



Kwaliteit heeft geen leeftijd!

Werven op leeftijd; wat mag wel en wat mag niet?

expertisecentrum

LEEFTijd

Kwaliteit heeft geen leeftijd!

Zonder nieuw personeel komen de groei en ontwikkeling van uw organisatie tot stilstand. Medewerkers gaan met pensioen of ergens anders aan de slag. Ook kan uw organisatie of de vraag van de markt veranderen. Het aantrekken van nieuwe en goede medewerkers is in alle gevallen van vitaal belang voor uw organisatie. Natuurlijk staan daarbij voor u de motivatie, de professionele kwaliteiten en de ontwikkelingsmogelijkheden van de sollicitanten voorop.

Sinds 1 mei 2004 is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) van kracht. Daardoor is het wettelijk verboden leeftijdonderscheid op het gehele terrein van de arbeid te maken. Toch blijkt bij het screenen van personeelsadvertenties dat nog veel werkgevers deze regel – mogelijk onbewust en onbedoeld – schenden. Werkgevers zijn net als u vaak op zoek naar sollicitanten van jonge leeftijd of met beperkte werkervaring en sluiten daarmee oudere werkzoekenden uit. Daardoor verkleint u de vijver met potentiële nieuwe medewerkers. Bovendien wordt goed gekwalificeerd personeel op lange termijn steeds schaarser. En het selectief werven onder jongeren is in de meeste gevallen discriminerend en dus niet toegestaan.

Deze brochure informeert u over de demografische ontwikkelingen en de gevolgen daarvan voor de beroepsbevolking. Met enkele veelgebruikte argumenten voor het aantrekken van jongeren wordt stilgestaan bij de vraag of werven op leeftijd zinvol is en of het wettelijk is toegestaan. Uiteindelijk moet leeftijd niet uitmaken bij het aantrekken van nieuw personeel, want kwaliteit heeft geen leeftijd!

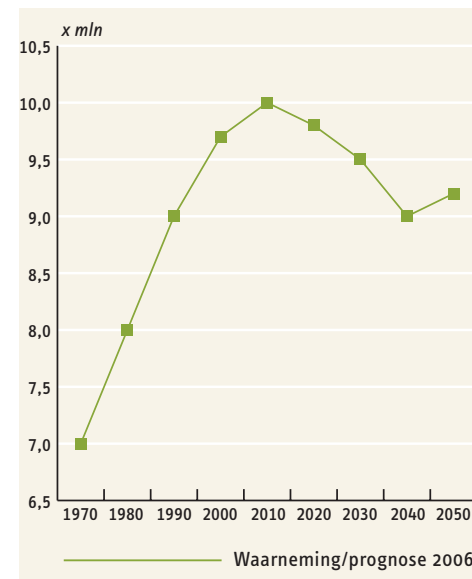
Grijs en groen op de arbeidsmarkt

De beroepsbevolking is sterk aan het veranderen, vooral de leeftijdssamenstelling. Het aandeel ouderen (50-plussers) groeit en dat van jongeren (35 jaar en jonger) daalt. Deze trend zet de komende jaren door. Werknemers gaan op een hogere leeftijd met pensioen; het aantal jongeren dat de arbeidsmarkt instroomt, stijgt voorlopig niet. De gemiddelde leeftijd van arbeidskrachten in Nederland zal hierdoor de komende jaren alleen maar stijgen. Na 2010 stroomt de babyboom-

generatie uit en zal de beroepsbevolking krimpen. De concurrentie tussen branches, bedrijven en instellingen om goed gekwalificeerde, gezonde en gemotiveerde werknemers te krijgen, neemt dan verder toe. Dat geldt nog sterker als iedere werkgever ook nog eens probeert vooral jongeren te werven en te binden.

Geen onderscheid naar leeftijd

Als werkgever moet u zich erop instellen dat nieuwe, jonge medewerkers steeds lastiger te vinden zijn. Dat geldt vooral voor jongeren met specifieke kwaliteiten. Een slimme werkgever maakt geen onderscheid naar leeftijd bij de werving van personeel. Hij zorgt ervoor dat iedereen die aan de functie-eisen voldoet zich uitgenodigd voelt om – ongeacht zijn leeftijd – te solliciteren. Bij de selectie, en later de aanstelling, kiest u uiteraard de kandidaten die er in motivatie, professionele kwaliteiten en ontwikkelingsmogelijkheden het beste uitkomen.



De ontwikkeling van de beroepsbevolking in de periode van 1970 tot 2050



Ik zoek jongeren want...

Net als u zijn veel bedrijven vooral op zoek naar jong personeel. Vaak geven werkgevers voor dit onderscheid naar leeftijd dezelfde redenen op. Deze blijken bijna altijd onvoldoende gegrond voor het maken van leeftijdsdiscriminatie bij het werven van nieuw personeel. Hier volgen enkele veel – meestal onterecht – gebruikte argumenten.

...mijn bedrijf vergrijsd

Veel werkgevers menen dat een hogere leeftijd van het personeel ten koste gaat van de groei, het vernieuwingspotentieel en de winstgevendheid van de organisatie. Er is echter weinig praktijkonderzoek verricht dat deze opvatting ondersteunt. Ze lijkt vooral ingegeven door vooroordelen over jong en oud personeel. Een wat ouder personeelsbestand vormt op zich geen bedreiging voor de continuïteit van de organisatie. Alleen als alle medewerkers in een bepaalde functie op korte termijn met pensioen gaan, kan het voortbestaan van een bedrijf of bedrijfsonderdeel op het spel staan. In dat geval mag u wél personeel werven dat voorlopig nog niet met pensioen gaat. Dit levert nog geen rechtvaardiging op voor het selectief werven onder jongeren.

...ik wil een evenwichtige leeftijdsopbouw in mijn bedrijf

Veel organisaties die een evenwichtige leeftijdsopbouw aandragen als argument, beogen daarmee vooral jongeren aan te trekken. Wat is eigenlijk een evenwichtige leeftijdsopbouw? En waarom is die noodzakelijk voor de continuïteit van de organisatie? Deze vragen zijn niet concreet te beantwoorden. Daarom is een evenwichtige leeftijdsopbouw voor de wet geen argument dat het selectief werven onder bepaalde leeftijdsgroepen rechtvaardigt.

Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL)

Sinds 1 mei 2004 verbiedt de WGBL leeftijdsdiscriminatie bij de arbeid. Dat geldt ook voor de werving van personeel. Alleen in uitzonderlijke situaties, bijvoorbeeld bij leeftijdgebonden werk of een zwaarwegend bedrijfsbelang (gevaar voor continuïteit van de organisatie), mag leeftijd een rol spelen. U bent dan wel verplicht de reden voor het gemaakte onderscheid in de vacaturetekst te vermelden. Voor meer informatie kijk op www.minszw.nl bij het dossier Gelijke Behandeling.

...nieuwe medewerkers moeten passen in het team

Als werkgevers een jong team hebben en de heersende teamcultuur willen voorzetten, wordt dit argument regelmatig gebruikt. Nieuwe personeelsleden moeten in leeftijd goed bij het team aansluiten. Maar ook oudere personen kunnen zich thuis voelen in die cultuur en sommige jongeren juist niet. Werven en selecteren op leeftijd biedt geen garantie voor het handhaven van de teamcultuur. Bovendien is niet hard te maken wat het zwaarwegende organisatiebelang is. Uitsluiting van oudere personen om deze redenen is dan ook niet toegestaan. Aansluiting op de teamcultuur mag u in uw functie-eisen wél mee laten wegen.

...jongere werknemers zijn dynamisch, innovatief, ambitieus en flexibel

Sommige functies vereisen werknemers die aan deze kwaliteiten voldoen. Vaak worden ze toegedicht aan jongeren, maar ouderen kunnen ze ook hebben. Stereotype beeldvorming over bepaalde leeftijdsgroepen, en niet zozeer de realiteit, ligt aan dit argument ten grondslag. Als deze kwalificaties van groot belang zijn voor het uitoefenen van de functie, mag u daarop het accent leggen in de advertentietekst. Een leeftijds-grens of leeftijdsindicatie stellen, is niet nodig.

Werven op ervaring

In personeelsadvertenties eisen werkgevers vaak een minimum aantal jaren werkervaring. Dit is voor de WGBL toegestaan als de uitgesloten groep niet te groot is. Vragen naar een accountant met minimaal vijftien of maximaal twee tot vijf jaar werkervaring mag niet, want hierdoor komt een grote groep sollicitanten niet in aanmerking.

Ook vind je in personeelsadvertenties regelmatig termen als 'starter' of 'pas afgestudeerd'. Hiermee richten werkgevers zich vooral op jongere sollicitanten, ook al kunnen oudere carrièreswitchers en herintreders ook aan deze kwalificaties voldoen. Met het gebruik van deze termen maakt u toch indirect onderscheid op grond van leeftijd. En dat is voor de wet niet toegestaan. U mag wél gericht op zoek gaan naar nieuw personeel voor een junior- of senior*functie*. De begrippen junior en senior zeggen niets over de leeftijd van sollicitanten, maar geven een indicatie van de inhoud en zwaarte van de functie.

...jongeren zijn goedkoper

Jongeren onder 23 jaar die tegen het minimum-jeugdloon werken, leveren mogelijk een (kosten)-voordeel op. Vooral bij laaggekwalificeerde arbeid, waarbij kennis en ervaring nauwelijks meerwaarde hebben. Dit betreft slechts een klein deel van het werk. Over het algemeen is de relatie tussen leeftijd, kosten en opbrengsten van personeel complex en niet eenduidig. Lagere (loon)kosten van jongeren zijn voor de wet geen aanvaardbaar argument om selectief te werven. Alleen als u met het werven en aanstellen van jongeren een dreigend faillissement kunt voorkomen, is sprake van een zwaarwegend organisatiebelang. In de praktijk komt dit echter niet of nauwelijks voor.

...het klantenbestand vereist jong personeel

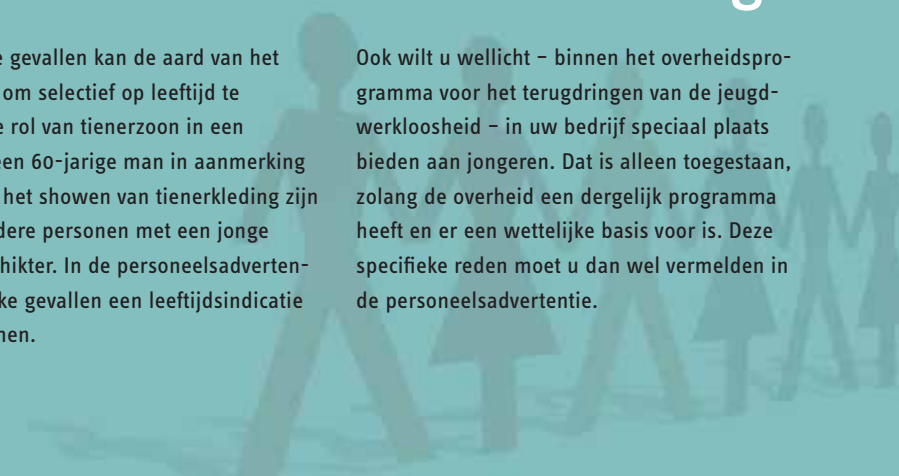
In de klantenkring van organisaties kunnen bepaalde leeftijdsgroepen oververtegenwoordigd zijn. Dat kan inherent zijn aan de aard van het werk, bijvoorbeeld bij verzorgingshuizen, of omdat een bedrijf zich richt op klanten in een bepaalde leeftijdsgroep. Veel werkgevers zoeken in dat geval personeel dat qua leeftijd het beste bij die klanten aansluit. Ook hier is een zwaarwegend bedrijfsbelang, waardoor het noodzakelijk zou zijn speciaal onder een bepaalde leeftijdsgroep te werven, moeilijk aan te tonen. Deze motivering voor een leeftijdsgrens of -indicatie in een personeelsadvertentie is dan ook niet toegestaan. Het is wel toegestaan om in de advertentie affiniteit of aantoonbare ervaring met het werken met een bepaalde leeftijdsgroep als functie-eis op te nemen.



Wanneer onderscheid wél mag...

In uitzonderlijke gevallen kan de aard van het werk reden zijn om selectief op leeftijd te werven. Voor de rol van tienerzoon in een soapserie zal geen 60-jarige man in aanmerking komen. En voor het showen van tienerkleding zijn jongeren, of oudere personen met een jonge uitstraling, geschikter. In de personeelsadvertentie kunt u in zulke gevallen een leeftijdsindicatie of -grens opnemen.

Ook wilt u wellicht – binnen het overheidsprogramma voor het terugdringen van de jeugdwerkloosheid – in uw bedrijf speciaal plaats bieden aan jongeren. Dat is alleen toegestaan, zolang de overheid een dergelijk programma heeft en er een wettelijke basis voor is. Deze specifieke reden moet u dan wel vermelden in de personeelsadvertentie.



Meer informatie

Voor meer informatie kunt u terecht bij Expertisecentrum LEEFtijd. Op de website www.leeftijd.nl vindt u een speciaal ontwikkelde checklist, opgesteld in samenwerking met de Commissie Gelijke Behandeling. Hiermee kunt u antwoord vinden op vragen over het gebruik van leeftijds-grenzen en -indicaties in personeelsadvertenties.

Expertisecentrum LEEFtijd, Catherijnesingel 45, Postbus 19238, 3501 DE Utrecht. Contactpersoon: Afra Kotiso, telefoon: (030) 266 20 00, e-mail: info@leeftijd.nl.

