framing is essentieel. Gerichte communicatie over ouderen vraagt om een balans tussen eerlijkheid over veroudering en het vermijden van een te negatief, contraproductief beeld (World Health Organization, 2021). Van Selm (2019) stelt dat krachtige, realistische beelden die stereotypen over oudere werknemers doorbreken, effectiever zijn dan een geleidelijke bewustwordingsstrategie. Overdrijving werkt echter averechts.

Hausknecht et al. (2020) toonden in workshops hoe veroudering wordt geframed en hielpen deelnemers dit te reframe. Dit vergrootte hun bewustzijn van ageïsme, veranderde hun manier van denken en spreken over ouderen en moedigde hen aan anderen hierop aan te spreken. Het delen van positieve informatie over oudere werknemers kan de arbeidsmarktdeelnemers van oudere werknemers stimuleren (Ng & Feldman, 2012; Weber et al., 2019). Positieve stereotypen verminderen niet alleen de angst voor stereotypering (Fancey et al., 2021; Gaillard & Desmette, 2010), maar kunnen ook prestaties en ambities verhogen (Gaillard & Desmette, 2010).

### 3.2 Methode

#### *Steekproef*

Dezelfde twee focusgroepen als in deel 1 hebben zich gebogen over manieren om ageïsme tegen te gaan. De focusgroepen bestonden uit tien vrouwen en negen mannen en de deelnemers hadden diverse werkkringen.

#### *Procedure en materiaal*

Het onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) en hierbij was geen voorafgaande ethische goedkeuring vereist en werd niet voorafgaande aan de dataverzameling informed consent van deelnemers verzameld. De deelnemers hebben zich vrijwillig aangemeld en waren vrij in hun deelname. In twee focusgroepen hebben 19 arbeidsdeskundigen onder begeleiding van twee onderzoekers praktijkervaringen ingebracht over maatregelen om ageïsme te verminderen, meegedacht over handvatten en deze uitgeprobeerd in de praktijk. Elke focusgroep is voor deel 1 van het onderzoek één keer bijeengekomen en voor deel 2 drie keer bijeengekomen. Met beide focusgroepen is in de tweede focusgroepbijeenkomst gebrainstormd, op basis van de ervaringen en input uit de literatuur, over welke aanpak het meest passend zou zijn om ageïsme tegen te gaan. Vervolgens hebben

de focusgroepsleden gekozen voor reframing en zijn de deelnemers aan de slag gegaan met het opstellen van reframes om negatieve stereotypen te kunnen tegengaan. Na de bijeenkomst zijn zij in hun professionele praktijk gaan oefenen met reframing. In de derde bijeenkomst van de focusgroepen werden de ervaringen met ageïsme en reframen besproken. Sommige reframes werden op grond hiervan aangepast. De vierde en laatste bijeenkomst van de focusgroepen betrof de evaluatie van het reframen, feedback op het concept-rapport voor het AKC en een discussie over de te formuleren aanbevelingen.

### *Analyses*

De gespreksverslagen zijn handmatig open en axiaal gecodeerd, net als in deelstudie 1.

## 3.3 Resultaten

Tabel 4 geeft de frames en reframes weer die de deelnemers uit de focusgroepen hebben geformuleerd. Ook geven Smit en Van Vuuren (2023) op basis van de resultaten tips voor het omgaan met oudere cliënten en werkgevers (zie Tabel 5).

**Tabel 4 Frames en reframes**

Thema	Frame / stereotype	Reframe / omdenken
Diversiteit & maatwerk	- Leeftijd is een acceptabele reden om mensen anders te behandelen.	- Leeftijd is een getal, geen beperking.
	- Oudere werknemers zijn een homogene groep.	- Kijk naar mensen zoals ze zijn, niet alleen naar hun leeftijd. - Er zijn veel grotere verschillen binnen leeftijdsgroepen dan tussen leeftijdsgroepen.
Waardering & bijdrage leveren	- Werkgevers hebben niets aan oudere werknemers.	- Oudere werknemers zijn betrokken en hebben vaak een hoog arbeidsethos en veel kennis en ervaring.
	- Alleen betaald werk is van waarde.	- Ouderen zijn meer dan ooit broodnodig en gewild op de arbeidsmarkt. - Werk waarbij je minder verdient, een werkervaringsplek en vrijwilligerswerk kunnen ook heel waardevol zijn.
Kunnen	- Re-integratie bij oudere werknemers met een eenzijdig arbeidsverleden, fysieke klachten en/of weinig opleiding is gedoemd te mislukken.	- Iedereen met arbeidsmogelijkheden heeft wat te bieden. Focus op de mogelijkheden in plaats van de onmogelijkheden.
		- Prestaties zijn niet afhankelijk van leeftijd, maar van de persoon. - Er zijn genoeg succesverhalen van ouderen die na re-integratie hun werk heel goed doen.

Leren	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Je kunt een oude hond geen nieuwe trucjes leren.</li> <li>- Oudere werknemers hebben slechte computervaardigheden en kunnen niet omgaan met nieuwe technologie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dat ouderen minder goed leren is een mythe, ze leren anders. De leerstof moet goed aansluiten op de praktijk.</li> <li>- Als iemand al 40 jaar met nieuwe technologie heeft leren omgaan, dan zal het nu ook wel lukken.</li> </ul>
Oud en jong	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oudere werknemers passen niet in onze organisatiecultuur, die jong en dynamisch is.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Binnen een jong en dynamisch bedrijf zijn ouderen een stabiele factor met kennis en ervaring.</li> <li>- Ouderen kunnen jongeren begeleiden bij het leren van werknemersvaardigheden.</li> </ul>
Kosten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oudere werknemers zijn te duur.</li> <li>- Ouderen willen alleen ander werk als ze daarin hun oude salaris kunnen verdienen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veel loonschalen stijgen nauwelijks vanaf 50 jaar en de bijdrage aan het pensioenfonds staat in veel sectoren los van de leeftijd.</li> <li>- Een oudere arbeidsongeschikte werknemer in dienst houden is goedkoper dan een verhoogde WIA-premie voor het gehele bedrijf betalen.</li> <li>- De meeste ouderen stellen hun inkomenseisen omlaag bij en accepteren werk onder hun vorige inkomensniveau.</li> </ul>
Wet- en regelgeving	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Met een WIA kun je niet meer werken. Je wordt 'afgeschreven'.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Je mag zeker nog wel werken als dat kan. Je hoeft niet achter de geraniums te zitten.</li> <li>- De WIA geeft ook ruimte om werk te zoeken dat je echt leuk vindt. Met de uitkering kun je een lager salaris aanvullen.</li> </ul>
Motivatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oudere werknemers zijn niet meer gemotiveerd omdat ze aftellen naar hun pensioen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oudere werknemers zijn meer intrinsiek gemotiveerd en gericht op kennisoverdracht.</li> </ul>

NB. WIA staat voor Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. Bron: Smit en Van Vuuren (2023).

**Tabel 5 Tips voor het omgaan met oudere cliënten en werkgevers**

<p><b>Cliënt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Altijd open het gesprek ingaan. Uitstralen dat iemand mogelijkheden heeft.</li> <li>- Er is bijna altijd meer dan één optie: vroegpensioen, maar bijvoorbeeld ook minder uren/dagen/taken, werkzaamheden op project- of detacheringsbasis of vrijwilligerswerk.</li> <li>- Niet invullen voor de ander en daarop sturen. Je bewust zijn van je eigen beelden en vragen wat de medewerker wil. Empathie tonen.</li> <li>- Goed checken wat de achtergrond van de cliënt is. Een schilder kan een gymnasium-diploma hebben. Iemand van 64 heeft misschien geen of weinig pensioen opgebouwd.</li> <li>- In de gespreksvoering zo nodig een motivatie-interventie toepassen.</li> <li>- Cliënten aanraden om bij sollicitaties de geboortedatum niet te vermelden. Dit kan helpen om ergens binnen te komen.</li> <li>- Op de krappe arbeidsmarkt wijzen. Werkgevers zijn zeker in bepaalde sectoren geholpen met gemotiveerde medewerkers.</li> </ul> <p><b>Werkgever</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderzoeken waar weerstanden en overtuigingen vandaan komen.</li> <li>- De werkgever vragen of hij heeft gecheckt of het klopt wat hij denkt.</li> <li>- Bij stereotypering de werkgever confronteren met feiten uit dit onderzoek.</li> <li>- Vragen om eerst maar eens in de praktijk dingen uit te proberen.</li> <li>- Uitleggen dat elk nadeel zijn voordeel heeft, bijvoorbeeld dat ouderen meer levenservaring hebben.</li> </ul>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

NB. Bron: Smit en Van Vuuren (2023).

Uit de ervaringen van de arbeidsdeskundigen blijkt dat reframing zinvol kan zijn, afhankelijk van de context en de manier waarop het gebeurt (wat zeg je, hoe en op welk moment). Volgens de arbeidsdeskundigen uit de focusgroepen speelt het volgende een rol:

- Wanneer motivatie ('willen') een belemmering lijkt (en niet het 'kunnen'), wordt dit vaak automatisch aan leeftijd gekoppeld. In zulke gevallen kan reframing helpen om het beeld bij te stellen.
- Bij cliënten met een negatief zelfbeeld kan reframing helpen om hun mogelijkheden zichtbaar te maken.
- Wat er te bereiken is, hangt mede af van de rol van de arbeidsdeskundige in het proces. Als een cliënt sterk vasthoudt aan stereotiepe denkbeelden over zichzelf, is dat niet in één gesprek te veranderen.
- Ten aanzien van onbekende sollicitanten van 55 jaar en ouder komt ageïsme vaker voor. Ook hier kan reframing helpen om het beeld te kantelen.
- Soms zijn de mogelijkheden écht beperkt. Het is dan belangrijk om feitelijke beperkingen te onderscheiden van veronderstellingen die voortkomen uit onzekerheid of stereotypen.

- In re-integratie eerste spoor (herplaatsen of begeleiden van een werknemer die ziek gemeld is bij de oorspronkelijke werkgever) speelt ageïsme minder vaak een rol, omdat de werkgever de werknemer al kent. Dat werkt meestal positief, tenzij er spanningen zijn in de relatie. Spelen er vaker vergelijkbare situaties met oudere werknemers bij één werkgever, dan kan reframing van waarde zijn.
- De huidige krapte op de arbeidsmarkt werkt in het voordeel van oudere werknemers. Volgens arbeidsdeskundigen zijn werkgevers vaker bereid om hen te behouden en het werk aan te passen. Dat biedt mogelijk ook meer ruimte om reframing toe te passen.

Volgens de deelnemers uit de focusgroepen werkt het goed om reframing te combineren met herkenbare succesverhalen over scholing en re-integratie. Herhaling helpt om een nieuw beeld te laten landen. De focusgroepsleden geven daarnaast aan dat deelname aan het project hen bewuster heeft gemaakt van ageïsme en hun eigen rol daarin. Reframing zorgt voor een ander perspectief en betere argumentatie in gesprekken waarin leeftijd een rol speelt. Hoewel veel arbeidsdeskundigen onbewust al reframing toepasten, doen ze dit nu doelgerichter en bewuster.

#### 4 Discussie

Uit het vragenlijstonderzoek blijkt dat onder arbeidsdeskundigen regelmatig diverse stereotypen over mensen van 55 jaar en ouder voorkomen. Bovendien blijken arbeidsdeskundigen van 50 jaar of jonger en arbeidsdeskundigen die zelf eerder willen stoppen met werken, meer te stereotyperen op grond van leeftijd. Er was vrijwel geen samenhang tussen de mate van stereotypering aan de ene kant en geslacht, gezondheid en werkveld aan de andere kant. Ageïsme komt dus ook bij arbeidsdeskundigen voor, net als bij werkgevers en bij oudere werkzoekenden zelf. Vrijwel alle deelnemers aan de focusgroepen geven aan regelmatig met leeftijdsstereotypen te maken te hebben in hun werk.

Veelvoorkomende negatieve beelden gaan over de productiviteit, het leervermogen, de motivatie, flexibiliteit, technologische vaardigheden, kosten, betrouwbaarheid en sociale eigenschappen van oudere werknemers. De literatuur laat zien dat veel van deze stereotypen niet kloppen. Bij het ouder worden nemen sommige vaardigheden iets af, maar andere juist toe. Daarbij zijn de verschillen *binnen* leeftijdsgroepen vaak groter dan de verschillen *tussen* leeftijdsgroepen. Een bijkomend probleem is dat ageïsme via metastereotypering kan leiden

tot zelfstigma en angst voor stereotypering, waardoor mensen zich ook echt gaan gedragen naar de verwachtingen die hen worden toegeschreven, een 'selffulfilling prophecy'. Over dat mechanisme is enig onderzoek beschikbaar. Zo vonden Koçak et al. (2023, 2024) dat oudere en jongere werkzoekenden op basis van stigmatiserende informatie in vacatures banen als minder aantrekkelijk beoordeelden en minder bereid waren om hierop te solliciteren.

Er is nog weinig bekend over effectieve manieren om ageïsme op de werkvloer aan te pakken. In de literatuur worden wel veel suggesties gedaan, maar er is nog weinig evidence-based onderzoek beschikbaar. De World Health Organization (2021) biedt een overzicht van effectieve interventies tegen ageïsme, al zijn deze niet specifiek gericht op werk. De ervaringen van arbeidsdeskundigen in de focusgroepen laten zien dat reframing in de praktijk kan helpen. Reframing betekent dat men een negatief stereotype probeert om te buigen door het op een andere manier te benaderen of te benoemen. Op die manier kan een negatief beeld worden vervangen door een positiever beeld, hetgeen stereotypen en vooroordelen kan verminderen.

Of reframing werkt, hangt af van de context én van hoe en wanneer het wordt ingezet. Het helpt om 'zaadjes te planten', oftewel mensen aan het denken te zetten. Maar het is geen kant-en-klare oplossing: de oorzaken van ageïsme zijn complex en hangen samen met veel andere factoren (World Health Organization, 2021).

Niet alleen bij direct cliëntcontact, maar ook bij meer beleidsmatige werkzaamheden is het uitbannen van ageïsme van groot belang. Ageïsme is helaas overal aanwezig (World Health Organization, 2021), ook in Nederland. Zo werd in een onderzoek door het CNV (2024) onder 1.900 leden van boven de 45 jaar duidelijk dat oudere werknemers op de arbeidsmarkt nog steeds te vaak aan de kant staan. Door 42% van de 1.900 deelnemende werknemers werd aangegeven dat hun werkgever weinig mensen aanneemt boven de 55 jaar. Met dit huidige onderzoek is voor het eerst in Nederland onderzocht hoe het staat met stereotypen onder een specifieke doelgroep, namelijk de arbeidsdeskundigen, en is nagegaan wat het verband was met leeftijd, werkterrein en geslacht.

Internationaal is inmiddels onderzoek verricht binnen een grotere diversiteit aan professies die aandacht besteden aan ageïsme. Daarbij lijkt de gezondheidszorg voorop te lopen, getuige de vele internationale publicaties over ageïsme in deze professionele omgeving. Amerikaanse gerontologen geven bijvoorbeeld aan zelf aan ageïsme bij te dragen en zelf geïnternaliseerd ageïsme te ervaren. Ze geven aan hun kennis en vaardigheden verder te willen ontwikkelen om ageïsme beter te herkennen en aan te pakken in onderzoek, onderwijs en in de betrokkenheid bij de gemeenschap (Morrow-Howell et al., 2023).

Voorlichting en interventies die positieve opvattingen over ouder worden bevorderen, zijn essentieel om misvattingen te verminderen, gezond gedrag te stimuleren en gelijkwaardigheid ongeacht leeftijd te benadrukken in de zorg (Ungar et al., 2024). Zo blijken voorlichting en het presenteren van een test als leeftijdsneutraal ouderen te kunnen beschermen tegen de negatieve effecten van leeftijdsstereotypen in dit werkveld (Henry et al., 2024). Een aanpak hierbij is bijvoorbeeld het achterwege laten van leeftijdsgerelateerde formuleringen zoals 'jong' of 'pas afgestudeerd' (Mann et al., 2017). Een Belgisch onderzoek liet zien dat onderwijsactiviteiten kunnen helpen om de attitudes van eerste- en tweedejaarsstudenten verpleegkunde tegenover ouderen te verbeteren. Zowel reguliere trainingen op locatie als online opleidingsprogramma's bleken een positieve invloed te hebben, wat suggereert dat verder experimenteren met dergelijke initiatieven waardevol is (Campens et al., 2021).

De ontwikkelde reframing-aanpak die door Smit en Van Vuuren (2023) in co-creatie met de arbeidsdeskundigen is ontwikkeld, is wellicht ook bruikbaar voor andere Nederlandstalige professionele beroepsgroepen dan arbeidsdeskundigen binnen het brede en gevarieerde werkveld van arbeid en gezondheid. Uiteraard gaat het dan niet alleen om bedrijfsartsen, verzekeringsartsen, ergotherapeuten, et cetera, maar ook om leidinggevendenden, HRM-adviseurs, en andere partijen die direct contact hebben met werkenden in een scala van situaties, zoals jobcoaches, recruiters, of mogelijk toekomstige collega's die aanschuiven bij sollicitatiegesprekken en zo invloed op de uitkomst van een sollicitatie hebben. Dit onderwerp vraagt dus ook om aandacht bij beleid ten gunste van diversiteit en inclusiviteit binnen organisaties.

Het is belangrijk dat alle relevante partijen zich bewust zijn van ageïsme en trachten dit fenomeen te doorbreken. Dit betekent ook dat er aandacht voor ageïsme en reframing moet zijn in opleidingen voor een breed scala aan professies. Hier ligt dus een uitnodiging voor leerplancommissies, onderwijsontwikkelaars, docenten en trainers binnen het beroepsgerichte onderwijs. Verder is duidelijk dat van het tegengaan van ageïsme binnen organisaties in de volle breedte een speerpunt moet worden gemaakt binnen werving, selectie en management. Ook is het van belang dat de aandacht voor het tegengaan van ageïsme niet eenmalig is, maar constant.

#### 4.1 Sterktes en zwaktes

Het onderzoek van Smit en Van Vuuren (2023) was sterk praktijkgericht en ontwerpgericht. De arbeidsdeskundigen waren steeds betrokken en de beide focusgroepen werden elk viermaal georganiseerd, waarbij steeds een stap in het proces gezamenlijk diepgaand werd uitgewerkt. De tussentijdse opdrachten leverden veel bruikbare en relevante input op. De verslagen en

logboeken waren een bron van informatie voor het eindrapport voor het AKC. Dit maakt de ontwikkelde aanpak sterk en zal mede gezien de co-creatie de bruikbaarheid en acceptatie verhoogd hebben. Ook de actieve en betrokken rol van het AKC was uitermate belangrijk, want in de disseminatie en acceptatie heeft dit kenniscentrum voor arbeidsdeskundigen een belangrijke rol gespeeld.

De sterke praktijkgerichtheid maakte echter ook dat er stellingen zijn gebruikt met wisselende hoeveelheden bewijskracht uit bronnen. Dit heeft geleid tot twee stellingen waar bij nader inzien geen eensluidend antwoord op te geven was. Ook konden nuances niet altijd uitgebreid worden meegenomen. Met name bij één stelling heeft dit gespeeld, namelijk de stelling over geheugen, waarbij deze stelling volgens de neuropsychologie specifiek had moeten gaan over het 'werkgeheugen'. De functie van het werkgeheugen valt onder de executieve functies en is gericht op het kort vasthouden van informatie die even actief wordt gebruikt en bewerkt, maar niet opgeslagen (Funahashi, 2017). In het werkgeheugen kunnen merkbare veranderingen optreden met het stijgen van de chronologische leeftijd, al beginnend vanaf de leeftijd van 30 tot 40 jaar (Ferguson et al., 2021). Andere vormen van geheugen (het voor langere tijd opslaan, bewaren en weer ophalen van informatie) nemen bij gezonde volwassenen zonder specifieke aandoeningen niet per se af tijdens de werkzame leeftijd.

Reframing is uit het onderzoek gekomen als een passende aanpak om ageïsme tegen te gaan. Co-creatie en betrokkenheid zijn essentieel gebleken in het tot stand brengen van deze onderzoeksuitkomsten. Er is geen evaluatieonderzoek uitgevoerd. Echter, het proces en het eindproduct lijken tot een stuk bewustzijn te hebben geleid bij de betrokken arbeidsdeskundigen en de reframing-aanpak kan wellicht ook worden ingezet door andere professionele beroepsgroepen en partijen binnen werkvelden op het gebied van arbeid en organisatie.

#### 4.2 Praktische implicaties

Stereotypen over oudere werknemers komen ook voor bij professionals zoals arbeidsdeskundigen. Dit ageïsme kan doorwerken in hun begeleiding van cliënten. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) en de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA) hebben een aanpak geïmplementeerd om ageïsme tegen te gaan, door het onderzoeksrapport, de interactieve vragenlijst over ageïsme en een gesprekshandleiding voor intervisiegroepen hierover breed beschikbaar te stellen. De interactieve vragenlijst is blijvend te gebruiken (AKC, z.d.). Alle materialen zijn beschikbaar en arbeidsdeskundigen worden aangemoedigd om het onderzoek met de eigen intervisiegroep te bespreken, ervaringen uit te wisselen en er samen mee aan de slag te gaan, bijvoorbeeld door koppeling aan casuïstiekbesprekingen

over een 55-plus cliënt. Hiervoor is ook het document *Leeftijd is een getal, geen beperking* beschikbaar (AKC & NVvA, 2023).

De arbeidsdeskundigen worden door de NVvA en het AKC aangemoedigd om gebruik te maken van de aanpak van het reframen bij gesignaleerd ageïsme, en zijn nu voorzien van praktische adviezen en tips, zoals ervoor te zorgen een paar aansprekende succesverhalen over oudere werkenden paraat te hebben. Zo hebben de arbeidsdeskundigen handvatten om zowel hun (oudere) cliënten als werkgevers adequaat en met alertheid op het voorkomen van ageïsme te adviseren en begeleiden.

### **Praktijkbox**

Wat betekenen de resultaten voor de praktijk?

- Het besef dat ageïsme veel voorkomt, is belangrijk. Het kan diverse vormen aannemen en binnen allerlei professionele contexten aanwezig zijn. Ageïsme kan ook al spelen bij ideeën over passende banen of het uitnodigen van kandidaten voor een functie.
- Professionals, zoals arbeidsdeskundigen, kunnen stereotypen hebben over mensen van 55 jaar en ouder. Cliënten van professionals kunnen hierdoor worden benadeeld.
- Reframing blijkt een passende aanpak om ageïsme tegen te gaan, die ook voor andere professies en werkvelden van belang kan zijn. Beroepsverenigingen kunnen hierin een voortrekkersrol vervullen. Binnen beroepsverenigingen lijkt nog weinig aandacht te zijn voor het bestaan en het tegengaan van ageïsme. Het is belangrijk dat beroepsverenigingen deze handschoen oppakken.
- Ook HR kan reframing meer inzetten om oudere werkzoekenden en werkenden meer kansen te bieden. De gegeven tips voor het omgaan met oudere cliënten en werkgevers zijn ook voor HR bruikbaar. Ook het paraat hebben van succesverhalen kan helpen tijdens de gespreksvoering.

## **Data availability statement**

Een verzoek voor het inzien van data en analyses kan aan de eerste auteur worden gericht.

## **Verantwoording**

Dit artikel vloeit voort uit een onderzoek dat gefinancierd is door het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC).

## Literatuur

- AKC. (z.d.). *Vragenlijst age-isme en arbeidsdeskundigen*. <https://ageisme.arbeidsdeskundigen.nl/>
- AKC & NVvA. (2023). *Leeftijd is een getal, geen beperking: Vragen voor OT-groepen*. <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/kennis/instrumenten/document/5453>
- Andriessen, D. (2014). *Praktisch relevant én methodisch grondig? Dimensies van onderzoek in het hbo* [Openbare les]. Hogeschool Utrecht.
- Bakker, A., & Hakanen, J. (2019). Engaging aging: A model of proactive work behaviour and engagement with increasing age. In T. Taris, M. Peeters, & H. De Witte (Eds.), *The fun and frustration of modern working life: Contributions from an occupational health psychology perspective* (pp. 153-163). Pelckmans Pro.
- Balsis, S., & Carpenter, B. D. (2005). Evaluations of elderspeak in a caregiving context. *Clinical Gerontologist*, 29(1), 79-96. [https://doi.org/10.1300/J018v29n01\\_07](https://doi.org/10.1300/J018v29n01_07)
- Campens, J., Lambotte, D., Huion, A., Vanleerberghe, P., & De Witte, N. (2021). Een verkennende studie naar de relatie tussen (online) onderwijs en de attitude ten aanzien van ouderen bij studenten verpleegkunde. *Verpleegkunde*, 36(3), 13-21. <https://doi.org/10.24078/vpg.2021.9.127841>
- CBS. (2023). *Werkende meerderheid verder gegroeid*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/32/werkende-meerderheid-verder-gegroeid>
- CBS. (2025). *Arbeidsdeelname; ouderen*. [https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/85267NED?q=werkenden 55+](https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/85267NED?q=werkenden%2055%20)
- CNV. (2024). *CNV-onderzoek '55-plussers op de arbeidsmarkt'*. [https://cnvstorageprd.blob.core.windows.net/media/documents/CNV\\_onderzoek\\_55\\_plussers.pdf](https://cnvstorageprd.blob.core.windows.net/media/documents/CNV_onderzoek_55_plussers.pdf)
- Cotter, D. L., Walters, S. M., Fonseca, C., Wolf, A., Cobigo, Y., Fox, E. C., You, M. Y., Altendahl, M., Djukic, N., Staffaroni, A. M., Elahi, F. M., Kramer, J. H., & Casaletto, K. B. (2020). Aging and positive mood: Longitudinal neurobiological and cognitive correlates. *American Journal of Geriatric Psychiatry*, 28(9), 946-956. <https://doi.org/10.1016/j.jagp.2020.05.002>
- De Vries, R. E. (2022). Ken uzelf: Relationale persoonlijkheid op en om het werk. *Gedrag & Organisatie*, 35(2), 167-193. <https://doi.org/10.5117/GO2022.2.003.VRIE>
- Dhondt, S., Vergeer, R., Kooij-de Bode, J. M., & Sanders, J. M. A. F. (2011). *Beelden en feiten over omslagpunten en maatregelen omtrent de productiviteit van oudere werknemers*. TNO.
- Dordoni, P., & Argentero, P. (2015). When age stereotypes are employment barriers: A conceptual analysis and a literature review on older workers stereotypes. *Ageing International*, 40(4), 393-412. <https://doi.org/10.1007/s12126-015-9222-6>
- Fancey, P., Knight, L., Keefe, J., & Syed, S. (2021). *Older workers: Exploring and addressing the stereotypes*. Federal, Provincial and Territorial Forum of Ministers

- Responsible for Seniors, Canada. [https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/seniors/forum/Older\\_Workers-EN.pdf](https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/seniors/forum/Older_Workers-EN.pdf)
- Ferguson, H. J., Brunsdon, V. E. A., & Bradford, E. E. F. (2021). The developmental trajectories of executive function from adolescence to old age. *Scientific Reports*, *11*(1), 1382. <https://doi.org/10.1038/s41598-020-80866-1>
- Finkelstein, L. M., Truxillo, D. M., Fraccaroli, F., & Kanfer, R. (Eds.). (2015). *Facing the challenges of a multi-age workforce: A use-inspired approach*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203776322>
- Funahashi, S. (2017). Working memory in the prefrontal cortex. *Brain Sciences*, *7*(5), 49. <https://doi.org/10.3390/brainsci7050049>
- Gaillard, M., & Desmette, D. (2010). (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop. *Basic and Applied Social Psychology*, *32*(1), 86-98. <https://doi.org/10.1080/01973530903435763>
- Gelderblom, A. Collewet, M., & De Koning, J. (2011). *Arbeidsmarkt ouderen: Eindrapport*. SEOR, Erasmus School of Economics.
- Gyekye, S., & Salminen, S. (2009). Age and workers' perceptions of workplace safety: A comparative study. *International Journal of Aging and Human Development*, *68*(2), 171-184. <https://doi.org/10.2190/AG.68.2.d>
- Harris, K., Krygsman, S., Waschenko, J., & Laliberte Rudman, D. (2018). Ageism and the older worker: A scoping review. *Gerontologist*, *58*(2), e1-e14. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw194>
- Hauk, N., Hüffmeier, J., & Krumm, S. (2018). Ready to be a silver surfer? A meta-analysis on the relationship between chronological age and technology acceptance. *Computers in Human Behavior*, *84*, 304-319. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.01.020>
- Hausknecht, S., Clemson, L., O'Loughlin, K., McNab, J., & Low, L. (2020). *Reframing ageing in Australia*. EveryAGE Counts. [https://assets.nationbuilder.com/everyagecounts/pages/273/attachments/original/1594191546/Reframing\\_Ageing\\_-\\_Final\\_Report.pdf?1594191546](https://assets.nationbuilder.com/everyagecounts/pages/273/attachments/original/1594191546/Reframing_Ageing_-_Final_Report.pdf?1594191546)
- Henkens, C., & Solinge, H. (2009). Beslissingen rond langer werken: De onzichtbare drempels voor een later pensioen. *Tijdschrift voor HRM*, *12*(3), 64-79. <http://www.nidi.knaw.nl/Content/NIDI/output/2009/thrm-12-03-henkens.pdf>
- Henry, J. D., Coundouris, S. P., & Nangle, M. R. (2024). Breaking the links between ageism and health: An integrated perspective. *Ageing Research Reviews*, *95*, 102212. <https://doi.org/10.1016/j.arr.2024.102212>
- Heyma, A., Nauta, A., Van der Werff, S., & Van Sloten, G. (2016). *Werkende perspectieven voor oudere werknemers: De aantrekkelijkheid van oudere werknemers volgens werkgevers; een economische en arbeidspsychologische benadering*. SEO Economisch onderzoek. [https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2020/04/2016-26\\_Werkende\\_perspectieven\\_voor\\_oudere\\_werknemers.pdf](https://www.seo.nl/wp-content/uploads/2020/04/2016-26_Werkende_perspectieven_voor_oudere_werknemers.pdf)

- Jones, M. K., Latreille, P. L., Sloane, P. J., & Staneva, A. V. (2011). Work-related health in Europe: Are older workers more at risk? *IZA Discussion Papers*, No. 6044. Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn. <https://www.econstor.eu/handle/10419/58567>
- Knaapen, T., & Langedijk, P. (2023). *Work Ability Index: Blik op werkvermogen in 2022*. Stichting Blik op Werk.
- Koçak, A., Derous, E., Born, M. Ph., & Duyck, W. (2023). What (not) to add in your ad: When job ads discourage older or younger job seekers to apply. *International Journal of Selection and Assessment*, 31(1), 92-104. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12385>
- Koçak, A., Dirix, N., Duyck, W., Schellaert, M., & Derous, E. (2024). Older and younger job seekers' attention towards metastereotypes in job ads. *Plos One*, 19(10), e0312323. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0312323>
- Kooij, T. A. M. (2010). Motiveren van oudere werknemers: De rol van leeftijd, werkgerelateerde motieven en personeelsinstrumenten. *Tijdschrift voor HRM*, 4, 37-50.
- Kriesche, D., Woll, C. F. J., Tschentscher, N., Engel, R. R., & Karch, S. (2023). Neurocognitive deficits in depression: A systematic review of cognitive impairment in the acute and remitted state. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 273(5), 1105-1128. <https://doi.org/10.1007/s00406-022-01479-5>
- Kroon, A. C., Van Selm, M., Ter Hoeven, C. L., & Vliegenthart, R. (2018). Reliable and unproductive? Stereotypes of older employees in corporate and news media. *Ageing and Society*, 38(1), 166-191. <https://doi.org/10.1017/S0144686X16000982>
- Kunze, F., Boehm, S., & Bruch, H. (2013). Age, resistance to change, and job performance. *Journal of Managerial Psychology*, 28(7), 741-760. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0194>
- Lamont, A., Swift, J., & Abrams, D. (2018). A review and meta-analysis of age-based stereotype threat: Negative stereotypes, not facts, do the damage. *Psychology and Aging*, 33(5), vi. <https://doi.org/10.1037/pag0000269>
- Mann, L., Beukeboom, C. J., & Fokkens, A. S. (2017). *Leeftijdscriminatie op de arbeidsmarkt in de wervings- en selectiefase: Een verkenning van verboden leeftijd-gerelateerd taalgebruik in vacatureteksten*. Rijksoverheid. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2017/04/11/leeftijdscriminatie-op-de-arbeidsmarkt>
- McNamara, T., Pitt-Catsouphes, M., Sarkisian, N., Besen, E., & Kidahashi, M. (2016). Age bias in the workplace: Cultural stereotypes and in-group favoritism. *The International Journal of Aging and Human Development*, 83(2), 156-183. <https://doi.org/10.1177/0091415016648708>
- Messiou, A., & Van Vuuren, T. (2022). Ervaren economische kwalificatieveroudering en ontwikkelmogelijkheden in het werk: De relaties met ziekteverzuim en bevoegenheid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 38(2), 192-217. <https://doi.org/10.5117/tva2022.2.005.mess>

- Metzler-Baddeley, C. (2007). A review of cognitive impairments in dementia with Lewy bodies relative to Alzheimer's disease and Parkinson's disease with dementia. *Cortex*, 43(5), 583-600. [https://doi.org/10.1016/S0010-9452\(08\)70489-1](https://doi.org/10.1016/S0010-9452(08)70489-1)
- Montizaan, R., & van Vuuren, T. (2015). *Werkgevers vitaliseren te weinig*. Opinion Paper 65, Netspar Industry Serie. Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement.
- Morrow-Howell, N., Kunkel, S., Gendron, T., Jarrott, S. E., & Andreoletti, C. (2023). Anti-ageism for gerontologists. *Journal of Aging and Social Policy*, 36(5), 721-731. <https://doi.org/10.1080/08959420.2023.2194816>
- Nauta, A., Bruin, M., & Cremer, R. (2004). De mythe doorbroken: Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers. TNO. [https://www.tno.nl/downloads/V-191\\_de\\_mythe\\_doorbroken.pdf](https://www.tno.nl/downloads/V-191_de_mythe_doorbroken.pdf)
- Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen. (2025). *De arbeidsdeskundige: Werkterrein*. <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/arbeidsdeskundigen/de-arbeidsdeskundige/werkterreinen>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*, 65(4), 821-858. <https://doi.org/10.1111/peps.12003>
- Pescosolido, B. A., & Martin, J. K. (2015). The stigma complex. *Annual Review of Sociology*, 41, 87-116. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071312-145702>
- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1), 158-188. <https://doi.org/10.1177/0149206308318617>
- Rabl, T. (2010). Age, discrimination, and achievement motives: A study of German employees. *Personnel Review*, 39(4), 448-467. <https://doi.org/10.1108/00483481011045416>
- Regieorgaan SIA. (2025). *Financiering hbo-postdoc*. Geraadpleegd op 29 september 2025, van <https://regieorgaan-sia.nl/financiering/hbo-postdoc/>
- Robertson, D. A., King-Kallimanis, B. L., & Kenny, R. A. (2016). Negative perceptions of aging predict longitudinal decline in cognitive function. *Psychology and Aging*, 31(1), 71-81. <https://doi.org/10.1037/PAG0000061>
- Sánchez-Izquierdo, M., & Fernández-Ballesteros, R. (2021). Cognition in healthy aging. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1-30. <https://doi.org/10.3390/ijerph18030962>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Scheibe, S., & Carstensen, L. L. (2010). Emotional aging: Recent findings and future trends. *Journals of Gerontology – Series B Psychological Sciences and Social Sciences*, 65 B(2), 135-144. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbp132>

- Schuurmans, M. J. (2018). Beelden van ouderen lijdend of leidend? *Tijdschrift voor Gerontologie en Geriatrie*, 49(2), 53-55. <https://doi.org/10.1007/s12439-018-0250-z>
- Smit, A., & Van Vuuren, T. (2023). *Leeftijd is een getal, geen beperking: Verslag van een onderzoek naar ageïsme in de arbeidsdeskundige praktijk*. Arbeidsdeskundig Kennis Centrum. <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/kennis/akc-cahiers/document/5451>
- Soto, C. J., John, O. P., Gosling, S. D., & Potter, J. (2011). Age differences in personality traits from 10 to 65: Big Five domains and facets in a large cross-sectional sample. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(2), 330-348. <https://doi.org/10.1037/a0021717>
- Spencer, S. J., Logel, C., & Davies, P. G. (2016). Stereotype threat. *Annual Review of Psychology*, 67, 415-37. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-073115-103235>
- Sterns, H. L., & Miklos, S. M. (1995). The aging worker in a changing environment: Organizational and individual issues. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 248-268. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.0003>
- Tongia, S., Jain, D. C., Iqbal, D. S. M. A., & Jain, D. A. (2024). The relevance of soft skills in career success. *Educational Administration Theory and Practices*, 30(1), 1809-1812. <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i1.6642>
- UNECE. (2019). *Policy brief: Combatting ageism in the world of work*. [https://unece.org/DAM/pau/age/Policy\\_briefs/ECE-WG1-30.pdf](https://unece.org/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE-WG1-30.pdf)
- Ungar, A., Cherubini, A., Fratiglioni, L., De la Fuente-Núñez, V., Fried, L. P., Krasovitsky, M. S., Tinetti, M. E., Officer, A., Vellas, B., & Ferrucci, L. (2024). Carta of Florence against ageism: No place for ageism in healthcare. *The Journals of Gerontology. Series A, Biological Sciences and Medical Sciences*, 79(3), glad264. <https://doi.org/10.1093/gerona/glad264>
- Universiteit van Amsterdam. (2022). *Seniorisme*. <https://www.seniorisme.nl/>
- UWV. (2025). *Vereenvoudigde WIA-beoordeling voor 60-plussers*. <https://www.uwv.nl/nl/wia/vereenvoudigde-60-plus-regeling>
- Van Dalen, H., & Henkens, K. (2004). De verborgen waarde van de oudere werknemer. *Bevolking en Gezin*, 33(1), 29-60. <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=97389>
- Van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, J. (2009). Dealing with older workers in Europe: A comparative survey of employers' attitudes and actions. *Journal of European Social Policy*, 19(1), 47-60. <https://doi.org/10.1177/0958928708098523>
- Van der Gaag, A. (2025). *Zonder werk vaart niemand wel*. PrintPlezier.
- Van Engen, M., Dijkers, J., Boelhouwer, I., Derous, E., & Kroon, B. (2024). Call for papers voor nieuwe G&O-reeks 'Praktijkgericht onderzoek': Een ode aan onderzoek met praktische relevantie. *Gedrag & Organisatie*, 37(1), 113-116. <https://doi.org/10.5117/GO2024.1.006.ENGE>

- Van Selm, M. (2019). *Jong geleerd, oud gedaan: Beeldvorming over oudere werknemer* [Oratie, Universiteit van Amsterdam]. <https://hdl.handle.net/11245.1/108b6976-aof4-4d9f-81f2-2d234657c084>
- Van Vuuren, T., Kampermann, A., Vander Meeren, W., Van Ingen, S., Hadzialijagic, A., Deusings, A., & De Vocht, C. (2011). *Leven lang leren in Limburg*. Onderzoeksrapport in opdracht van de Provincie Limburg. Open Universiteit.
- Vernet. (2023). *Verzuimanalyse naar leeftijd – deel 5: Werknemers van 56 jaar en ouder*. <https://www.vernet.nl/2023/11/23/verzuimanalyse-naar-leeftijd-deel-5-werknemers-van-56-jaar-en-ouder/>
- Verschuren, P. J. M. (2021). Onvolprezen praktijkgericht onderzoek in het hoger onderwijs. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 39(3-4), 61-76. <https://doi.org/10.59532/TVHO.V39I3-4.13392>
- Vickerstaff, S., & Van der Horst, M. (2021). The impact of age stereotypes and age norms on employees' retirement choices: A neglected aspect of research on extended working lives. *Frontiers in Sociology*, 6, 686645. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2021.686645>
- Vlasblom, J. D., & Schippers, J. (2019). Werkloze ouderen weer aan het werk? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35(1), 6-25. <https://doi.org/10.5117/2019.035.001.002>
- Vorauer, J. D., Main, K. J., & O'Connell, G. B. (1998). How do individuals expect to be viewed by members of lower status groups? Content and implications of meta-stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(4), 917-937. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.75.4.917>
- Weber, J., Angerer, P., & Müller, A. (2019). Individual consequences of age stereotypes on older workers: A systematic review. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 52, 188-205. <https://doi.org/10.1007/s00391-019-01506-6>
- World Health Organization. (2021). *Global report on ageism*. <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism>
- Zafarmandi, S., Safdarian, M., Mohamadi-Asl, A., Sharif-Alhoseini, M., & Sharif-Alhoseini Sina, M. (2024). Cognitive impairments in traumatic brain injuries: An overview of epidemiology, pathophysiology, assessment, and rehabilitation. *Archives of Trauma Research*, 13(2), 117-131. <https://doi.org/10.48307/ATR.2024.447238.1099>

## Correspondentieadres

Ingrid G. Boelhouwer, Hogeschool van Amsterdam, Faculteit Maatschappij en Recht, Toegepaste Psychologie, Postbus 2171, 1000 CD Amsterdam. [i.g.boelhouwer@hva.nl](mailto:i.g.boelhouwer@hva.nl)