

## Leeftijd en personeelsadvertenties: tips voor recruitmentbureaus

*Voor een klant van ons zijn wij op zoek naar een professionele, hardwerkende collega die feeling met de doelgroep heeft, die in het team past en die de juiste leeftijd heeft.*

### Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid

Bij het opstellen van personeelsadvertenties is het belangrijk een zo gericht mogelijk profiel neer te zetten teneinde een geschikte kandidaat te vinden. Sinds mei 2004 is het in principe niet meer toegestaan daarbij leeftijd als criterium te gebruiken. Toen trad de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) in werking. Vragen naar een secretaresse 'tussen de 18 en 24 jaar' of een verkoopmedewerker 'van ongeveer 28 jaar oud' mag niet meer. Je mag niet een kandidaat met een bepaalde leeftijd werven omdat diegene dan binnen het team zou passen. Dan moet worden aangetoond waarom alleen een nieuwe collega tussen de 28 en 34 goed in de baan zou kunnen functioneren en iemand boven de 34 niet.

Als uitzendbureau wilt u de juiste kandidaten kunnen selecteren voor de vacatures van uw klanten. Het is daarom van belang de vacature open te stellen voor álle leeftijden. De organisatie kan daarna een selectie maken van alle kandidaten op basis van hun talenten, ongeacht hun leeftijd. Zo voorkomt u dat u slechts uit een beperkte groep potentiële kandidaten selecteert.

### Starter, student, pas afgestudeerd; mag dat dan wel?

Naast direct onderscheid, worden er ook leeftijdsgerichte termen gebruikt die in hun uitwerking een *leeftijdsgbias* hebben en dat maakt ze verdacht. Denk daarbij aan woorden als jong, recent afgestudeerd, senior, student, starter, aankomend of schoolverlater. Hierdoor wordt de groep potentiële kandidaten beperkt. Dat is precies wat de WGBL wil voorkomen. Je mag wel de juiste persoon voor een functie zoeken, maar leeftijd mag daarbij geen rol spelen. Bijvoorbeeld een organisatie mag géén starter werven, maar wel een starters**functie** aanbieden. Dat betreft de zwaarte van de functie en niet de leeftijd van de kandidaat.

Termen die werkelijk neutraal zijn en dus geen *leeftijdsgbias* hebben zoals opleiding, vaardigheden, mensenkennis, levenservaring, flexibele inzetbaarheid en verantwoordelijkheidsgevoel blijven wel toegestaan.

### Uitzonderingen op de WGBL

Onder de wet is leeftijdsonderscheid in personeelsadvertenties in principe verboden. Wanneer er een echt goede reden voor het leeftijdsonderscheid is, is het wel toegestaan. Dit dient wél altijd vermeld te worden in de vacature. Bijvoorbeeld als de wet een (minimum)leeftijdsgrens voorschrijft zoals bij politie, buschauffeurs of beveiligers. Of als het voor de rol in het toneelstuk noodzakelijk is dat het door een kind gespeeld wordt.

### Checklist personeelsadvertenties

Om opstellers van personeelsadvertenties de weg te wijzen in dit woud van regels heeft Expertisecentrum LEEFtijd samen met Meldpunt Discriminatie Amsterdam een digitale checklist ontwikkeld.

Deze geeft antwoord op de twee relevante vragen onder de wet:

1. Maak ik leeftijdsonderscheid?
2. Zo ja, is de reden die daarvoor gebruikt wordt legitiem?

Op die manier kan worden bekeken of een personeelsadvertentie aan de eisen van de wet voldoet.

Raadpleeg de **gratis** checklist op [www.leeftijd.nl](http://www.leeftijd.nl) onder "instrumenten".

## Uitzend-/werving- en selectiebureaus

Recruitmentbureaus zijn zelf verantwoordelijk voor naleving van de wet in personeelsadvertenties. Dat 'de klant nu eenmaal een jong persoon wil' is dus geen excuus. Dit betekent wel dat recruitmentbureaus vaak in een lastig parket zitten; hoe kun je de opdrachtgever tevreden houden én je tegelijkertijd aan de wet houden? Hierover een aantal tips:

- Vraag bij de opdrachtgever door naar **de redenen van het willen maken van leeftijdsonderscheid**. Veel opdrachtgevers willen géén onderscheid maken op leeftijd en zijn zich niet bewust dat bepaalde woorden in vacatures dit wel doen. Werkgevers die wél bewust naar jongeren vragen doen dit vaak vanuit allerlei gangbare ideeën over leeftijd, die echter niet per se waar zijn: oudere werknemers zouden traag zijn, jongere werknemers te weinig ervaren, vrouwen in de middenfase niet ambitieus, etc. Wanneer u als bemiddelaar doorvraagt en met voorbeelden komt die het tegendeel bewijzen kunt u deze beeldvorming van uw opdrachtgever wellicht veranderen.
- Vaak zijn werkgevers op zoek naar bepaalde competenties waarvan zij denken dat die eerder voorkomt bij een bepaalde leeftijd. Door in de advertentie in plaats van naar leeftijd naar die **specifieke competenties** te vragen bereikt u de juiste kandidaten en maakt u geen verboden onderscheid. Als bemiddelaar is het daarom van belang om door te vragen wat een werkgever precies bedoelt als hij/zij bijvoorbeeld zegt dat het een jongere moet zijn. Gaat het om computervaardigheden? Flexibiliteit? Feeling met de doelgroep? Probeert u boven tafel te halen waar het ECHT om gaat, en benoem dan die vereisten.
- Wijs de opdrachtgever op de **voordelen van het werven van oudere werknemers**. Door maatschappelijke ontwikkelingen als vergrijzing en ontgroening is het een feit dat de beroepsbevolking de komende jaren alleen nog maar meer zal gaan verouderen. Ondanks de afnemende omvang van de vijver met jongeren bestaat nog steeds de trend dat werkgevers liever jonge dan oudere werknemers binnenhalen. Doordat hoger opgeleide jonge werknemers de bedrijven voor het uitkiezen hebben, veranderen zij echter vaak en snel van baan. Voor meer continuïteit in de organisatie is het dus een goed idee om je bij werving ook op ouderen te gaan richten. Zij vormen over niet al te lange tijd de voornaamste groep werknemers en behalve de wet maakt ook de naderende arbeidsmarktkrapte het onmogelijk om op jongeren gefocust te blijven.
- Laat opdrachtgevers en samenwerkingspartners kennismaken met de **checklist personeelsadvertenties**. Hoe meer duidelijkheid over de WGBL, des te kleiner de kans dat werkzoekenden enkel op basis van hun leeftijd uitgesloten worden van voor hen op het lijf geschreven vacatures. De gratis checklist is te vinden op [www.leeftijd.nl](http://www.leeftijd.nl) onder 'instrumenten'.

## Speciale uitzendbureaus

Er bestaan uitzendbureaus die zich richten op bepaalde doelgroepen. Mag dat?

Bijvoorbeeld: **uitzendbureaus voor ouderen**. Is het nu wel of niet toegestaan om je uitsluitend te richten op 50+ers of 65+ers? De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) heeft hierover twee oordelen afgegeven waaruit blijkt dat het motief om je op een bepaalde leeftijdsgroep te richten daarbij doorslaggevend is.

- De eerste (2005-81) ging over een 65+ uitzendbureau dat een 62-jarige niet wilde inschrijven. Reden om zich op 65+ers te richten was louter van financiële aard (geen sociale premies voor 65+ers) en dat levert volgens de CGB strijd met de wet op.
- De andere zaak (2005-82) ging over een uitzendbureau dat zich op 50+er richt en dat doet om de arbeidsparticipatie van deze groep - die het moeilijk heeft op de arbeidsmarkt - te verhogen. Dat motief sluit aan bij het overheidsbeleid en is daarom volgens de CGB wel toegestaan onder de wet. De 40-jarige die zich bij dit bureau niet kon inschrijven moet zich daarbij neerleggen.

De CGB heeft over **uitzendbureaus voor studenten** geen specifieke uitspraken gedaan. De vacatures die deze uitzendbureaus aanbieden moeten open staan voor kandidaten van alle leeftijden en mogen geen leeftijdsgerichte termen bevatten.

Mensen die meer willen weten over de WGBL of over leeftijdsgrenzen en personeelsadvertenties kunnen contact opnemen met Miranda van Zijl ([mvanzijl@leeftijd.nl](mailto:mvanzijl@leeftijd.nl)).