



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

## **Leeftijd geen Bezwaar?**

### **De Invloed van Vacatureteksten op Leeftijdsdiscriminatie**

Anne F.M. Wouters-Megens

Universiteit van Amsterdam

Afstudeeronderzoek MSc

Studentnummer: 5615186

Datum: 15 augustus 2012

Arbeids- en Organisationspsychologie

Begeleider: dr. F.S. ten Velden

Tweede beoordelaar: J. Koen MSc

### **Abstract**

Discriminatie van ouderen op de arbeidsmarkt is een veelvoorkomend probleem. Een oorzaak hiervan zijn negatieve stereotypen over ouderen. In een sollicitatieprocedure ondervinden ouderen nadeel omdat de veronderstelling is dat zij minder goed passen in een functie dan een jongere kandidaat. In dit onderzoek is gekeken naar de rol van vacatureteksten bij het ontstaan van leeftijdsdiscriminatie. Centraal stond het verschil, of het gebrek daaraan, tussen vacatureteksten die direct refereren aan leeftijd en vacatureteksten die dat op indirecte wijze doen. De vraag was welke van twee gelijkwaardige kandidaten, de jongere of de oudere kandidaat, de deelnemers in de verschillende vacaturecondities geschikter zouden vinden voor de gepresenteerde functie en welke zij zouden selecteren. Ook is onderzocht wat de rol van stereotypering is in het verklaren van deze voorkeur. Er is specifiek gekeken naar stereotypen op het gebied van warmte en competentie (Fiske, Cuddy & Glick, 2007) en ontwikkelingspotentie. In Studie 1a en 1b werd getest of het ontworpen materiaal geschikt was voor experimenteel laboratoriumonderzoek. Dit bleek het geval. In Studie 2 werden de hypothesen getoetst. De resultaten wezen uit dat zowel vacatures met direct leeftijdsonderscheid als met indirect leeftijdsonderscheid tot een voorkeur voor de jongere kandidaat leidden. Ook werd de jonge kandidaat in deze vacatures geschikter geacht dan de oudere kandidaat. In de directe vacature waren de effecten sterker dan in de indirecte vacature. In de leeftijdsneutrale vacature was er geen verschil in voorkeur voor en de geschiktheid van de jongere en oudere kandidaat. Het blijkt dat de oudere kandidaat minder voorkeur krijgt zodra van hem het stereotiepe beeld bestaat dat hij zich minder goed kan ontwikkelen dan de jongere kandidaat. Warmte en competentie blijken, in strijd met de theorie van Fiske en collega's, nauwelijks een rol te spelen. De theoretische en praktische implicaties van deze resultaten worden besproken.

*Veel dank gaat uit naar:*

Jeannette Hakman  
Emile Jeuken  
Jessie Koen  
Femke ten Velden  
Evert Verhulp  
Tim de Wilde

*In het bijzonder:*

Annegien Wouters-Koopmans  
Louis Wouters sr.  
Louis Wouters jr.

## Inhoudsopgave

Abstract.....	2
De Invloed van Vacatureteksten op Leeftijdsdiscriminatie.....	5
Wet Gelijke Behandeling van Leeftijd bij de Arbeid.....	6
Praktische Uitwerking van de Wet.....	8
Stereotypering ten opzichte van Oudere Werknemers.....	11
Warmte-Competentiedimensie.....	12
Cognitieve Belasting.....	14
Rolcongruentie van Functie en Kandidaat.....	14
Huidig Onderzoek.....	15
Pilotstudie 1a en 1b.....	18
Methode.....	18
Studie 1a: Kandidaatprofielen.....	18
Studie 1b: Vacatureteksten.....	19
Resultaten.....	21
Studie 1a: Kandidaatprofielen.....	21
Studie 1b: Vacatureteksten.....	22
Studie 2.....	23
Methode.....	23
Deelnemers en Design.....	23
Materialen.....	24
Onafhankelijke Variabele.....	24
Afhankelijke Variabelen.....	24
Manipulatiechecks.....	26
Procedure.....	27

Resultaten.....	28
Manipulatiechecks.....	28
Hypothese 1: Selectiebeslissing.....	29
Hypothese 2: Ervaren Geschiktheid.....	30
Hypothese 3: Mediatie-analyse.....	30
Hypothese 4: Stereotypering.....	31
Hypothese 5: Moderatie-analyse.....	32
Discussie.....	34
Beperkingen en Suggesties voor Vervolgonderzoek.....	39
Implicaties: Kansen van Oudere Werkzoekenden op de Arbeidsmarkt.....	41
Aanbevelingen.....	42
Literatuur.....	44
Figuren.....	49
Bijlage A.....	57
Bijlage B.....	61
Bijlage C.....	68
Bijlage D.....	70
Bijlage E.....	71
Bijlage F.....	72
Bijlage G.....	75

## **De Invloed van Vacatureteksten op Leefijdscriminatie**

‘Het leven begint pas bij veertig’. Het is een gevleugelde uitdrukking die doet vermoeden dat ouder worden zo erg nog niet is, sterker nog, een kansrijke toekomst blootlegt. Toch is de vraag in hoeverre deze uitdrukking de werkelijkheid representeert. De realiteit van de arbeidsmarkt laat namelijk een minder optimistisch beeld zien voor de oudere beroepsbevolking. Begin dit jaar kopte De Volkskrant nog: ‘Oudere werkzoekende in de knel. Ouderen hebben moeite een baan te vinden in de huidige arbeidsmarkt’ (De Volkskrant, 6 maart 2012).

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat discriminatie ten opzichte van ouderen een groot probleem is. Zestien procent van de Europeanen zegt tijdens het arbeidsproces met leeftijdsdiscriminatie te maken te hebben gehad (Europese Commissie, 2009). Binnen de leeftijdsgroep 55 tot en met 65 jaar is dit percentage hoger: 62 procent van hen denkt wel eens gediscrimineerd te zijn wegens zijn of haar leeftijd (Job Track & Intelligence Group, 2010). Daarbij is het begrip ‘oud’ relatief, want volgens een derde van de ondervraagden uit het Arbeidsmarkt Gedragsonderzoek start leeftijdsdiscriminatie al vanaf 36 jaar (Intelligence Group, 2008). Leeftijdsdiscriminatie komt dan ook, in tegenstelling tot wat vaak gedacht wordt, vier keer zoveel voor als discriminatie gebaseerd op ras of geslacht (Intelligence Group, 2008).

De grootste belemmering voor ouderen op de arbeidsmarkt bevindt zich op het terrein van werving en selectie. Oudere werknemers die solliciteren naar een functie maken weinig kans aangenomen te worden: slechts twee procent van de vacatures wordt vervuld door 55-plussers, terwijl 22 procent van de werkzoekenden binnen deze leeftijdscategorie valt (UWV, 2012). Slechts 5 procent van de werkloze 55-plussers bemachtigt binnen drie maanden een baan; voor jongeren onder de 35 jaar is dit 37 procent (UWV, 2012). Bovendien geldt: hoe ouder de kandidaat, hoe minder kans op een baan (Raad voor Werk en Inkomen, 2011). Een derde van de oudere sollicitanten denkt dan ook dat de afwijzing gelegen is in zijn of haar leeftijd (Intelligence Group, 2008). Dit ondanks de speciale wet uit 2004 die selectie op basis van leeftijd verbiedt, de Wet Gelijke Behandeling van Leeftijd bij de Arbeid (Wet van 12 december 2003, inwerkingtreding 1

mei 2004). De vraag rijst dan ook waarom leeftijd nog altijd een bepalend selectie criterium is en hoe het mogelijk is dat deze wet leeftijdsdiscriminatie niet vaker belet.

In dit onderzoek wordt leeftijdsdiscriminatie in selectieprocedures nader bekeken. Dit is van belang omdat door processen van vergrijzing en ontgroening een steeds groter deel van de arbeidsmarkt uit oudere werknemers en werkzoekenden bestaat (Euwals, De Rooij & Van Vuuren, 2009). Bovendien zullen werknemers als gevolg van de verhoging van de pensioenleeftijd langer doorwerken. De Nederlandse Bank stelde daarom onlangs nog: “De belangrijkste uitdaging van de Nederlandse arbeidsmarkt ligt in het verhogen van de dynamiek en de participatie van ouderen.” (DNB, 2012). Het negeren van oudere sollicitanten is dus niet alleen onwenselijk, maar op den duur ook onmogelijk om een goede werking van de arbeidsmarkt te continueren (SER, 2005).

Dit onderzoek besteedt vooral aandacht aan de rol van vacatureteksten bij het maken van leeftijdsonderscheid omdat dit het eerste, maar tevens één van de meest cruciale obstakels vormt in de gelijke behandeling van werknemers van verschillende leeftijden. Met deze teksten wordt immers de eerst grote schifting van kandidaten gerealiseerd. Bovendien gelden strenge wettelijke normen ter voorkoming van discriminatie voor de opmaak van vacatureteksten. Toch is de rol van de vacaturetekst bij het ontstaan van leeftijdsdiscriminatie nooit eerder bekeken, zeker niet de specifieke en subtiele formuleringen die gebruikt worden om (jonge) kandidaten te werven. De centrale onderzoeksvraag is dan ook: wat is de invloed van de in vacatureteksten gekozen formuleringen op het ontstaan van leeftijdsdiscriminatie?

*Wet Gelijke Behandeling van Leeftijd bij de Arbeid.* In 2004 is de Wet Gelijke Behandeling van Leeftijd bij de Arbeid (WGBL) in werking getreden, een uitwerking van de reeds geldende Europese Kaderrichtlijn (2000/78/EG). Hiermee heeft de toenmalige regering getracht leeftijdsdiscriminatie te beteugelen. In de WGBL is zowel direct als indirect leeftijdsonderscheid in vacatureteksten verboden (voor de wettekst, zie *Bijlage A*). Van direct onderscheid is sprake wanneer er op grond van een bepaalde leeftijd of leeftijdscategorie onderscheid wordt gemaakt,

bijvoorbeeld wanneer leeftijd een ingangsvereiste voor de functie is ('maximaal 35 jaar') of in een vacature termen als 'oud' of 'jong' worden gebruikt.

Bij indirect onderscheid wordt in de vacaturetekst verwezen naar een andere hoedanigheid dan leeftijd, maar heeft het criterium wel het resultaat dat alleen personen uit een specifieke leeftijdscategorie geselecteerd dan wel uitgesloten worden.<sup>1</sup> Hieronder vallen selectiecriteria als 'afgestudeerd', 'aankomend' of 'maximaal 3 jaar werkervaring'. Al deze varianten zijn in beginsel verboden, aangezien aan deze eisen meestal alleen jongeren kunnen voldoen, terwijl niet duidelijk is waarom ouderen minder geschikt zouden zijn.<sup>2</sup> Een werkgever die de in deze wet gestelde normen overtreedt riskeert imagoschade, een rectificatieverplichting of boete (Kamerstukken II 28 170, nr. 3).

Ondanks de relatief strenge normen zorgen leeftijdscriteria geregeld voor verwarring. Dit komt omdat leeftijd een wezenlijk andere discriminatiegrond is dan bijvoorbeeld geslacht of ras. Het openstellen van een vacature voor vakkenvuller voor enkel mannen of autochtonen is ondenkbaar, maar hoe zit het met de expliciete vraag om een student? Of wat te denken van de gevraagde jonge, dynamische starter voor het vervullen van een traineeship?

Aan deze verwarring ligt het feit ten grondslag dat leeftijd niet een bij voorbaat verdacht criterium is (Kamerstukken II 28 170, nr. 3). Leeftijd is relatief: iedereen die nu oud is, is jong geweest, zodat nadelige effecten niet voortdurend zijn (Kamerstukken II 28 170, nr. 3). Dat geldt niet voor blijvende persoonskenmerken als ras of geslacht. Bovendien kan vragen om een persoon van een bepaalde leeftijd een doel dienen dat relevanter wordt geacht dan het beperken van de nadelige gevolgen die leeftijdsonderscheid met zich mee brengt (CGB, 2009). Een voorbeeld van een getolereerde eis in een vacature is de voorwaarde dat de sollicitant jonger dan 65 jaar is, omdat vanaf die leeftijd inkomenscompensatie in de vorm van AOW ontstaat. Hoewel de leeftijd van 65 jaar een werknemer niet ongeschikt maakt, wordt het algemeen geaccepteerd geacht dat dit de grens

---

<sup>1</sup> Dit begrip is geïntroduceerd in het arrest Rinner-Kühn (HvJ C-171/88) van het Europese Hof van Justitie.

<sup>2</sup> Ook in het voor Nederland geldende Europees recht is discriminatie op de grond van leeftijd verboden. Dit is uitgemaakt in de zaken Mangold (HvJ C-144/04) en Küçükdevici (HvJ C-555/07). Het Europese verbod op leeftijdsdiscriminatie werkt direct door in de Nederlandse rechtsorde.

is tot waar ouderen zonder gevaar voor gezondheid of welzijn actief kunnen zijn. Zo achtte het Europese Hof van Justitie het redelijk een schoonmaakster tijdens haar proeftijd te ontslaan, omdat de personeelsadministratie pas op dat moment ontdekte dat zij de wettelijke pensioenleeftijd was gepasseerd (HvJ C45-09, zaak Rosenblatt).

Om aan algemeen geaccepteerde vormen van leeftijdsonderscheid, zoals hierboven beschreven, ruimte te geven, laat de WGBL uitzonderingen toe op de strenge regels, ook ten aanzien van vacatureteksten. Zo is de wettelijke pensioenleeftijd expliciet benoemd als uitzondering, maar ook andere indirecte of directe leeftijdsgrenzen zijn toegestaan zolang de reden van het onderscheid objectief gerechtvaardigd kan worden en deze expliciet vermeld is in de vacaturetekst.<sup>3</sup> Vacatures die zijn gericht op acteurs of modellen van een bepaalde leeftijd kunnen bijvoorbeeld toegestaan zijn, aldus de Tweede Kamer in haar memorie van toelichting. De geloofwaardigheid van een acteur in het uitbeelden van een bepaald personage kan immers samenvallen met zijn of haar leeftijd. Het vragen om modellen van een bepaalde leeftijd kan voor de opdrachtgever eveneens essentieel zijn om de beoogde doelgroep te bereiken (Kamerstukken II 28 170, nr. 3).

*Praktische Uitwerking van de Wet.* Omdat de normen uit de WGBL vrij ruim en abstract zijn, heeft de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) de opdracht gekregen klachten met betrekking tot leeftijdsdiscriminatie te behandelen en de in de praktijk gebruikte formuleringen in vacatureteksten te beoordelen (CGB, 2005). Het aantal klachten en verzoeken bij de CGB op het gebied van leeftijd is sinds de invoering van de WGBL explosief gestegen. Vier ja na de invoering waren 1819 vragen gesteld over leeftijdsonderscheid, resulterend in 345 oordelen (CGB, 2009). Leeftijdsdiscriminatie neemt sinds de inwerkingtreding van de wet nog altijd de belangrijkste plaats in binnen de activiteiten van de CGB (CGB, 2012). Bovendien komen de meeste verzoeken binnen op het terrein van werving en selectie (24%) (CGB, 2012). Dat leeftijdsdiscriminatie zich vooral ten

---

<sup>3</sup> Dit is naar analogie van het Europese recht. In de zaak Bilka (HvJ C-17/84) is uitgemaakt dat bepaalde vormen van onderscheid objectief gerechtvaardigd kunnen worden.



nadele van ouderen manifesteert, blijkt wel uit het feit dat de meeste leeftijdsverzoeken worden gedaan door personen tussen de 50 en 69 jaar (CGB, 2012). In meer dan de helft van de gevallen wordt verboden onderscheid geconstateerd (CGB, 2012).

De CGB heeft, naast uitspraken in individuele zaken, ook algemene uitspraken gedaan over de interpretatie van de wettelijke normen uit de WGBL. Ten aanzien van direct onderscheid heeft zij beslist dat dit zonder objectieve rechtvaardiging en redengeving verboden is. In één van de eerste oordelen van de CGB werd bijvoorbeeld geoordeeld dat een uitzendbureau in strijd met de wet handelde door een vacature voor transportplanner te plaatsen met daarin de ongemotiveerde eis dat de sollicitant maximaal 35 jaar oud moest zijn (CGB Oordeel 2005-32).

Indirect onderscheid ligt volgens de Commissie genuanceerder. Allereerst kan worden gedacht aan vacatureteksten die kandidaten willen aanspreken die zich in een bepaalde carrièrefase bevinden. Aanduidingen als ‘starter’, ‘pas afgestudeerd’, ‘schoolverlater’ of ‘werken naast je studie’ zijn verboden. De CGB overwoog: “Hoewel het juist is dat er studenten van alle leeftijden zijn, doet dit niets af aan het feit dat studenten in overgrote mate behoren tot een leeftijdscategorie tussen de 18 en 30 jaar.” (CGB Oordeel 2005-114). Daarmee richt de vacature zich ongemotiveerd enkel op jonge mensen en dat is verboden. De term ‘high potential’ mag weer wel worden gebruikt, omdat het een vooroordeel zou zijn dat alleen jongeren potentie hebben. Hoewel het panel van werkgevers dat de CGB raadpleegde om tot haar adviesrapport uit 2005 te komen verdeeld was, overwoog de Commissie dat het verbieden van deze term zou bevestigen wat de WGBL probeert te bestrijden, namelijk het vooroordeel dat high potential alleen of vooral op jongeren slaat (CGB, 2005).

De tweede categorie indirecte verwijzingen naar leeftijd hebben betrekking op specifieke eigenschappen die met jongeren worden geassocieerd. De woorden die door de CGB genoemd worden zijn ‘ambitieuw’, ‘dynamisch’, ‘sportief’ en ‘flexibel’. De CGB heeft besloten deze niet aan banden te leggen, omdat dit opnieuw de vooroordelen over leeftijd zouden bevestigen die de WGBL juist tracht tegen te gaan (CGB, 2005).

Andere veel gebruikte aanduidingen om jongeren te werven zijn verwijzingen naar de kenmerken of de cultuur van het bedrijf of het team. Deze zinsneden mogen niet de indruk geven dat oudere sollicitanten onwelkom zijn. ‘Binnen de informele sfeer voelen jonge, ambitieuze mensen zich thuis’, is dus niet toegestaan. Wel mogen meer genuanceerde verwijzingen worden gebruikt, zoals ‘Je bent in staat te werken in een jonge organisatie, waar nog geen gebaande paden zijn’. Met een ‘jonge organisatie’ kan ook bedoeld worden op de korte bestaansgeschiedenis van het bedrijf en niet zozeer op de leeftijd van het personeel. Deze formulering is volgens de CGB niet discriminerend (CGB, 2005).

Toch is de vraag of leeftijdsonderscheid daadwerkelijk voorkomen wordt door directe formuleringen en een aantal indirecte formuleringen aan banden te leggen, terwijl andere indirecte vormen zijn toegestaan.<sup>4</sup> Zijn de verschillen tussen direct en indirect onderscheid wel zo wezenlijk? Onderzoek heeft namelijk aangetoond dat ook zonder directe verwijzingen naar leeftijd vacatures onderscheid kunnen maken (Bennington, 2001). Deelnemers in Australië werd gevraagd aan te geven welke delen van vacatureteksten volgens hen een associatie hadden met leeftijd. Negentig procent van de vacatures bleek een referentie aan leeftijd te bevatten. Ruim 44 procent van de advertenties bleek gericht op begin twintigers en 20 procent op eindtwintigers. Slechts 5,9 procent bleek gericht op alle leeftijden en was dus leeftijdsneutraal. Niet één advertentie was bedoeld voor vijftigplussers. In de advertenties kwamen geen leeftijdsgrenzen voor en ook werd nimmer het woord ‘jong’ gebruikt, omdat dit ook in Australië verboden is (Bennington, 2001). Uit dit onderzoek blijkt dus dat indirect leeftijdsonderscheid in vacatureteksten voortduurt, ongeacht het bestaan van wetten als de WGBL. De oorzaak hiervan is dat bepaalde, subtiele formuleringen stereotiepe associaties ten aanzien van ouderen en jongeren oproepen. Ouderen hebben in een stereotiep beeld meer negatieve kenmerken dan jongeren (zie *Figuur 1*). Zo ontstaat, zelfs zonder

---

<sup>4</sup> Zie voor een uitgebreide juridische en sociaal-wetenschappelijke evaluatie van de WGBL het onderzoek van het Hugo Sinzheimer Instituut door Van den Berge, Knegt & Tros (2009).

leeftijd expliciet te noemen, het beeld dat alleen sollicitanten van een bepaalde leeftijdscategorie geschikt zijn voor de functie.

*Stereotypering ten opzichte van Oudere Werknemers.* Psychologisch onderzoek laat zien dat stereotiepe associaties inderdaad gerelateerd zijn aan leeftijd. Kwalificaties als ‘dynamisch’ en ‘flexibel’ worden eerder met jongeren geassocieerd dan met ouderen, omdat deze begrippen niet passen in het stereotiepe beeld dat mensen van ouderen hebben. Zo worden oudere werknemers, in vergelijking met jongere werknemers, als meer afhankelijk gezien (Perry, Kulik & Bourhis, 1996); en als minder actief en flexibel (Morrow, McElroy, Stamper & Wilson, 1990; Perry, Kulik & Bourhis, 1996); zij zouden meer weerstand tegen veranderingen hebben (Gorden & Arvey, 2004); humeurig en kritisch zijn (Craft, Doctors, Shkop & Benecki, 1979); minder creatief en trainbaar zijn (Finkelstein, Burke & Raju, 1995); slechter presteren (Avolio & Waldman, 1994; Finkelstein, Burke & Raju, 1995); en minder snel van begrip zijn (Finkelstein, Burke & Raju, 1995; Perry & Bourhis, 1998). Stereotypering is robuust, dat wil zeggen dat stereotiepe impressies van een bepaalde sociale groep moeilijk te veranderen of beïnvloeden zijn (Kite, Stockdale, Whitley & Johnson, 2005).

In de onderzoeken naar discriminatie ten opzichte van oudere werknemers worden over het algemeen personen van 40 jaar en ouder als ‘oud’ getypeerd, terwijl jong maximaal 30 jaar oud betekent. Deze grens wordt getrokken analoog aan wat als ‘oud’ wordt beschouwd in de Amerikaanse ‘Age Discrimination in Employment Act’ (ADEA). Ook is de grens gebaseerd op het feit dat de potentiële beroepsbevolking tussen de 15 en 65 jaar is. Veertig jaar wordt daarin als de acceptabele grens naar het laatste werkstadium gezien, zeker ook omdat onderzoek uitwijst dat vanaf die leeftijd de fase start waarin niet zozeer meer een carrière wordt opgebouwd, maar vooral wordt uitgebouwd (Ng & Feldman, 2008). Daarnaast blijkt dat vanaf de leeftijd van 40 jaar de negatieve attitudes van werkgevers ten opzichte van oudere werknemers de positieve attitudes overstijgen (zie *Figuur 1* en Bennington, 2001). Leeftijdsdiscriminatie heeft dus vooral betrekking op de groep werknemers boven de 40 jaar.

Eén van de oorzaken van discriminatie ten opzichte van ouderen is gelegen in stereotypering. Stereotypen worden gedefinieerd als cognitieve structuren waarin verwachtingen en overtuigingen opgeslagen zijn over de kenmerken (persoonlijkheidstrekken en gedragingen) van leden van een sociale groep (naar bijvoorbeeld leeftijd, sekse, ras of beroep; Cuddy & Fiske, 2002; Perry & Bourhis, 1998). Stereotypering betekent het handelen naar deze stereotiepe informatie. Stereotypen worden geactiveerd wanneer iemand in aanraking komt met een persoon uit een groep. De informatie wordt snel in gemakkelijk toegankelijke en cultureel betekenisvolle categorieën gerangschikt, waaronder leeftijd (Kelly, Burhik & Bourhis, 1996). Dit is een proces dat zich voornamelijk onbewust afspeelt, ongeacht de persoonlijke overtuigingen die iemand erop nahoudt (Cuddy & Fiske, 2002). Leeftijd is daarbij, samen met sekse en ras, één van de eerste eigenschappen waarop iemand tijdens een sociale interactie zijn of haar indruk van een ander baseert (Iversen, Larsen & Solem, 2009).

*Warmte-Competentiedimensie.* Het blijkt dat twee evolutionaire dimensies ten grondslag liggen aan de stereotypen die er ten opzichte van ouderen bestaan: warmte en competentie (Fiske, Cuddy & Glick, 2007). Ouderen worden volgens het ‘Stereotype Content Model’ (SCM) consistent getypeerd als warm, maar niet als competent (Fiske, Cuddy & Glick, 2007). Fiske en collega’s richtten zich in hun onderzoek vooral op de stereotypen ten opzichte van 65-plussers, maar benadrukken dat deze stereotiepe beeldvorming ook voor werknemers van jonger dan 65 jaar opgaat (Cuddy, Norton & Fiske, 2005). Ander onderzoek bevestigt dit: oudere werknemers worden als vriendelijker en warmer gezien dan de meeste anderen, maar ze zouden tegelijkertijd cognitief tekort schieten en minder ambitieus en intellectueel vaardig zijn (Bal, Reiss, Rudolph & Baltes, 2011; Crockett & Hummert, 1987; Cuddy, Norton & Fiske, 2005; Krings, Sczesny & Kluge, 2011). De positie van ouderen op de warmte-competentie-as werd door Fiske en zijn collega’s onderzocht door aan deelnemers te vragen ouderen met 24 andere groepen te laten vergelijken, zoals rijken, homoseksuelen, gehandicapten, vrouwen en uitkeringsgerechtigden. Ouderen werden minder competent geacht dan 18 van de 24 groepen, maar warmer dan 22 van de 24 groepen. De

onderzoekers vonden zelfs dat ouderen gegroepeerd werden in de buurt van verstandelijk gehandicapten en zwakzinnigen (Fiske, Cuddy & Glick, 2007). Hoewel het niet helemaal duidelijk is in hoeverre het model ook van toepassing is op werknemers tussen de 40 en 65 jaar, is het niet verrassend dat praktijkonderzoek uitwijst dat oudere sollicitanten als minder geschikt worden gezien (Van Dalen, Henkens & Schippers, 2010). Het SCM lijkt echter wel wat te eenvoudig om alle genoemde vooroordelen ten opzichte van ouderen te ondervangen. Zeker eigenschappen als flexibiliteit, motivatie en aanpassingsvermogen zijn niet zo gemakkelijk onder warmte of competentie te scharen, terwijl juist deze stereotypen ten opzichte van ouderen doorslaggevend zijn gebleken voor discriminatoir gedrag (Chiu, Chan, Snape & Redman, 2001; Diekman & Hirnisey, 2007). In dit onderzoek wordt daarom niet alleen het SCM gehanteerd om stereotypering te meten, maar wordt ook ontwikkelingspotentie meegenomen.

Dat de stereotypen die bestaan ten opzichte van oudere werknemers niet gebaseerd zijn op de realiteit blijkt uit een recente meta-analyse (Ng & Feldman, 2008). Er bleken geen verschillen te bestaan tussen oudere en jongere werknemers in prestaties op kerntaken, creativiteit, en de mate waarin ze getraind kunnen worden. Bovendien bleek uit deze meta-analyse dat oudere werknemers veiliger werken, vaker vrijwillig werk uitvoeren en meer ondersteuning bieden aan collega's dan jongere werknemers (Ng & Feldman, 2008).

Ondanks de afwezigheid van relevante verschillen tussen oudere en jongere werknemers laat onderzoek echter herhaaldelijk zien dat oudere leden van de beroepsbevolking nadelig behandeld worden. Zo komen ouderen minder vaak dan jongeren in aanmerking voor promotie, ongeacht gelijke prestaties (Bal, Reiss, Rudolph & Baltes, 2011). Ook krijgen zij minder vaak scholing aangeboden (Chiu, Chan, Snape & Redman, 2001). In selectieprocedures ondervinden ouderen echter de meeste negatieve gevolgen: ze krijgen niet alleen minder vaak dan jongeren de voorkeur van beoordelaars, maar worden ook minder geschikt geacht, ook al is daar objectief gezien geen reden toe (Wilson, Parker & Kan, 2007; Acker, 2008). Verschillende onderzoekers vonden dat

leeftijd een duidelijk negatief hoofdeffect heeft op de selectiebeslissing (Avolio & Baret, 1987; Bennington, 2001; Bal, Reiss, Rudolph & Baltes, 2011)

*Cognitieve Belasting.* Het nemen van een selectiebeslissing is een ingewikkeld cognitief proces. Veel informatie moet in korte tijd worden verwerkt over aan de ene kant de wensen van de werkgever en aan de andere kant het profiel van de sollicitant (Perry, Kulik & Bourhis, 1996). Stereotypering blijkt onder dergelijke cognitieve belasting ('cognitive strain') door tijdsdruk, informatieovervloed en onduidelijke criteria een nog belangrijkere rol te spelen (Perry & Bourhis, 1998). Bovendien geldt: hoe meer geactiveerd het kenmerk leeftijd is, bijvoorbeeld omdat het contrast tussen kandidaten op deze eigenschap groot is, hoe groter de rol is die stereotypen gaan spelen (Perry & Finkelstein, 1999; Bal, Reiss, Rudolph & Baltes, 2011). Vertaald naar de praktijk van selectiebeslissingen zou dit betekenen dat stereotypen daarin altijd een grote rol spelen, maar dat stereotypen pas echt doorslaggevend zijn wanneer het leeftijdsverschil tussen twee te vergelijken kandidaten groot is.

*Rolcongruentie van Functie en Kandidaat.* Negatieve stereotypering ten opzichte van ouderen wordt versterkt wanneer een functie kenmerken in zich verenigt die meer aansluiten bij de stereotypen die bij jongeren horen dan bij ouderen. De 'match' tussen baan en kandidaat is bepalend en wordt ook wel 'rolcongruentie' genoemd (Eagly & Karau, 2002). De theorie van Rolcongruentie is bekend uit onderzoek naar discriminatie ten opzichte van vrouwen en is opgesteld door Eagly en collega's (Eagly & Karau, 2002; Eagly & Diekman, 2005). Diekman en Hirnisey (2007) stellen dat deze theorie eveneens van toepassing is op discriminatie gebaseerd op leeftijd. Voor oudere werkzoekenden geldt dat wanneer een functie gepaard gaat met flexibiliteit of creativiteit, bijvoorbeeld omdat de functie, het team of het bedrijf als zodanig wordt omschreven, zij minder geacht worden deze functie te kunnen vervullen (Diekman & Hirnisey, 2007). Alleen stereotypen ten opzichte van oudere sollicitanten zouden volgens sommige auteurs niet genoeg zijn om tot de selectie van een jongere kandidaat over te gaan, het gaat om de match tussen de functie en de sollicitant (Cleveland & Hollman, 1991; Perry, Koulik & Bourhis, 1996). Volgens Perry en

collega's zal een jongere kandidaat pas systematisch vaker dan de oudere kandidaat worden geselecteerd als de baan 'jong' is of als zodanig wordt getypeerd (Perry, Koulik & Bourhis, 1996).

*Huidig Onderzoek.* Met dit onderzoek wordt het onderzoek naar rolcongruentie voortgezet. Vooral wordt gekeken naar de specifieke formuleringen in vacatureteksten. Het is de vraag hoe deze het beeld van de functie beïnvloeden en daarmee de selectiebeslissing. De verwachting is dat de waargenomen match tussen functie en kandidaat te beïnvloeden is door middel van aan leeftijd gerelateerde formuleringen in vacatureteksten. Meer specifiek wordt onderzocht of variaties in de functievereisten (meer of minder directe verwijzingen naar leeftijd) een effect hebben op de keuze voor ofwel een jongere kandidaat, ofwel een oudere kandidaat.

Hiermee maakt dit onderzoek een unieke contributie aan het reeds bestaande onderzoek. Niet alleen blijft de rol van vacatureteksten vaak onderbelicht, ook wordt voorbijgegaan aan de gevonden aanwijzingen dat directe en indirecte verwijzingen naar leeftijd niet wezenlijk van elkaar verschillen. De verwachting is dat beide verwijzingen tot nagenoeg hetzelfde resultaat leiden, namelijk de voorkeur voor een jonge kandidaat in plaats van een oudere kandidaat.

Met de resultaten van dit onderzoek wordt echter niet alleen verder inzichtelijk gemaakt hoe leeftijdsdiscriminatie in zijn werk gaat, het maakt ook duidelijk of en hoe de wettelijke normen van de WGBL in de praktijk uitwerken. Wat betekent het bijvoorbeeld wanneer leeftijdsonderscheid in vacatures niet alleen tot discriminatie leidt in een directe vorm, maar ook in een meer indirecte vorm? Vacatureteksten zouden dan toch (onbedoeld) bijdragen aan een discriminerend resultaat. Resultaten vanuit een alternatief, in dit geval psychologisch, perspectief kunnen dus bijdragen aan het verder ontwikkelen van een adequate beleidskoers.

Om de invloed van vacatureteksten op leeftijdsdiscriminatie te onderzoeken krijgen deelnemers een vacaturetekst te lezen en de cv's van twee in leeftijd verschillende sollicitanten. Deelnemers worden in één van drie condities ingedeeld: deelnemers lezen ofwel een leeftijdsneutrale vacature, ofwel een vacaturetekst waarin direct naar leeftijd wordt verwezen, ofwel een vacaturetekst waarin indirect naar leeftijd wordt verwezen. Deelnemers krijgen de opdracht de

kandidaten op hun geschiktheid voor de in de vacature omschreven functie te beoordelen en een selectiebeslissing te nemen. Op basis van de eerder beschreven literatuur met betrekking tot leeftijdsonderscheid is een aantal hypothesen geformuleerd.

De mate waarin de vacaturetekst leeftijdsreferenties bevat zal van invloed zijn op de match die deelnemers ervaren tussen de geschiktheid van de kandidaat en de functie waarop hij solliciteert. De match tussen de jongere kandidaat en de functie wordt zal dan ook sterker zijn als de vacature direct of indirect verwijst naar leeftijd.

Hypothese 1: De jongere kandidaat wordt vaker dan de oudere kandidaat geselecteerd voor de functie, vooral wanneer de vacature op directe of indirecte wijze aan leeftijd refereert.

Naast het maken van een selectiebeslissing wordt de deelnemers gevraagd voor beide kandidaten aan te geven hoe geschikt zij deze vinden voor de functie. De verwachting is dat de jongere kandidaat geschikter wordt gevonden dan de oude kandidaat, vooral wanneer de vacature leeftijdsreferenties bevat. Verwacht wordt echter ook dat de oudere kandidaat als geschikter wordt ingeschat in de vacature zonder leeftijdsonderscheid dan in de vacatures met leeftijdsonderscheid.

Hypothese 2a: De jongere kandidaat wordt geschikter voor de functie geacht dan de oudere kandidaat, vooral wanneer direct of indirect aan leeftijd wordt gerefereerd.

Hypothese 2b: De oudere kandidaat wordt geschikter voor de functie geacht in de neutrale conditie dan in de directe en indirecte condities.

De mate van geschiktheid van de kandidaten zal een belangrijke rol spelen in de selectiebeslissing die de deelnemers nemen. Het wordt dan ook verwacht dat het effect van vacaturetype op de selectiebeslissing gemedieerd wordt door het verschil tussen de geschiktheid van de jongere kandidaat en van de oudere kandidaat.

Hypothese 3: Het effect van vacaturetype op selectiebeslissing wordt gemedieerd door het verschil in geschiktheid tussen de jongere en oudere kandidaat.



Niet alleen in de mate van geschiktheid zullen de kandidaten verschillen, ook op persoonlijkheidstrekken die associaties hebben met leeftijd zal zich een verschil aftekenen. De verwachtingen zijn in lijn met wat in eerder onderzoek van Fiske, Cuddy en Glick (2007) is gevonden: jonge mensen worden competentier geacht, terwijl oudere mensen als warmer worden gezien. Omdat het SCM stelt dat stereotiepe beelden nauwelijks te beïnvloeden zijn, zal het beeld van de kandidaten voor alle condities gelijk zijn.

Hypothese 4a: De oudere kandidaat wordt als warmer, maar wel minder competent gezien dan de jongere kandidaat.

Naast naar warmte en competentie wordt gekeken naar de ingeschatte ontwikkelingspotentie van kandidaten omdat persoonlijkheidstrekken als flexibiliteit en leervermogen niet direct onder de verdeling van Fiske et al. (2007) te scharen zijn. De mate waarin oudere mensen geacht worden zich te kunnen ontwikkelen is in verschillende onderzoeken van belang gebleken, zeker wanneer het een werkcontext betreft (Diekman & Hirnisey, 2007; Gordon & Arvey, 2004; Van der Heijden, 2012).

Hypothese 4b: De oudere kandidaat wordt geacht minder ontwikkelingspotentie te hebben dan de jongere kandidaat.

Het is de verwachting dat een vacaturetekst waarin leeftijdsonderscheid wordt gemaakt, leidt tot de benadeling van de oudere kandidaat. Dit verband zal versterkt worden door een proces van stereotypering. Immers, een naar leeftijd onderscheidende vacature activeert stereotiepe denkprocessen meer dan een neutrale tekst, zodat de oudere kandidaat nog meer dan anders op zijn leeftijd beoordeeld wordt. Het is de verwachting dat het stereotiepe beeld het verband tussen vacaturetekst en selectiebeslissing modereert.

Hypothese 5: De relatie tussen de leeftijdsreferentie in de vacaturetekst en de voorkeur voor de jongere kandidaat wordt gemodereerd door de mate waarin proefpersonen een stereotiepe beeld hebben van de competentie, warmte en ontwikkelingspotentie van de kandidaten.

Om deze hypothesen te onderzoeken is een experimenteel onderzoek opgezet, waarin deelnemers, op basis van identieke cv's, twee kandidaten voor een functie moesten beoordelen en een keuze uit deze twee kandidaten moesten maken. De mate waarin aan leeftijd werd gerefereerd in de vacaturetekst (direct, indirect of neutraal), werd gemanipuleerd. De materialen werden getest door middel van een tweetal pilotstudies.

#### *Pilotstudie 1a en 1b*

De materialen die zijn gebruikt voor dit onderzoek zijn speciaal ontwikkeld voor deze studie. Om te testen in hoeverre het materiaal de gewenste manipulatie vertoonde, zijn twee enquêtestudies uitgevoerd onder studenten aan de Universiteit van Amsterdam. Aan Studie 1a deden 35 studenten mee en aan Studie 1b 56 studenten.

#### *Methode*

*Studie 1a: Kandidaatprofielen.* Om de leeftijd van de kandidaten te operationaliseren zijn twee fictieve cv's opgemaakt van politieagenten die solliciteerden bij het korps Amsterdam-Amstelland (zie *Bijlage B*). Gekozen is voor het beroep van agent omdat dit in meerdere studies een leeftijdsneutraal beroep bleek (Diekman & Hirnisey, 2007; Acker, 2008). De cv's hadden het uiterlijk van gestandaardiseerde sollicitatieformulieren zoals deze in de praktijk vaak worden gebruikt, ook door de politie (zie [www.kombijdepolitie.nl](http://www.kombijdepolitie.nl)). Het voordeel van deze formulieren is dat ze voor iedere kandidaat dezelfde vragen en opmaak hebben, zodat de twee kandidaten goed te vergelijken zijn. De informatie die over de kandidaten werd prijsgegeven, is zoveel mogelijk gelijk gehouden. De kandidaten hadden hierdoor een identiek profiel in opleiding, woonplaats, werkplaats, geboorteplaats, huwelijkse staat en gangbaarheid van voornaam. Het enige beoogde, relevante verschil tussen de kandidaten schulde in de geboortedatum. De jonge kandidaat kwam uit 1986 en was 26 jaar, terwijl de oude kandidaat uit 1967 kwam en 44 jaar was. Hiermee werd het verschil tussen de kandidaten geconcentreerd op leeftijd.

Leeftijd brengt echter onbedoeld mee dat zich enig verschil in het arbeidsverleden van de kandidaten aftekent. Een hogere leeftijd gaat immers meestal samen met meer arbeidsjaren. Om ook

de werkervaring van de twee kandidaten zo vergelijkbaar mogelijk te houden, is daarom gekozen de werkervaring bij de politie op een exact gelijk aantal jaren te stellen.<sup>5</sup> Om redenen van vergelijkbaarheid is ook het aantal werkgevers van de kandidaten gelijk gehouden.

In Studie 1a is de vergelijkbaarheid van de cv's getest door de profielen aan studenten voor te leggen. De helft van de deelnemers kreeg het profiel van de jonge kandidaat ('kandidaat A') ( $n = 18$ ), terwijl de andere helft de oudere kandidaat ('kandidaat B') beoordeelde ( $n = 17$ ). De deelnemers wisten niet van het bestaan van de twee varianten af. De vragenlijsten bevatten stellingen als 'Deze sollicitant is intelligent' en 'Deze sollicitant heeft het juiste profiel voor de functie van agent', maar ook de naar leeftijd verwijzende stelling: 'Deze sollicitant is in staat in een jong team te werken'. De deelnemers konden op een zevenpuntsschaal hun antwoord geven.

*Studie 1b: Vacatureteksten.* In Studie 1b zijn zes verschillende soorten vacatureteksten getest, verdeeld over de drie condities van dit onderzoek (zie *Bijlage C*). De gebruikte vacatureteksten zijn speciaal voor dit onderzoek ontwikkeld, maar sluiten zoveel mogelijk aan bij de wervingsteksten die politiekorpsen zelf gebruiken (zie [www.werkenbijdepolitie.nl](http://www.werkenbijdepolitie.nl)). Daarnaast is rekening gehouden met de regels uit de NVP Sollicitatiecode, een gedragscode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement en Organisatieontwikkeling (NVP, 2009). Dit houdt in dat een algemene omschrijving van de functie, de organisatie, de arbeidsvoorwaarden en de sollicitatieprocedure in de vacaturetekst was opgenomen. Ook was een lijst met functie-eisen onderdeel van elk van de drie type vacatures. In het algemene deel van de vacatureteksten zijn aanwijzingen naar leeftijd zoveel mogelijk vermeden. Zo was de aanspreekvorm neutraal – de kandidaat, in plaats van je of u – en zijn woorden of begrippen die al te jong of oud konden overkomen, vermeden – zoals Engelse termen of formele termen. De eisen hadden enkel betrekking op de standardeisen die voor iedere agent gelden, zoals een afgeronde opleiding, ervaring bij de

---

<sup>5</sup> De oudere kandidaat heeft een omvangrijker arbeidsverleden dan de jonge kandidaat. Er is voor gekozen de jongere kandidaat als enige eerdere werkervaring een bijbaan in een supermarkt te geven, terwijl de oudere kandidaat 15 jaar bij een regionale omroep heeft gewerkt als opnameassistent. Dit is een beroep in een totaal andere sector zodat deze kandidaat niet *meer relevante* werkervaring zou hebben dan de jongere kandidaat. De alternatieve optie om bij de oudere kandidaat geen eerdere ervaring te noemen, zou teveel in het nadeel van de oudere kandidaat kunnen werken, omdat hij dan als werkloos zou kunnen worden gezien, met alle gevolgen voor zijn ingeschatte geschiktheid van dien.

politie, goede beheersing van de Nederlandse taal en onbesproken gedrag (zie [www.werkenbijdepolitie.nl](http://www.werkenbijdepolitie.nl)). De tekst van de neutrale vacature bleef beperkt tot deze algemene functievereisten. In de vacatures waarin onderscheid naar leeftijd werd gemanipuleerd, is één extra zin aan de functievereisten toegevoegd die wel, op verschillende wijzen, een leeftijdsvoorkeur uitsprak. Met de toevoeging van deze ene regel is gekozen voor een conservatieve manipulatie van leeftijd.<sup>6</sup> Dit zodat het effect van de vacature met een grote mate van zekerheid terug te leiden zou zijn naar het enige verschil tussen de vacatures.

In de directe conditie werd direct aan leeftijd gerefereerd, door te stellen: ‘De kandidaat is jonger dan 35 jaar’ of ‘De kandidaat is jong’. In de indirecte conditie werd leeftijd subtieler geoperationaliseerd. Er zijn drie varianten gekozen omdat indirecte referenties op verschillende manieren leeftijdonderscheid realiseren, maar vermoedelijk wel hetzelfde benadelende resultaat hebben. Voor de precieze formuleringen is aansluiting gezocht bij de zaken die door de CGB zijn behandeld (CGB, 2005). Het eerste deel van de indirecte vacatures refereerde aan competenties die typisch als jeugdig worden ervaren: ‘De kandidaat is flexibel, ambitieus, sportief en dynamisch’. De tweede variant van de indirecte vacatures benadrukte de jeugdigheid van het team waarin de kandidaat zou komen te werken door te stellen: ‘De kandidaat is in staat in een jong team te werken’. De derde indirecte variant gebruikte een moderne, vlotte term om jongeren aan te trekken: ‘De kandidaat is een high potential’. In de neutrale conditie werd elke referentie aan leeftijd weggelaten.

De directe vacatures zijn in deze vorm verboden, terwijl de gekozen indirecte vacatures in beginsel toegestaan zijn. Het rapport van de CGB heeft als leidraad gediend om de vacatures te categoriseren als direct of indirect (CGB, 2005).

---

<sup>6</sup> Er werd slechts één referentie naar leeftijd opgenomen. Andere aanwijzingen die kunnen worden gebruikt om jongeren aan te trekken, zoals een kleurrijke opmaak, foto's met jonge modellen, het gebruik van modewoorden of de keuze voor een informele aanspreekvorm, zijn nadrukkelijk vermeden. Hoewel het realistischer is dat vacatures meer dan één aanwijzing bevatten, is het voor de vergelijkbaarheid van de vacatures noodzaak het aantal onderscheidende elementen te beperken.

Aan Studie 1b deden 56 studenten Rechtsgeleerdheid mee. Gekeken is welke indruk de deelnemers van de vacatureteksten hadden en of zij de drie type vacatureteksten (direct, indirect en neutraal) anders beoordeelden. De bedoeling was dat de vacatureteksten op alle vlakken gelijk waren, behalve op de eisen die aan leeftijd werden gesteld. Tien deelnemers lazen de vacature waarin een leeftijdseis afwezig was (neutrale vacature), 19 deelnemers lazen de vacature met een directe leeftijdseis en 27 deelnemers lazen een vacature met een indirecte verwijzing naar leeftijd. Voorbeelditems van de vragenlijst waren: ‘Deze vacature richt zich tot vrouwelijke kandidaten’ en ‘Deze vacature richt zich tot kandidaten met een goede gezondheid’. Op deze items werden geen verschillen tussen de drie vacaturetypes verwacht. Twee items verwezen naar leeftijd: ‘Deze vacature richt zich tot jonge kandidaten’ en ‘Deze vacature richt zich tot kandidaten van maximaal 35 jaar’. Hierop werden wel verschillen tussen de vacatureteksten verwacht.

### *Resultaten*

*Studie 1a: Kandidaatprofielen.* Met de resultaten van Studie 1a kon worden nagegaan in hoeverre de manipulatie van leeftijd in de twee kandidaatprofielen geslaagd was, zonder andere kenmerken van de kandidaten te beïnvloeden. Een t-test liet geen significante verschillen zien tussen de kandidaten op de desbetreffende items,  $t(32) = 1.37, p = .39$ . De jongere kandidaat ( $M = 4.56, SD = .41$ ) scoorde ongeveer dezelfde score op het gemiddelde van items als intelligentie, sportiviteit en flexibiliteit als de oudere kandidaat ( $M = 4.39, SD = .31$ ). Uit t-testen van de 17 afzonderlijke stellingen bleek dat de kandidaten op niet één van de daartoe bedoelde items significant verschilden. De kandidaten scoorden niet alleen gelijk op persoonlijkheidstrekken, maar hadden volgens de deelnemers ook een even juist profiel voor de functie van agent, ( $M_{\text{jong}} = 5.28, SD = 1.23; M_{\text{oud}} = 5.47, SD = 1.01$ ),  $t(33) = -.51, p = .62$ . Ze werden dan ook als even geschikt voor de functie van agent beschouwd, ( $M_{\text{jong}} = 5.67, SD = 1.14; M_{\text{oud}} = 5.59, SD = .87$ ),  $t(33) = 23, p = .82$ .

Het enige significante verschil tussen de kandidaten ontstond op het daartoe bedoelde item, namelijk de mate waarin de twee kandidaten volgens de deelnemers pasten in een jong team,  $t(33)$

= 1.62,  $p < .001$ . De jongere kandidaat ( $M = 5.50$ ,  $SD = 0.99$ ) werd daartoe veel sterker in staat geacht dan de oudere kandidaat ( $M = 3.88$ ,  $SD = 1.27$ ). De deelnemers aan de pilotstudie viel het verschil in leeftijd dus voldoende op, zonder dat hiermee onbedoeld andere verschillen tussen de kandidaten werden veroorzaakt.

*Studie 1b: Vacatureteksten.* Studie 1b werd opgezet om na te gaan of de manipulatie van de mate waarin aan leeftijd wordt gerefereerd binnen de drie vacaturecondities geslaagd was zonder op andere, onbedoelde kenmerken van de vacatures verschillen te veroorzaken. Op de 10 variabelen waarop geen verschillen zouden mogen ontstaan, zoals de mate waarin de vacature voor vrouwelijke kandidaten was geschreven of aan maatschappelijk betrokken sollicitanten was gericht, gebeurde dit ook niet. Een ANOVA liet dit zien,  $F(2,51) = 1.39$ ,  $p = .26$ . De deelnemers schatten de neutrale vacature ( $M = 3.97$ ,  $SD = 0.37$ ) niet significant anders in dan de directe vacature ( $M = 4.11$ ,  $SD = 0.51$ ) of indirecte vacature ( $M = 3.91$ ,  $SD = 0.49$ ).<sup>7</sup>

De drie vacaturetypen verschilden wel van elkaar op de twee items die direct naar leeftijd verwezen, namelijk de mate waarin de vacature voor jonge kandidaten en kandidaten jonger dan 35 jaar was geschreven,  $F(2,53) = 21.61$ ,  $p < .001$ . Contrastanalyse liet zien dat de directe vacature ( $M = 5.66$ ,  $SD = 1.08$ ) hierop significant verschilde van de neutrale ( $M = 3.50$ ,  $SD = 1.37$ ) en indirecte vacatures ( $M = 3.43$ ,  $SD = 1.20$ ),  $t(53) = -6.24$ ,  $p < .001$ .<sup>8</sup> De neutrale en indirecte vacatures verschilden onderling niet significant van elkaar,  $t(35) = .16$ ,  $p = .87$ . Dat de indirecte vacature niet direct als voor jongeren geschreven werd ervaren, was niet verrassend, omdat de verwijzingen naar leeftijd niet direct voor de hand liggen. De veronderstelling is dat de werking van deze vacatures subtieler is. Belangrijker was dat de vacatures de test doorstonden gelijk te zijn op de daartoe bedoelde kenmerken, zodat het materiaal voldoende geschikt was voor gebruik in de hoofdstudie van dit onderzoek.

<sup>7</sup> Het samenvoegen van de twee directe vacatures tot één conditie bleek geëigend. Er was geen verschil tussen beide vacatures op deze variabelen,  $t(17) = -.93$ ,  $p = .37$ . Hetzelfde gold voor de drie indirecte vacatures. Tussen de vacatures waren geen significante verschillen te constateren,  $F(2,24) = 3.93$ ,  $p = .06$ .

<sup>8</sup> Ook op deze variabele bleek het samenvoegen van de twee directe vacatures tot één conditie geëigend. Er was geen verschil tussen beide vacatures op deze variabele,  $t(17) = -1.34$ ,  $p = .20$ . Hetzelfde gold voor de drie indirecte vacatures. Tussen de vacatures waren geen verschillen te constateren,  $F(2,24) = 2.78$ ,  $p = .08$ .

## *Studie 2*

In Studie 2 zijn de hypothesen van dit onderzoek getest. Hiervoor zijn de materialen gebruikt die in Studie 1a en Studie 1b geschikt zijn bevonden.

### *Methode*

#### *Deelnemers en Design*

Aan Studie 2 deden 117 deelnemers mee, waarvan bijna 70 procent ( $n = 81$ ) vrouw was. De deelnemers waren tussen de 16 en 52 jaar, met een gemiddelde leeftijd van 21.63 jaar ( $SD = 4.83$ ). Ze zijn geworven in en rond het psychologiedepartement van de Universiteit van Amsterdam. Deelnemers konden door deelname aan het onderzoek 7 euro of één deelnamepunt verdienen. Deelnamepunten zijn vereist om het eerste jaar van de studie Psychologie succesvol te doorlopen. Bijna de helft van de deelnemers ( $n = 55$ ) was psychologiestudent, een deel studeerde iets anders ( $n = 53$ ) en een enkeling studeerde niet ( $n = 9$ ).

De deelnemers zijn verdeeld over drie experimentele condities. In elke conditie werd een ander type vacature voorgelegd. De vacatures verschilden in de mate waarin aan leeftijd werd gerefereerd (zie *Studie 1b*). Dit resulteerde in drie condities: direct ( $n = 37$ ), indirect ( $n = 60$ ) en neutraal ( $n = 20$ ). De directe conditie bestond uit twee varianten (zie *Studie 1b*). Achttien deelnemers lazen de vacaturetekst met de regel ‘De kandidaat is jonger dan 35 jaar’. Negentien deelnemers lazen de vacaturetekst met de regel ‘De kandidaat is jong’. Van de indirecte conditie waren drie varianten: ‘De kandidaat is flexibel, ambitieus, sportief en dynamisch’, ‘De kandidaat is in staat in een jong team te werken’ en ‘De kandidaat is een high potential’ (zie *Studie 1b*). De drie varianten werden elk door twintig deelnemers gelezen. Van de neutrale conditie bestond één variant, die eveneens door twintig deelnemers werd gelezen. Voor het overige in deze studie werd vastgehouden aan het onderscheid tussen de directe, indirecte en neutrale vacatureconditie.

Het effect van de vacaturetekst werd op twee uitkomstvariabelen gemeten. De eerste afhankelijke variabele is de selectiebeslissing, namelijk de keuze tussen de jonge en de oudere kandidaat. De tweede afhankelijke variabele is de mate van geschiktheid van beide kandidaten.

### *Materialen*

*Kandidaatprofielen.* De cv's die op hun geschiktheid zijn getest in Studie 1a zijn gebruikt voor Studie 2.

### *Onafhankelijke Variabele*

*Vacatureteksten.* De vacatureteksten die op hun geschiktheid zijn getest in Studie 1b zijn gebruikt voor Studie 2.

### *Afhankelijke Variabelen*

*Selectiebeslissing.* De selectiebeslissing werd gemeten met twee items (zie *Bijlage D*). De eerste vraag was om een keuze te maken tussen de twee kandidaten: 'Als je op basis van deze informatie moet beslissen wie van de twee kandidaten aangenomen wordt voor de functie welke kandidaat kies je dan?'. Ten tweede werd gevraagd in hoeverre de proefpersoon achter de beslissing staat. Het antwoord kon worden gegeven op een zevenpuntsschaal (1= helemaal niet, tot 7= helemaal wel). Met de eerste van de twee uitkomstvariabelen kon de selectievoorkeur van de deelnemers worden gemeten (zie *Bijlage D*). Het ging hier om de kandidaat die de deelnemers het best vonden passen in de functie van politieagent zoals geschetst in de vacature. Deze vraag is gebruikt in eerder onderzoek (Krings, Sczesny & Kluge, 2011). Daarnaast werd de deelnemers gevraagd op een zevenpuntsschaal aan te geven in hoeverre zij achter de selectiebeslissing stonden (Diekman & Hirnisey, 2007). Deze vraag had als functie te controleren of de kandidaten sterk twijfelden over de keuze die zij moesten maken of dat zij zich zeker voelde over de kandidaat die zij het beste achtten.

*Ervaren Geschiktheid van de Kandidaten.* Om de door de deelnemers ingeschatte geschiktheid van de twee kandidaten te meten werd een vragenlijst met zes items gebruikt, samengesteld uit eerder onderzoeken naar selectievoorkeur (zie *Bijlage E*). Meerdere items zijn in de vragenlijst opgenomen om een breed scala aan indicatoren van geschiktheid te meten. De items zijn gebaseerd op eerder onderzoek (Krings, Sczesny & Kluge, 2011; Diekman & Hirnisey 2007; Weiss & Maurer, 2004). Voorbeelditems waren: 'Hoe geschikt vind je de kandidaat voor de



functie?’ en ‘De kandidaat heeft het juiste profiel voor de functie’’. De antwoordmogelijkheden liepen van 1, helemaal niet/helemaal mee oneens tot 7, helemaal wel/helemaal mee eens. Voor beide kandidaten werd het gemiddelde over de zes items berekend om tot een algehele geschiktheidscore te komen. De vragenlijst bleek betrouwbaar ( $\alpha_{\text{jong}} = 0.832$  en  $\alpha_{\text{oud}} = 0.860$ ).

*Ontwikkeling Stereotiepe Beeld.* Om te onderzoeken welk (stereotiepe) beeld de deelnemers ontwikkelden van de twee kandidaten werden stellingen voorgelegd die verschillende persoonlijkheidsstreken reflecteerden (zie *Bijlage E*). Hiermee kon worden onderzocht of het eventueel ervaren verschil in geschiktheid terug te voeren was naar één van drie stereotyperingschalen: competentie, warmte of ontwikkelingspotentie. Met deze vragenlijst werd gemeten in hoeverre proefpersonen een stereotiepe beeld ontwikkeld hebben van de twee kandidaten. Deelnemers konden via een 7-puntsschaal aangegeven in hoeverre zij de omschreven persoonlijkheidsstreken bij de kandidaat vonden passen (1 = helemaal mee oneens, 7 = helemaal mee eens). Voorbeelditems waren: ‘Deze kandidaat is intelligent’ en ‘De kandidaat heeft weerstand tegen veranderingen’. Hiermee kon bovendien geanalyseerd worden waarin een eventueel verschil in voorkeur voor de beide kandidaten gelegen is.

Voor de invulling van de items van de vragenlijst is aansluiting gezocht bij eerder onderzoek dat verschillen in persoonskenmerken van ouderen en jongeren inzichtelijk heeft gemaakt. Allereerst is dit het onderzoek naar het onderscheid tussen warmte en competentie (Cuddy & Fiske, 2002; Cuddy, Norton & Fiske, 2005; Fiske, Cuddy, Glick & Xu, 2002; Fiske, Cuddy & Glick, 2007). Het onderscheid is ook al eerder gebruikt in een specifiek onderzoek naar stereotypering en leeftijdsdiscriminatie (Krings, Sczesny & Kluge, 2011).

Warmte werd gemeten met 5 items: De kandidaat is vriendelijk, betrouwbaar, sociaal vaardig, behulpzaam en warm (alle zevenpuntsschalen). De betrouwbaarheid van de schaal is goed ( $\alpha_{\text{jong}} = .78$  en  $\alpha_{\text{oud}} = .84$ ). Competentie werd eveneens gemeten met 5 items: De kandidaat is intelligent, rationeel, zelfverzekerd, snel van begrip en productief (alle zevenpuntsschalen). De betrouwbaarheid van deze schaal is goed ( $\alpha_{\text{jong}} = .71$  en  $\alpha_{\text{oud}} = .73$ ).

Daarnaast is een belangrijke bevinding in het onderzoek naar leeftijd de mate waarin mensen verondersteld worden zich te kunnen ontwikkelen in en aanpassen aan hun werk (o.a. Diekman & Hirnisey 2007; Weiss & Maurer, 2004). Gordon & Avery (2004) vonden in hun meta-analyse bijvoorbeeld dat jongeren geacht worden zich beter te kunnen scholen. Met items als de kandidaat is trainbaar, flexibel, ambitieus en gemotiveerd en de kandidaat past zich gemakkelijk aan, werd ontwikkelingspotentie gemeten (alle zevenpuntsschalen). De betrouwbaarheid van deze schaal is goed ( $\alpha_{\text{jong}} = .71$  en  $\alpha_{\text{oud}} = .75$ ).

### *Manipulatiechecks*

*Vacaturebeoordeling.* Om te controleren of de vacatureteksten van voldoende kwaliteit waren en om na te gaan of deze kwaliteit gelijk was tussen de condities, is bij de deelnemers een vragenlijst met vier items afgenomen. De eerste vragenlijst bestond uit vier stellingen die betrekking hebben op de kwaliteit van de vacature (zie *Bijlage F*). Hiermee werd getoetst in hoeverre de vacature in de ogen van de deelnemers voldeden aan eisen van volledigheid, realiteit en rechtvaardigheid en of de deelnemers zichzelf in staat achtten op basis van de verstrekte informatie een selectiebeslissing te nemen. De deelnemers konden op een zevenpuntsschaal aangeven in hoeverre ze het eens waren met de stellingen (1 = heel ongeschikt, 7 = heel geschikt). Voorbeelditems waren: ‘De vacature is rechtvaardig’ en ‘Op basis van de informatie in de vacature kan ik een selectiebeslissing nemen’. De betrouwbaarheid van de vragenlijst was goed ( $\alpha = .77$ ).

*Achtergrond Kandidaten.* Om zeker te zijn dat de kandidaten alleen verschilden op de beoogde geschiktheidsvariabelen en niet op variabelen die in de kandidaatprofielen opzettelijk gelijk gehouden waren, zijn twee items toegevoegd. De items waren: ‘Deze kandidaat heeft de juiste opleiding voor de functie’ en ‘Deze kandidaat heeft de juiste werkervaring voor de functie’ (1 = helemaal mee oneens, 7 = helemaal mee eens). Hierop zouden de kandidaten bij een juiste manipulatie gelijk moeten scoren.

### *Procedure*

De deelnemers werden ontvangen in een psychologielab van de Universiteit van Amsterdam. Ze namen plaats in een individuele cubicle. Voorafgaand aan het onderzoek tekenden de deelnemers een *informed consent* voor standaardonderzoek. Daarna ontvingen ze een documentmap met verschillende vragenlijsten en informatiestukken. Als eerste lazen de deelnemers een instructietekst waarin het doel van de studie werd toegelicht. Ze kregen te horen dat een reorganisatie van de landelijke politie verschillende korpsen ertoe dwongen personeel van andere korpsen aan te werven, zo ook bij het korps Amsterdam-Amstelland. De deelnemers werd gevraagd mee te helpen bij het beoordelen en selecteren van de juiste kandidaat van twee mogelijke kandidaten voor dit korps. De opdracht was verschillende stukken zorgvuldig door te nemen en de vragenlijsten in te vullen. De deelnemers werd niet verteld dat onderscheid naar leeftijd een onderdeel van de studie vormde.

Na het lezen van de instructie kregen de deelnemers de vacaturetekst onder ogen. Via *at random* toewijzing betrof dit een vacature uit de directe, indirecte of neutrale conditie. Vervolgens lazen ze het cv van respectievelijk de jonge kandidaat, kandidaat A, en van de oudere kandidaat, kandidaat B. Als alle informatie was gescand, konden de deelnemers beginnen aan de vragenlijsten. Allereerst vulden zij de vragenlijst over de vacature in (eerste manipulatiecheck), vervolgens de vragenlijsten over de stereotiepe persoonskenmerken van de twee kandidaten (eerst kandidaat A, daarna kandidaat B), daarna de geschiktheidsvragen (eerst kandidaat A, daarna kandidaat B) met daarin de manipulatiechecks (tweede manipulatiecheck) en aansluitend konden zij hun selectiebeslissing aangeven. Ten slotte is de deelnemers gevraagd enkele gegevens over henzelf te rapporteren, te weten leeftijd, geslacht en studie. Zodra de deelnemers alle vragen hadden ingevuld, leverden ze de documentmap bij de proefleider in. Het voltooien van de gehele taak nam ongeveer twintig minuten in beslag. Aan de taak was geen tijdslimiet verboden.

## Resultaten

*Manipulatiechecks.* De eerste manipulatiecheck had betrekking op de gelijkheid van de vacatures. Over het algemeen werden de vacatures als realistisch ( $M = 5.91$ ,  $SD = .91$ ), rechtvaardig ( $M = 5.46$ ,  $SD = 1.15$ ) en volledig ( $M = 5.19$ ,  $SD = 1.48$ ) beschouwd en dachten deelnemers op basis van de vacatures een adequate selectiebeslissing te kunnen nemen ( $M = 4.82$ ,  $SD = 1.41$ ; allen op een 7-puntsschaal). Om te controleren of de deelnemers in de verschillende condities de vacatures onbedoeld verschillend beoordeelden, werden vier ANOVA's uitgevoerd, met type vacature als onafhankelijke variabelen, en de beoordeling van de vacature (realistisch, volledig, mogelijkheid om een beslissing te nemen, en rechtvaardig) als afhankelijke variabele. Uit deze analyses bleek dat er geen effect was van vacaturetype op mate van realisme,  $F(2,114) = 1.68$ ,  $p = .19$ ; op mate van volledigheid,  $F(2, 114) = 1.08$ ,  $p = .34$ ; en op het kunnen nemen van een selectiebeslissing,  $F(2,114) = 1.21$ ,  $p = .30$ . Een ANOVA liet echter wel een effect van vacaturetype op rechtvaardigheid zien,  $F(2,114) = 7.02$ ,  $p < .01$ . Deelnemers in de directe conditie schatten de vacature minder rechtvaardig in ( $M = 4.95$ ,  $SD = 1.37$ ), dan deelnemers in de neutrale ( $M = 6.00$ ,  $SD = 0.97$ ), en indirecte conditie ( $M = 5.60$ ,  $SD = 0.92$ ),  $t(114) = 3.47$ ,  $p = .001$  en  $t(114) = 2.86$ ,  $p = .005$ , respectievelijk. Het verschil tussen deelnemers in de neutrale en deelnemers in de indirecte conditie was niet significant,  $t(114) = 1.42$ ,  $p = .159$ .

Met de tweede manipulatiecheck werd de gelijkheid van de twee cv's gemeten. De profielen van de kandidaten waren dusdanig opgesteld dat zij een gelijkwaardige opleiding en werkervaring hadden. Om te controleren of er geen verschillen waren in de beoordeling van werkervaring en opleiding tussen de kandidaten, en ook niet in interactie met de conditie waarin deelnemers waren geplaatst, werden twee repeated-measures ANOVA's uitgevoerd, één met de beoordeling van de opleiding van kandidaat A en B als within-subjects factor, en één met de beoordeling van de werkervaring van kandidaat A en B als within-subjects factor. In beide analyses werd type vacature opgenomen als onafhankelijke variabele. Voor opleiding bleken er geen verschillen te zijn tussen kandidaat A en B, alle  $F_s < 1$ ,  $p > .72$ . Voor werkervaring bleek echter dat

de oudere kandidaat werd geacht meer juiste werkervaring te hebben ( $M = 5.72$ ,  $SD = 1.05$ ) dan de jonge kandidaat ( $M = 5.44$ ,  $SD = 1.17$ ),  $F(1, 114) = 8.76$ ,  $p = .004$ .

*Hypothese 1: Selectiebeslissing.* Hypothese 1 voorspelde dat de jongere kandidaat vaker zou worden gekozen in de directe en indirecte vacatures dan in de neutrale vacature. Een loglineaire analyse liet allereerst zien dat deelnemers in 70 procent van de gevallen de jongere kandidaat voor de functie selecteerden ( $n = 82$ ), terwijl 30 procent de voorkeur gaf aan de oudere kandidaat ( $n = 35$ ),  $\chi^2(1) = 18.80$ ,  $p < .001$ . De analyse liet ook een significant effect van het type vacature op de selectiebeslissing zien,  $\chi^2(2) = 9.92$ ,  $p < .01$ . Om dit effect inzichtelijk te maken is gekeken naar de voorkeur van de deelnemers voor de kandidaten per vacatureconditie.<sup>9</sup>

De deelnemers in de neutrale conditie kozen 11 keer voor de jongere kandidaat (55%) en 9 keer voor de oudere kandidaat (45%). Dit week niet significant af van dat wat verwacht zou worden als er geen effect zou uitgaan van de vacature op de selectiebeslissing (jong = 10 en oud = 10),  $\chi^2(1) = 9.92$ ,  $p = .655$  (zie *Figuur 2*).

De deelnemers in de directe conditie kozen 33 keer voor de jongere kandidaat (89,2%) en 4 keer voor de oudere kandidaat (10,8%). De deelnemers selecteerden de jongere kandidaat dus significant vaker voor de functie dan de oudere kandidaat in het geval er direct gerefereerd werd aan leeftijd in de vacature,  $\chi^2(1) = 22.73$ ,  $p < .001$ . Dit resultaat biedt ondersteuning aan hypothese 1 (zie *Figuur 2*).

De deelnemers in de indirecte conditie kozen 38 keer voor de jongere kandidaat (63,3%) en 22 keer voor de oudere kandidaat (36,7%). Ook in de indirecte conditie verkozen de deelnemers dus significant vaker de jongere kandidaat boven de oudere kandidaat,  $\chi^2(1) = 4.27$ ,  $p < .05$ . Ook dit resultaat biedt ondersteuning aan hypothese 1 (zie *Figuur 2*).

---

<sup>9</sup> Ook in de hoofdstudie van dit onderzoek konden geen wezenlijke verschillen binnen de condities worden getraceerd. In de directe conditie waren geen significante verschillen tussen de condities op zowel selectiebeslissing,  $t(35) = .07$ ,  $p = .91$  als geschiktheid<sub>jong</sub>,  $t(34) = 2.03$ ,  $p = .23$ , en geschiktheid<sub>oud</sub>,  $t(34) = 2.67$ ,  $p = .10$  te constateren. Ditzelfde gold voor de indirecte vacatures: selectiebeslissing,  $F(2,57) = .07$ ,  $p = .93$ ; geschiktheid<sub>jong</sub>,  $F(2,57) = .85$ ,  $p = .85$ , en geschiktheid<sub>oud</sub>,  $F(2,57) = .45$ ,  $p = .64$ . In de rest van dit onderzoek werd daarom vastgehouden aan de indeling in drie condities.

De deelnemers stonden over het algemeen achter hun selectiebeslissing ( $M = 5.01$ ,  $SD = 0.95$ ). Er was geen effect van het type vacature op het staan achter de beslissing,  $F(2, 114) = 0.34$ ,  $p = .72$ . De deelnemers in de neutrale conditie ( $M = 5.20$ ,  $SD = 0.95$ ) stonden niet significant sterker achter hun selectiebeslissing dan de deelnemers in de indirecte ( $M = 4.98$ ,  $SD = 0.98$ ) of directe conditie ( $M = 4.95$ ,  $SD = 1.51$ ).

*Hypothese 2: Ervaren Geschiktheid.* Hypothese 2b voorspelde dat de oude kandidaat als meer geschikt zou worden ervaren, maar alleen wanneer de vacaturetekst neutraal van aard zou zijn. Wanneer de vacaturetekst indirect of direct zou refereren aan leeftijd, werd volgens hypothese 2a dat de jongere kandidaat als meer geschikt zou worden beoordeeld dan de oudere kandidaat. De gemiddelden en standaarddeviaties van de verschillende vacatureteksten voor geschiktheid zijn in een tabel weergegeven (zie *Tabel 1*). Een repeated-measures ANOVA met geschiktheid van de jonge kandidaat, en geschiktheid van de oude kandidaat als within-subjects factor, en vacaturetype als onafhankelijke variabele liet, allereerst, een significant verschil tussen de geschiktheid van de jongere kandidaat en de oudere kandidaat zien,  $F(1, 112) = 25.80$ ,  $p < .001$ , wat aangaf dat de jongere kandidaat als meer geschikt werd gezien ( $M = 5.55$ ,  $SD = 0.70$ ) dan de oudere kandidaat ( $M = 5.08$ ,  $SD = 0.93$ ).

Daarnaast liet de analyse een significante interactie tussen de within-subjectsfactor geschiktheid, en de onafhankelijke variabele type vacature zien,  $F(2, 112) = 14.34$ ,  $p < .001$ . Simple-effects analyse liet zien dat in de neutrale conditie er geen verschil was in geschiktheid van de jongere en de oudere kandidaat,  $F(1, 112) = 0.03$ ,  $p = .86$ . (zie *Figuur 3*). Hiermee werd hypothese 2b verworpen. In de indirecte en directe condities werd de jongere kandidaat echter als meer geschikt beoordeeld dan de oudere kandidaat,  $F(1, 112) = 3.91$ ,  $p = .05$ , en  $F(1, 112) = 56.73$ ,  $p < .001$ , respectievelijk (zie *Figuur 3*). Hiermee werd hypothese 2a ondersteund.

*Hypothese 3: Mediatie-analyse.* Hypothese 3 voorspelde dat het effect van vacaturetype op selectiebeslissing gemedieerd zou worden door het verschil in geschiktheid tussen de oudere en jongere kandidaat. Om mediatie aan te tonen, dient aan 4 voorwaarden te worden voldaan (Baron &

Kenny, 1986). Ten eerste moet de onafhankelijke variabele (type vacature) gerelateerd zijn aan de afhankelijke variabele (selectiebeslissing). Aan deze voorwaarde werd voldaan toen ondersteuning werd gevonden voor hypothese 1. Ten tweede moet de onafhankelijke variabele gerelateerd zijn aan de mediator (verschil in geschiktheid). Aan deze voorwaarde werd voldaan toen ondersteuning werd gevonden voor hypothese 3. Ten derde moet de mediator gerelateerd zijn aan de afhankelijke variabele. Een logistische regressieanalyse met de verschilscore van de geschiktheid van de jongere kandidaat en de oudere kandidaat als onafhankelijke variabele en de selectiebeslissing als afhankelijke variabele liet zien dat dit inderdaad het geval was,  $B = 3.58$ ,  $SE = 0.75$ ,  $Wald = 23.03$ ,  $p < .001$  (zie *Tabel 2*). In de laatste stap van het mediatiemodel moet het effect van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele verdwijnen wanneer de mediator wordt toegevoegd. Ook aan deze voorwaarde bleek voldaan. Bij toevoeging van de verschilscore van geschiktheid was het effect van vacaturetype op selectiebeslissing niet meer significant,  $B = 0.36$ ,  $SE = 0.78$ ,  $Wald < 1$ ,  $p = .64$ , en een Sobel-toets liet zien dat deze afname significant was,  $Z = 3.41$ ,  $p < .001$ . Hiermee werd voldaan aan mediatie, en werd hypothese 3 ondersteund.

*Hypothese 4: Stereotypering.* Met behulp van de stereotyperingvariabelen kon bekeken worden in welke mate de deelnemers een verschillend karakter bij de kandidaten veronderstelden. Allereerst bleek uit een t-test dat er effect was van leeftijd op ingeschatte competentie,  $t(116) = -3.58$ ,  $p < .001$ . De oudere kandidaat ( $M = 4.95$ ,  $SD = .63$ ) werd als significant competentier beschouwd dan de jongere kandidaat ( $M = 4.76$ ,  $SD = .58$ ).

Een t-test liet vervolgens zien dat er ook effect was van leeftijd op ervaren warmte,  $t(116) = -5.46$ ,  $p < .001$ . De oudere kandidaat ( $M = 4.93$ ,  $SD = .70$ ) werd als significant warmer van karakter gezien dan de jongere kandidaat ( $M = 4.65$ ,  $SD = .61$ ). Deze resultaten bieden gedeeltelijke ondersteuning aan hypothese 4a (zie *Figuur 4*).

Als laatste was ook een effect zichtbaar van leeftijd op ontwikkelingspotentie,  $t(116) = 3.03$ ,  $p < .01$ . In de jonge kandidaat ( $M = 5.10$ ,  $SD = .66$ ) zagen de deelnemers meer mogelijkheden

zichzelf te ontwikkelen dan in de oudere kandidaat ( $M = 4.86, SD = .78$ ). Dit resultaat biedt ondersteuning aan hypothese 4b (zie *Figuur 4*).

Resultaten van enkele ANOVA's lieten zien dat er geen verschillen waren tussen de vacatures in de stereotypering van de kandidaten (zie *Tabel 3*). De analyses vielen als volgt uit voor competentie,  $F(2,114) = 1.23, p = .30$ ; voor warmte,  $F(2,114) = 1.68, p = .19$ ; en voor ontwikkelingspotentie,  $F(2,114) = .51, p = .60$ .

*Hypothese 5: Moderatie-analyse.* In hypothese 5 werd voorspeld dat de relatie tussen de vacaturetekst en de voorkeur voor de jonge kandidaat wordt gemodereerd door de mate waarin de deelnemers een stereotiepe beeld hebben van de kandidaten. Om te toetsen of dit opging voor de stereotyperingsschaal warmte, werd een logistische regressie-analyse uitgevoerd, met verschil in warmte tussen de oude en jonge kandidaat en vacaturetekst als onafhankelijke variabelen, en selectiebeslissing als afhankelijke variabele. Uit deze analyse bleek, allereerst, het eerder gevonden effect van vacaturetekst op selectiebeslissing,  $\chi^2(2) = 5.08, p = .08$  (marginaal). Ten tweede liet de analyse een significant effect van het stereotiepe beeld van warmte op selectiebeslissing zien,  $\chi^2(1) = 4.11, p = .04$ , wat aangaf dat naarmate de oudere kandidaat als warmer werd gezien dan de jongere kandidaat, deelnemers meer geneigd waren de jongere kandidaat te kiezen. De verwachte interactie tussen warmteverschil en vacaturetekst bleek niet significant,  $\chi^2(2) < 1, p = .79$ .

Om te toetsen of het hebben van een stereotiepe beeld over de competentie van de kandidaten een effect had op de relatie tussen vacaturetekst en selectiebeslissing, werd een tweede logistische regressie-analyse uitgevoerd, met verschil in competentie tussen de oudere en jongere kandidaat en vacaturetekst als onafhankelijke variabelen, en selectiebeslissing als afhankelijke variabele. Uit deze analyse bleek, allereerst, het eerder gevonden effect van vacaturetekst op selectiebeslissing,  $\chi^2(2) = 5.16, p = .076$  (marginaal). Ten tweede liet de analyse een effect van het stereotiepe beeld van competentie op selectiebeslissing zien,  $\chi^2(1) = 3.63, p = .057$  (marginaal), wat aangaf dat naarmate de oudere kandidaat als minder competent werd gezien dan de jonge



kandidaat, deelnemers meer geneigd waren de jongere kandidaat te kiezen. De verwachte interactie tussen competentieverschil en vacaturetekst bleek niet significant,  $\chi^2(2) = 1.14, p = .57$ .

Ten slotte werd getoetst of het hebben van een stereotiepe beeld over het ontwikkelingspotentieel van de kandidaten een effect had op de relatie tussen vacaturetekst en selectiebeslissing. Uit deze analyse bleek, wederom, het eerder gevonden effect van vacaturetekst op selectiebeslissing,  $\chi^2(2) = 9.04, p = .011$ . Ten tweede liet de analyse een effect van het stereotiepe beeld van ontwikkelingspotentieel op selectiebeslissing zien,  $\chi^2(1) = 6.45, p = .011$ , wat aangaf dat naarmate de oudere kandidaat gezien werd als iemand met minder ontwikkelingspotentieel dan de jongere kandidaat, deelnemers meer geneigd waren de jonge kandidaat te kiezen. De in hypothese 5 verwachte interactie tussen verschil in ontwikkelingspotentieel en vacaturetekst bleek aanwezig,  $\chi^2(2) = 4.89, p = .087$  (marginaal).

Om dit interactie-effect verder te analyseren werd een simple-slope analyse uitgevoerd. Uit deze analyse bleek dat de mate van stereotiepe beeld van ontwikkelingspotentieel geen effect had op de selectiebeslissing voor deelnemers in de directe vacatureconditie,  $B = -0.14, SE = 0.60, Wald < 1, p = .81$  (zie *Figuur 5*). In zowel de indirecte als de neutrale conditie bleken deelnemers zich in hun keuze voor een bepaalde kandidaat echter te laten beïnvloeden door hun stereotiepe beeld van het ontwikkelingspotentieel van de oudere versus de jongere kandidaat,  $B = 1.51, SE = 0.79, Wald = 3.62, p = .057$  (marginaal) voor de neutrale conditie, en  $B = 1.50, SE = 0.53, Wald = 7.90, p = .005$  voor de indirecte conditie (zie *Figuur 5*).

Deze resultaten wijken ten dele af van wat werd verwacht, omdat de stereotypering niet sterker werd naar mate de vacature meer leeftijdsonderscheid vertoonde. Het effect lag genuanceerder. In de neutrale en indirecte vacature versterkte de stereotiepe impressie dat de jongere kandidaat meer ontwikkelingspotentie had dan de oudere kandidaat de intentie om te kiezen voor de jongere kandidaat. In de directe vacature versterkte stereotypering deze relatie niet: de ontwikkelingspotentie werd structureel lager ingeschat bij de oudere kandidaat dan bij de jongere kandidaat, onafhankelijk van de keuze die de deelnemer maakte (zie *Figuur 5*).

## Discussie

In dit onderzoek werd voor het eerst onderzocht wat de invloed is van leeftijdonderscheid in vacatureteksten op het ontstaan van leeftijdsdiscriminatie. De aandacht ging vooral uit naar het verschil, of het gebrek daaraan, tussen directe verwijzingen naar leeftijd in een vacaturetekst en indirecte verwijzingen. Zijn toegestane vormen van leeftijdonderscheid, bedoeld of onbedoeld, net zo effectief als verboden vormen om ouderen uit te sluiten of jongeren te bevoordelen bij selectiebeslissingen ?

De materialen die zijn ontwikkeld om dit onderzoek uit te voeren waren geschikt, zo bleek uit Studie 1. Deelnemers die de opgestelde cv's onafhankelijk van elkaar bekeken, achtten de twee kandidaten van verschillende leeftijden, 25 jaar en 44 jaar, op uiteenlopende eigenschappen gelijk. Ze werden dan ook even geschikt gevonden voor de functie van agent waarop zij solliciteerden. Ook de vacatureteksten bleken gelijk op de kenmerken die buiten de manipulatie van de studie waren gehouden. Deelnemers gaven aan dat de vacatureteksten alleen verschilden in de mate waarin deze naar leeftijd verwezen. Dit stemt overeen met de beoogde manipulatie. De directe vacature richtte zich volgens de deelnemers sterker op jonge mensen dan de neutrale en indirecte vacature. De neutrale en indirecte vacature verschilden niet significant van elkaar. Een vacature waarin indirect leeftijdonderscheid wordt gemaakt, wordt bij een waarneming los van een selectieprocedure dus niet als discriminerend ervaren (Bennington, 2001). Dat laat zien dat indirect onderscheid op een veel subtielere wijze wordt bewerkstelligd dan direct onderscheid.

In Studie 2 werd gevonden, in overeenstemming met hypothese 1, dat in vacatures waarin leeftijdverwijzingen waren opgenomen de selectiebeslissing significant vaker viel op de jongere kandidaat dan op de oudere kandidaat. Dit gold zowel voor de directe vacatures waarin leeftijdseisen waren opgesteld, maar ook voor de indirecte vacatures waarin de aanwijzingen naar leeftijd veel minder evident waren. De aanwijzingen in indirecte vacatures bestonden uit het gebruik van de term high potential, uit nadruk op het jonge team waarin de kandidaat zou komen te werken en uit de verwijzing naar 'jonge' competenties als flexibiliteit en sportiviteit. In de directe

vacatures werd gevraagd om een kandidaat van jonger dan 35 jaar of gewoonweg om een jonge kandidaat. De voorkeur voor de jongere kandidaat was in de directe conditie wel sterker dan in de indirecte conditie. Bij de leeftijdsneutrale vacature was de voorkeur voor de jongere en de oudere kandidaat gelijk. Ongeveer evenveel deelnemers kozen de oudere kandidaat voor de functie van agent als de jonge kandidaat. Verwijzingen naar leeftijd in vacatures, direct dan wel indirect, zijn dus van invloed op de voorkeur die men ontwikkelt voor een kandidaat. Uit dit onderzoek blijkt dat zelfs minimale aanwijzingen naar leeftijd oudere sollicitanten in een nadelige positie brengen.

Daarnaast bleek uit Studie 2 dat de jongere kandidaat niet alleen vaker geselecteerd wordt, maar dat hij ook als geschikter wordt beschouwd dan de oudere kandidaat. Dit geldt echter alleen als de vacature direct of indirect onderscheid maakt naar leeftijd. Dit resultaat is in overeenstemming met hypothese 2a. Kleine aanwijzingen naar leeftijd blijken al voldoende om de ervaren geschiktheid van de oudere kandidaat negatief te beïnvloeden. Hoewel aan de kandidaten in de verschillende condities zelf niets verandert, schatten deelnemers hun geschiktheid toch verschillend in. De match tussen functie en kandidaat is dus niet enkel afhankelijk van het type functie en het type kandidaat, maar is ook beïnvloedbaar door de functievereisten in een wervende tekst gering aan te passen. Dit biedt ondersteuning aan de rolcongruentietheorie van Eagly en collega's (2002).

In de neutrale vacature werden de jonge en oudere kandidaat even geschikt bevonden. Dit is in strijd met hypothese 2b waarin voorspeld werd dat de oudere kandidaat geschikter zou worden bevonden. Dit resultaat is opvallend, aangezien de deelnemers stelden dat de oudere kandidaat meer passende werkervaring had dan de jongere kandidaat. Deze resultaten lijken te suggereren dat zelfs wanneer deelnemers van mening waren dat een oudere kandidaat een streepje voor had op de jongere kandidaat met betrekking tot passende werkervaring, dit de oudere kandidaat niet helpt. De oudere kandidaat wordt immers ondanks de inschatting van meer passende werkervaring niet vaker geselecteerd.

Bovendien bleek dat het verschil dat de deelnemers ervoeren tussen de geschiktheid van de jonge kandidaat en van de oudere kandidaat de relatie tussen vacaturetype en selectiebeslissing medieerde. Dit betekent dat de vacature die de deelnemers lazen van invloed was op hun perceptie van de geschiktheid van de kandidaten, wat hen bracht tot een bepaalde selectiebeslissing. Een deelnemer die bijvoorbeeld de directe vacature onder ogen kreeg, schatte de oudere kandidaat minder geschikt in dan de jonge kandidaat, wat hem ertoe zette de jongere kandidaat te kiezen voor de functie.

Opvallend is bovendien dat de deelnemers de indirecte vacatures niet onrechtvaardig vonden. De neutrale vacature werd als even rechtvaardig gezien als de indirecte vacatures en als de vacature waarin werd gevraagd naar een jonge kandidaat. Alleen de vacature waarin een kandidaat jonger dan 35 jaar werd geëist, werd als iets minder rechtvaardig getypeerd. Leeftijd, zelfs als het vrij expliciet is, wordt dus gezien als een geaccepteerde vorm om kandidaten mee te werven, ongeacht wetgeving die dat verbiedt. Bij ras of geslacht is dit minder voorstelbaar (Intelligence Group, 2008).

In Studie 2 is eveneens gekeken naar de stereotypen die deelnemers hadden ten opzichte van de jonge en de oudere kandidaat. Het bleek dat de oudere kandidaat zowel warmer als competentier werd ervaren dan de jonge kandidaat. Dit bevestigt deels hypothese 4a en daarmee deels de theorie van Fiske en collega's (2006). Oudere werknemers blijken niet als minder competent te worden gezien dan hun jongere collega's, zoals de warmte-competentietheorie voorspelt. Het is in deze studie juist andersom: de jongere kandidaat moest het afleggen tegen de oudere kandidaat. Een mogelijke verklaring voor dit resultaat is dat de impressie dat ouderen minder competent zijn vooral geldt voor ouderen van 65 jaar of ouder. Vanaf het pensioen hebben ouderen een andere rol in de samenleving, waarbij andere stereotypen gelden (Kite, Stockdale, Whitley & Johnson, 2005; Tipton Acker, 2008). Bij een typische pensioengerechtigde of 'bejaarde' hoort het stereotiepe beeld van inactief zijn, geestelijke achteruitgang en beperkte ontplooiing (Cuddy & Fiske, 2002). Werknemers van 40 jaar en ouder zijn weliswaar als 'oud' te beschouwen binnen de context van de arbeidsmarkt, maar

in de bevolking als geheel is 40 jaar pas de helft van de duur van een gemiddeld mensenleven.

Oudere werknemers zijn dus niet oud genoeg om aan het beeld van de achteruitgaande oudere te voldoen. Misschien is zelfs het tegenovergestelde waar: oudere werknemers zijn meer ervaren dan hun jonge collega's en worden om die reden als competenter ingeschat. Bal, Reiss, Rudolph en Baltes (2011) bevestigden dit in hun onderzoek: veel werkervaring kan de veronderstelde nadelen van leeftijd in de ogen van anderen compenseren. Toch blijkt uit het huidige onderzoek dat de oudere kandidaat, zelfs met meer veronderstelde werkervaring, niet als de meest geschikte kandidaat wordt beschouwd.

De stereotiepe impressies van de kandidaten bleken niet te verschillen tussen de vacaturecondities onderling. Stereotypering is dus inderdaad, zoals verschillende onderzoekers al hebben aangetoond, een robuust, automatisch proces, dat moeilijk te beïnvloeden is, ook niet als de context wordt veranderd waarin een lid van een sociale groep wordt gepresenteerd (zie onder andere Devine, 1989 en Kite, Stockdale, Whitley & Johnson, 2005).

Opvallend is dat de positieve stereotiepe indruk die de deelnemers van de oudere werknemer hadden, niet leidde tot een keuze voor de oudere kandidaat, zelfs niet in de neutrale conditie. Dit suggereert dat er een ander element van 'ouderdom' is dat de kandidaat volgens de deelnemers ongeschikt maakt, een element dat met de warmte-competentiedimensie van Fiske en collega's buiten beschouwing blijft. Van ouderen wordt gedacht dat zij minder goed kunnen leren, dat zij zich niet kunnen en willen aanpassen en dat zij minder ambitieus zijn (Diekman & Hirnisey, 2007; Gordon & Arvey, 2004; Weiss & Maurer, 2004). Deze stereotypen zijn minder goed te plaatsen in de warmte-competentiedimensie van Fiske, maar hebben alle gemeenschappelijk dat zij samenhangen met het vermogen zich te ontwikkelen. Om deze reden is ook de schaal 'ontwikkelingspotentie' gemeten. Het blijkt dat de oudere kandidaat significant minder ontwikkelingspotentie wordt toegedicht dan de jongere kandidaat. Ook hierop zijn geen significante verschillen te vinden tussen de condities. Dit resultaat is in overeenstemming met hypothese 4b. Dit resultaat leidt natuurlijk tot de vraag of het veronderstelde gebrek aan ontwikkelingspotentie bij

oudere werknemers de reden is waarom oudere sollicitanten minder snel in aanmerking komen voor een functie.

Om deze rol van stereotypering in de selectieprocedure na te gaan is een moderatieanalyse uitgevoerd (hypothese 5). Het bleek dat de inschatting van de ontwikkelingspotentie van de kandidaten alleen een rol speelde bij de keuze voor een kandidaat in de neutrale en indirecte conditie. Deelnemers in deze vacaturecondities kozen eerder voor de jonge kandidaat wanneer zij een meer stereotiep, negatief beeld van de ontwikkelingsmogelijkheden hadden van de oudere kandidaat dan wanneer zij een meer positief beeld van hem hadden. In de directe vacature conditie speelde stereotypering geen rol. Deze bevinding suggereert dat stereotypen vooral een effect hebben op selectiebeslissingen wanneer de aan het stereotype verwante functie-eis, zoals leeftijd, afwezig is, zoals in de neutrale conditie, of indirect geformuleerd is, zoals in de indirecte vacature. Met andere woorden: in de neutrale en indirecte vacature zijn de eisen aan de functie meer arbitrair. Dit vraagt om een verdergaande analyse van het profiel van de kandidaten om tot een beslissing te komen, ook al is weinig informatie beschikbaar. Zoals de theorie van cognitieve belasting voorschrijft, treedt stereotypering juist in die gevallen sterker op (Perry & Bourhis, 1998). Deelnemers baseren hun keuze op het ingebeelde profiel van de kandidaten. Daarin spelen stereotypen over leeftijd een grote rol. Zo ook de veronderstelling dat jonge mensen meer ontwikkelingspotentie hebben dan ouderen, zodat de jonge kandidaat beter past in het profiel van de functie. Alleen de deelnemers die de oudere kandidaat meer ontwikkelingspotentie toedichtten, kozen voor hem. Ontwikkelingspotentie is dus een cruciale factor in de selectie van een kandidaat en aangezien van oudere sollicitanten doorgaans gedacht wordt dat zij hier minder over beschikken, worden zij minder vaak geselecteerd. Vervolgonderzoek zal hier echter meer duidelijkheid over moeten geven.

Samengevat zijn de resultaten van dit onderzoek dat het op directe of indirecte manier refereren aan leeftijd in een vacaturetekst ervoor zorgt dat een jongere kandidaat geprefereerd wordt boven een oudere kandidaat, ook als daar objectief gezien geen reden toe is. Bovendien zien

mensen het niet als onrechtvaardig om leeftijdverwijzingen te gebruiken als selectiecriterium. Aan selecteren op basis van leeftijd ligt vooral het vooroordeel ten grondslag dat ouderen minder in staat zijn zichzelf te ontwikkelen. Jongeren zouden die ontwikkeling nog wel kunnen en willen doormaken. Een leeftijdsneutrale vacature zorgt er weliswaar voor dat de selectiebeslissing vaker op de oudere kandidaat valt, maar bant stereotiepe impressies met betrekking tot leeftijd niet uit. Een dergelijke vacature is echter wel succesvoller in het creëren van gelijke kansen voor jong en oud dan een vacature die direct of indirect naar leeftijd tendeert.

### *Beperkingen en Suggesties voor Vervolgonderzoek*

Aan dit onderzoek zijn enkele beperkingen verbonden. Zo waren de deelnemers met 21,6 jaar gemiddeld jong. Dit heeft wellicht tot gevolg dat wanneer dit onderzoek uitgevoerd wordt in een andere populatie, leeftijdseisen als ‘jong’ of ‘35 jaar’ anders geïnterpreteerd worden. Daarnaast is bekend dat juist jonge mensen sterkere negatieve stereotypen ten opzichte van ouderen koesteren dan oudere mensen zelf (Chiu, Chan, Snape & Redman, 2001; Kite, Stockdale, Whitley & Johnson, 2005). Mensen hebben de neiging hun ‘in-group’ hoger in te schatten dan de groep waartoe zij zelf niet behoren (Finkelstein, 1995). Jongeren zijn dus negatiever over ouderen, terwijl ouderen positiever zijn over hun eigen groep. Als leeftijd een effect heeft op de resultaten, dan zal dit de gevonden resultaten hoogstens overschatten, want het is bekend dat ook ouderen hun eigen doelgroep nadelig behandelen in het toekennen van promoties of scholingmogelijkheden (Chiu, Chan, Snape & Redman, 2001). Daarnaast vonden Krings, Sczesny en Kluge (2011) dat de leeftijd van deelnemers geen effect heeft op het benadelen van oudere sollicitanten.

Een hieraan gerelateerde methodische beperking schuilt in de gekozen leeftijd van de kandidaten. In dit onderzoek was de jonge kandidaat 25 jaar en de ouder kandidaat 44 jaar. De vraag is wat er gebeurt als het leeftijdsgat tussen hen groter is of juist kleiner. De mogelijkheid bestaat dat in een oudere populatie de 44-jarige kandidaat niet als ‘oud’ wordt gezien. De leeftijd is echter bewust gekozen om de manipulatie zo realistisch mogelijk te maken: twee kandidaten met een groot leeftijdsverschil maar met gelijke werkervaring zullen niet vaak voorkomen. Dat effecten

van leeftijd zijn gevonden, juist bij een ‘jonge’ kandidaat als deze is des te opvallender. Dat een kandidaat van 50 jaar of ouder evenveel of nog meer nadeel zal ondervinden, lijkt daardoor evident.

De generaliseerbaarheid van het huidige onderzoek wordt wellicht bemoeilijkt door enkele specifieke keuzen in de methode van dit onderzoek. Zo had de selectieprocedure betrekking op de functie voor agent. Hoewel enkele onderzoekers stellen dat dit een leeftijdsneutrale functie is, kan dit in twijfel worden getrokken (Acker, 2008; Diekman & Hirnisey, 2007). Een typische straatagent moet in staat zijn zware fysieke prestaties te leveren. Juist over de fysieke gesteldheid van een typische oudere bestaan de nodige vooroordelen. Wel geven de pilotstudies van dit onderzoek aanleiding de kandidaten als fysiek gelijken te beschouwen. Op factoren als sportiviteit en conditie waren immers geen verschillen tussen de kandidaten te vinden. In de kandidaatprofielen waren daarnaast uitslagen van fitheidstests opgenomen die dezelfde score weergeven. De invloed van het beroep zal daarom in dit onderzoek vermoedelijk klein zijn, maar het is een aanbeveling voor vervolgonderzoek om ook vacatureteksten voor andere beroepen te gebruiken.

Daarnaast is een beperking aan dit onderzoek dat degene die selecteert ook vaak degene is die de vacature opstelt, zodat het in de praktijk niet vaak zal voorkomen dat discriminatie uitsluitend voortkomt uit de vacaturetekst. Onbewuste of zelfs bewuste discriminatie ontstaat dan al voordat de vacature is opgesteld of manifesteert zich tijdens het latere selectieproces. Zelfs met een leeftijdsneutrale vacature is discriminatie niet uit te sluiten. Dit gaat echter voor alle vormen van discriminatie op: gedragingen kunnen tot op zekere hoogte worden gereguleerd, gedachten doorgaans niet. De WGBL heeft ook niet tot doel dat laatste te verwezenlijken, maar draagt vooral bij aan het creëren van bewustzijn ten aanzien van leeftijdonderscheid en het afstraffen van openlijke vormen ervan.

Bovenstaande conclusies geven aanleiding tot vervolgonderzoek. Allereerst is het van belang te weten in hoeverre vacatures met indirect leeftijdonderscheid daadwerkelijk voorkomen. Bennington (2001) stelt in haar onderzoek dat het zou gaan om 90 procent van de vacatures, maar dit onderzoek vond plaats in Australië en had alleen betrekking op de functie van secretaresse. Het



hoge aantal leeftijdszaken bij de CGB doet vermoeden dat dit soort vacatures vaker voorkomt dan vacatures waarin indirect onderscheid wordt gemaakt naar geslacht of ras. Hoe gangbaar vacatureteksten die tenderen naar leeftijd daadwerkelijk zijn, is onduidelijk.

Wetenschappelijk vervolgonderzoek is eveneens raadzaam. Nu we weten dat oudere sollicitanten door vacatureteksten (onbewust) kunnen worden uitgesloten, betekent dat dan ook dat vacatureteksten die tenderen naar leeftijd minder oudere sollicitanten aantrekken? Mocht dit het geval zijn dan snijdt het mes aan twee kanten: oudere sollicitanten reageren al minder snel op leeftijdsonderscheidende vacatures, maar maken vervolgens, als ze reageren, veel minder kans geselecteerd te worden.

Bovendien is de vraag of de onderzoeksresultaten generaliseerbaar zijn naar de praktijk van professionele recruiters. Zijn zij sterker bestand tegen het handelen naar stereotypen dan onervaren selecteurs? Een onderzoek in de HR-praktijk zou antwoord kunnen geven op deze vraag. Eerder onderzoek doet overigens vermoeden dat er nauwelijks verschil is met onervaren selecteurs. Krings, Sczesny en Kluge (2011) vonden dat selectiebias met betrekking tot leeftijd onafhankelijk van de ervaring van een selecteur in HR-management plaatsvond.

#### *Implicaties: Kansen van Oudere Werkzoekenden op de Arbeidsmarkt*

‘De arbeidsmarkt voor ouderen zit op slot’ is een veelgehoorde uitspraak (Tweede Kamercommissie SZW, 2012). Dit onderzoek laat wederom zien welke oorzaak daaraan (mede) ten grondslag ligt. Stereotypen ten opzichte van oudere werknemers zijn hardnekkig. Kleine aanwijzingen zijn voldoende om selecteurs te laten leiden door stereotypen, zodat geschikte ouderen buiten spel komen te staan. Het vinden van een baan voor oudere sollicitanten is dus alleen al om die reden zeer ingewikkeld. Omdat leeftijd een geaccepteerd selectie criterium is, ongeacht de invoering van de WGBL, is het moeilijk dit probleem te bestrijden. Dat aan ouderen vaak ook nog andere nadelen als hogere loonkosten kleven, maakt hun situatie op de sollicitatiemarkt alleen maar uitzichtlozer.

Toch is er licht aan de horizon. Dit onderzoek toont immers eveneens aan dat een leeftijdsneutrale vacature wel degelijk verschil maakt. Jong en oud maken bij een dergelijke vacaturetekst evenveel kans op de functie, ervan uitgaande dat de functie zelf leeftijdsneutraal is, de kandidaten gelijkwaardig zijn en de selecteurs geen discriminerend oogmerk hebben. Onbewuste, stereotiepe denkprocessen zijn weliswaar nauwelijks te beïnvloeden, maar selecteurs laten zich hierdoor wel minder leiden wanneer zij een neutrale vacature lezen. Neutrale vacatures komen alleen, als de cijfers uit Australië vergelijkbaar zijn met die van Nederland, weinig voor (Bennington, 2001). Neutrale vacatures vormen daarom een onderbenutte, maar veelbelovende mogelijkheid in de strijd tegen discriminatie.

### *Aanbevelingen*

De WGBL kan een nuttige functie hebben in het tegengaan van uitgesproken vormen van leeftijdsonderscheid, maar gaat op dit moment niet ver genoeg om discriminatie daadwerkelijk te voorkomen. Het bestrijden van leeftijdsreferenties in vacatures met een wettelijke voorziening kan helpen zolang ook indirecte verwijzingen naar leeftijd vermeden worden. Dat zal in de praktijk lastig blijken en misschien zelfs wel onwenselijk, omdat veel gangbare functiecriteria tenderen naar leeftijd. Functie-eisen verbieden beperkt de mogelijkheden van werkgevers waarschijnlijk te sterk. Een goed alternatief is daarom om leeftijdsneutraliteit expliciet te benadrukken in de vacaturetekst. De CGB noemt de volgende voorbeelden: ‘Graag nodigen we mensen van alle leeftijden uit om te reageren’, of ‘Deze advertentie staat open voor kandidaten van alle leeftijden’ (CGB, 2005). Dat lijkt met de resultaten van dit onderzoek in beschouwing genomen, een navolgenswaardig advies.

Naast aandacht voor de opmaak van de vacature is het bovendien raadzaam op grotere schaal (organisatie)beleid te voeren dat mensen bewust maakt van (indirect) leeftijdonderscheid. In onderzoek van Chiu, Chan, Snape en Redman (2001) werd gevonden dat antidiscriminatiebeleid in organisaties helpt om leeftijdsdiscriminatie bij selectieprocedures te beperken. Dit sluit aan bij eerder onderzoek naar stereotypering. Daaruit bleek dat inzicht in de werking van stereotypering eerder een gecontroleerd cognitief proces op gang brengt dan wanneer dit achterwege gelaten

wordt. Het toegankelijke, maar vaak inaccurate proces van stereotypering krijgt bij actief beleid minder de kans door te dringen in het selectieproces (Devine, 1989; Perry, Kulik & Bourhis, 1996; Perry & Finkelstein, 1999; Cuddy & Fiske, 2002).

De afsluitende wens van de CGB in haar advies van 2005 lijkt wat idealistisch: “Voorkomen moet worden dat leeftijdsgroepen nodeloos worden uitgesloten. Daartoe zullen stereotypingen en vooroordelen met betrekking tot leeftijd in relatie met arbeid moeten worden uitgebannen”.

Uitbannen is wellicht wat al te utopisch gesteld, maar het onderdrukken van stereotypen behoort zeker tot de mogelijkheden. Met de gezamenlijk inzet van werknemers, werkgevers, de CGB en overheid is verbetering in de aanpak van vacatureteksten mogelijk, zodat oudere sollicitanten in de toekomst meer kans maken op een baan. Verstrengen van de WGBL is daarin misschien niet de meest aangewezen weg, maar er zijn, zoals hierboven beschreven, alternatieven. Een gezondere arbeidsmarkt voor ouderen is hoe dan ook noodzakelijk. Het maakt Nederland weerbaarder voor een toekomst waarin meer ouderen langer werkzaam zullen zijn. Met de adviesaanvraag aan de SER die het Ministerie van SZW voor 2013 op de rol heeft staan, zou tot die aanpak de eerste stap kunnen worden gezet. Wie weet dat in de toekomst het credo ‘het leven begint pas bij veertig’ dan ook voor de arbeidsmarkt zal gelden.

### Literatuur

- Acker, A.B.T. (2008). The influence of ageism on personnel decision-making. *Doctorale Dissertatie, University of Texas, Arlington*. Geraadpleegd via Dissertation Express Database (UMI No. 3320038).
- Avolio, B.J., & Barrett, G.V. (1987). Effects of age stereotyping in a simulated interview. *Psychology and Aging, 2*, 56-63.
- Avolio, B. J., & Waldman, D. A. (1994). Variations in cognitive, perceptual, and psychomotor abilities across the working life span: Examining the effects of race, sex, experience, education, and occupational type. *Psychology and Aging, 9*, 430-442.
- Bal, A.C., Reiss, A.E.B., Rudolph, C.W., & Baltes, B.B. (2011). Examining positive and negative perceptions of older workers: A meta-analysis. *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 66*, 687-698.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Bennington, L. (2001). Age discrimination: Converging evidence from four Australian studies. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 13*, 125-134.
- Berge, T. van den, Knegt, R., & Tros, F.H. (2008). Evaluatie van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid: Advies uitgebracht aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. *Hugo Sinzheimer Instituut, Universiteit van Amsterdam*.
- Chiu, W.C.K., Chan, A.W., Snape, E., & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: an East-West comparison. *Human Relations, 54*, 629-661.
- Cleveland, J. N., & Hollman, G. (1991). Context and discrimination in personnel decisions: Direct and mediated approaches. In J. R. Meindl, R. L. Cardy, & S. M. Puffer

(eds.), *Advances in information processing in organizations* (Vol. 4, pp. 223-238).

Greenwich, CT: JAI Press.

Commissie Gelijke Behandeling (CGB) (2005). Leeftijdsonderscheid in advertenties. Op verzoek van het Expertisecentrum LEEFtijd en het Meldpunt Discriminatie Amsterdam. *Advies 2005/6*.

Commissie Gelijke Behandeling (CGB) (2009). WGBL, geen symbool-wetgeving. Evaluatie van de Wet gelijke behandeling van leeftijd bij de arbeid (2004-2008). *Advies 2009/5*.

Commissie Gelijke Behandeling (2012). Jaarverslag 2011. CGB, Utrecht.

Craft, J. A., Doctors, S. I., Shkop, Y. M., & Benecki, T. J. (1979). Simulated management perceptions, hiring decisions, and age. *Aging and Work*, 2, 95-102.

Crockett, W.H., & Hummert, M.L. (1987). Perceptions of aging and the elderly. *The Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 7, 217-241.

Cuddy, A.J., & Fiske, S.T. (2002). Doddering but dear: Process, content and function in stereotyping of older persons. In T.D. Nelson (red), *Ageism: Stereotyping and prejudice against older persons*, 3-26. Cambridge, MA: The MIT Press.

Cuddy, A.J., Norton, M.I., Fiske, S.T. (2005). This old stereotype: The pervasiveness and persistence of the elderly stereotype. *Journal of Social Issues*, 61, 267-285.

Dalen, H.P. van, Henkens, K., & Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of employers and employees. *Population and Development Review*, 36, 309-330.

Devine, P.G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 5-18.

De Nederlandse Bank (2012). Modernisering Nederlandse arbeidsmarkt, *DNBulletin*, 9 augustus 2012.

Diekmann, A.B., & Hirnisey, L. (2007). The effect of context on the silver ceiling: A role congruity perspective on prejudiced responses. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33, 1353-1366.

- Eagly, A.H., & Diekmann, A.B. (2005). What is the problem? Prejudice as an attitude-in-context. In J. Dovidio, P. Glick, & L. Rudman (Eds.), *On the nature of prejudice: Fifty years after Allport* (pp. 19-35). *Blackwell Publishing*, Gospons.
- Eagly, A.H., & Karau, S.J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, *109*, 573-598.
- Europese Commissie (2009). *Employment in Europe 2009*. *European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*, Brussel.
- Euwals, R., De Rooij, R., & Van Vuuren, D. (2009). Rethinking Retirement: From participation towards allocation. *CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis*, Den Haag.
- Finkelstein, L.M., Burke, M.J., & Raju, N.S. (1995). Age discrimination in simulated employment contexts: An integrative analysis. *Journal of Applied Psychology*, *80*, 652-663.
- Fiske, S.T., Cuddy, A.J.C., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence. *Trends in cognitive sciences*, *11*, 77-83.
- Gordon, R. A., & Arvey, R. (2004). Age bias in laboratory and field settings: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Social Psychology*, *34*, 468-492.
- Heijden, B. van der (2012). 'Als het getij verloopt, verzet men de bakens' (inaugurele rede), Radboud Universiteit, Nijmegen.
- Intelligence Group (2008). *Arbeidsmarkt GedragsOnderzoek (AGO) 2008*. Intelligence Group, Rotterdam.
- Iversen, T. N., Larsen, L., & Solem, P. E. (2009). A conceptual analysis of ageism. *Nordic Psychology*, *61*, 4-22.
- Job Track & Intelligence Group (2010). *Het Nationale Werkonderzoek 2010*. Geraadpleegd op 15 december 2011, via: <http://www.hetnationalewerkonderzoek.nl>.
- Kamerstukken II 2001-2002, 28 170, nr.3 (Memorie van Toelichting).
- Kite, M.E., Stockdale, G.D., Whitley jr., & B.E., Johnson, B.T. (2005). Attitudes toward younger and older adults: An updated meta-analytic review. *Journal of Social Issues*, *61*, 241-266.

- Krings, F., Sczesny, S., & Kluge, A. (2011). Stereotypical inferences as mediators of age discrimination: The role of competence and warmth. *British Journal of Management*, 22, 187-201.
- Morrow, P.C., McElroy, J.C., Stamper, B.G., & Wilson, M.A. (1990). The effects of physical attractiveness and other demographic characteristics on promotion decisions. *Journal of Management*, 16, 723-736.
- Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) (2009). NVP Sollicitatiecode, [www.nvp-plaza.nl](http://www.nvp-plaza.nl).
- Ng, T.W.H., & Feldman, D.C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93, 392-423.
- Perry, E.L., & Bourhis, A.C. (1998). A closer look at the role of applicant age in selection decisions. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1670-1697.
- Perry, E.L., & Finkelstein, L.M. (1999). Toward a broader view of age discrimination in employment-related decisions: A joint consideration of organizational factors and cognitive processes. *Human Resources Management Review*, 9, 21-49.
- Perry, E.L., Kulik, C.T., & Bourhis, A.C. (1996). Moderating effects of personal and contextual factors in age discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 81, 628-647.
- Raad voor Werk en Inkomen (2011). Herintreding werkloze 55-plussers. AStri Beleidsonderzoek en -advies, Den Haag.
- Sociaal-Economische Raad (SER) (2005). Van alle leeftijden: Een toekomstgericht ouderenbeleid op het terrein van werk, inkomen, pensioenen en zorg, *Advies 2005/02*.
- Tweede Kamercommissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) (2012). Rondetafelgesprek over de hervormingen op het gebied van ontslagrecht en WW, 28 juni 2012.
- Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) (2012). UWV aan het werk: Jaarverslag 2011. UWV Concerncommunicatie, [www.jaarverslag.uwv.nl](http://www.jaarverslag.uwv.nl).
- Weiss, E.M., & Maurer, T.J. (2004). Age discrimination in personnel decisions: A reexamination.

*Journal of Applied Social Psychology*, 34, 1551-1562.

Wilson, M., Parker, P., & Kan, J. (2007). Age biases in employment: Impact of talent shortages and age on hiring. *Business Review*, 9, 33-41 *Wetten en Richtlijnen*

Richtlijn van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (Kaderrichtlijn), 2000/78/EG, *Pb L* 303/16.

Wet Gelijke Behandeling van Leeftijd bij de Arbeid (WGBL) van 13 december 2003 (inwerkingtreding: 1 mei 2004), *Stb.* 2004, 30. (laatstelijk wijziging op 2 juli 2009, *Stb.* 2009, 318).

#### *Jurisprudentie*

CGB Oordeel 8 maart 2005, 2005/32; Oordelenbundel 2005.

CGB Oordeel 23 juni 2005, 2005/114; Oordelenbundel 2005.

HvJ EG 22 november 2005, C-144/04 (Mangold-arrest); te vinden in JAR 2005/289.

HvJ EG , C45/09 (Rosenbladt-arrest); te vinden in

HvJ EU 19 januari 2010, C-555/07 (Küçükdevici-arrest); te vinden in JAR 2010/53.

HvJ EG 13 mei 1986, Zaak 170/84 (Bilka-arrest); te vinden in Jur. 1986, p. 1607.

HvJ EG 13 juli 1989, Zaak 171/88 (Rinner-Kühn-arrest); te vinden in Jur. 1989, p. 2761.

#### *Mediareferenties en internet*

De Volkskrant (2012), 'Oudere werkzoekende in de knel', 6 maart 2012.

Politie Nederland - Wervingssite (2012). [www.werkenbijdepolitie.nl](http://www.werkenbijdepolitie.nl), geraadpleegd op 2 februari 2012.



**Figuren**

*Tabel 1. Gemiddelden, Standaarddeviaties, en Aantal Proefpersonen voor Geschiktheid van de Jonge en de Oudere Kandidaat in de Verschillende Vacaturecondities.*

<i>Vacaturetekst</i>	<i>N</i>	<i>Kandidaat</i>	<i>Gemiddelden</i>	<i>SD</i>
Neutraal	20	Jong	5.68	0.73
		Oud	5.64	0.71
Indirect	60	Jong	5.44	0.67
		Oud	5.22	0.76
Direct	38	Jong	5.66	0.70
		Oud	4.54	1.03

Tabel 2. *Correlatiecoëfficiënten Geschiktheid Kandidaten met Selectiebeslissing.*

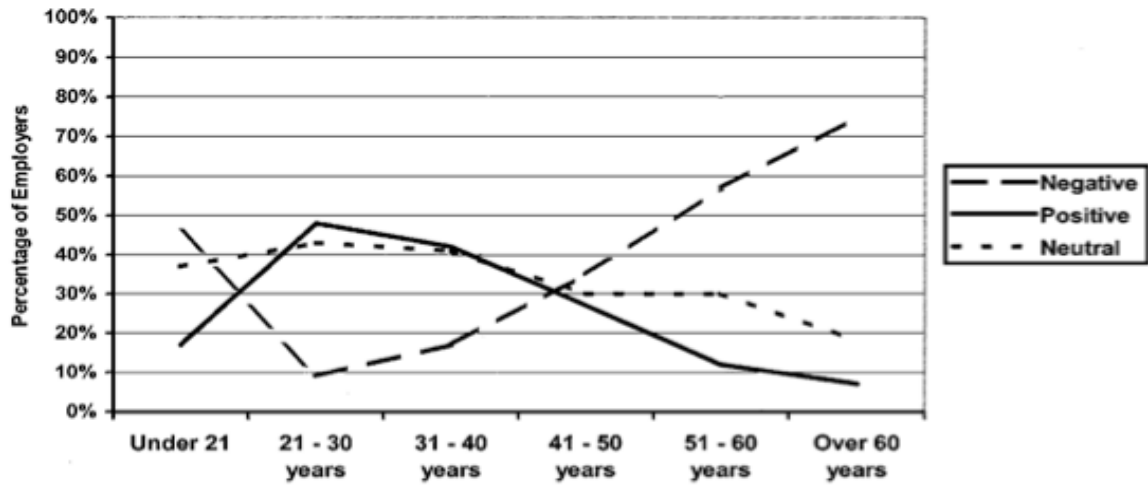
Variabele	Geschiktheid jong	Geschiktheid oud
Geschiktheid jong	-	.337***
Geschiktheid oud	.337***	-
Selectiebeslissing	.440***	-.276**

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

*Tabel 3. Gemiddelde Scores op de Competentie-, Warmte- en Ontwikkelingschalen voor de Jonge en de Oudere Kandidaat in de Verschillende Vacatureconditie.*

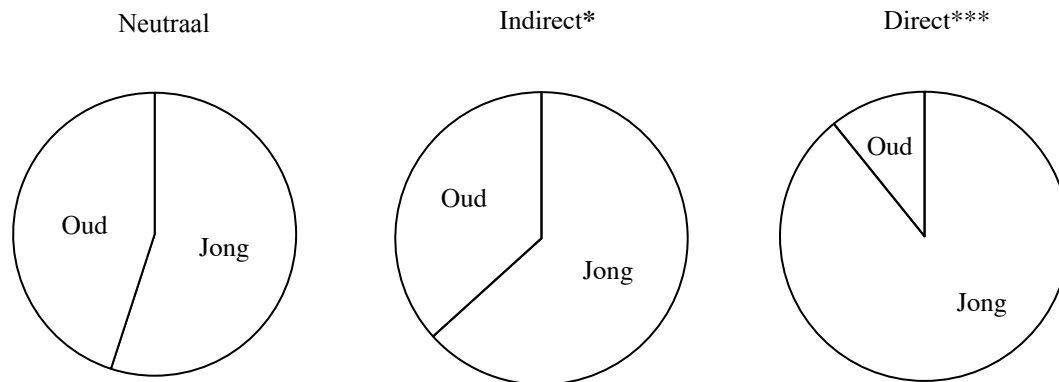
<b>Variabele</b>	<b>Neutrale conditie</b>		<b>Indirecte conditie</b>		<b>Directe conditie</b>	
	<b>Jong</b>	<b>Oud</b>	<b>Jong</b>	<b>Oud</b>	<b>Jong</b>	<b>Oud</b>
	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>	<i>M (SD)</i>
<b>Competentie</b>	4.88 (.61)	5.13 (.68)	4.73 (.54)	4.98 (.63)	4.74 (.62)	4.81 (.60)
<b>Warmte</b>	4.59 (.59)	4.90 (.79)	4.63 (.62)	4.99 (.73)	4.70 (.63)	4.84 (.61)
<b>Ontwikkeling</b>	5.33 (.61)	5.07 (.75)	5.03 (.63)	4.86 (.81)	5.09 (.74)	4.74 (.74)

Figuur 1. Attitudes van Werkgevers ten opzichte van Sollicitanten van Verschillende Leeftijden.



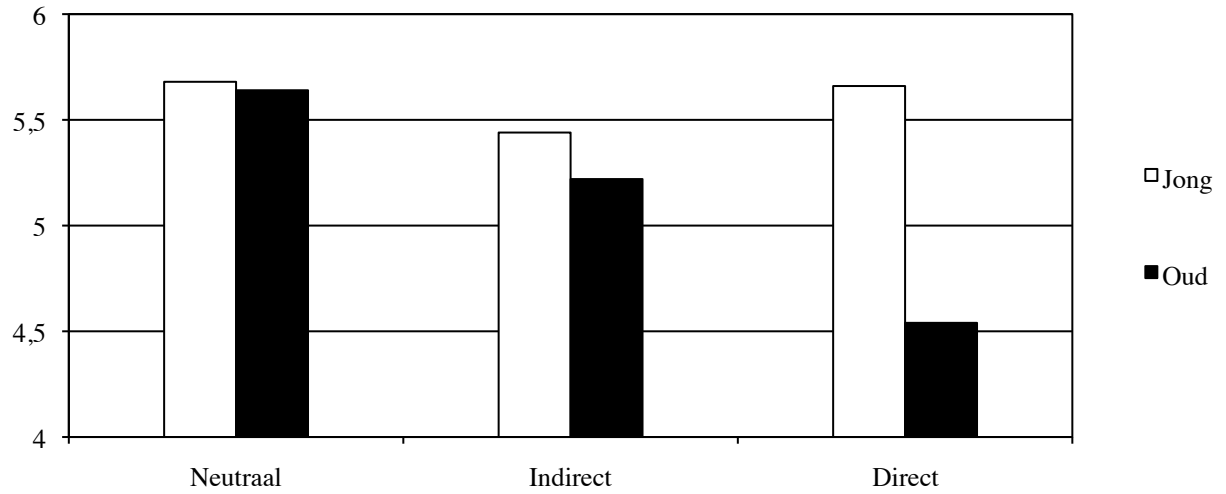
Bron: Bennington (2001)

*Figuur 2. Selectiebeslissing in de Verschillende Vacaturecondities.*

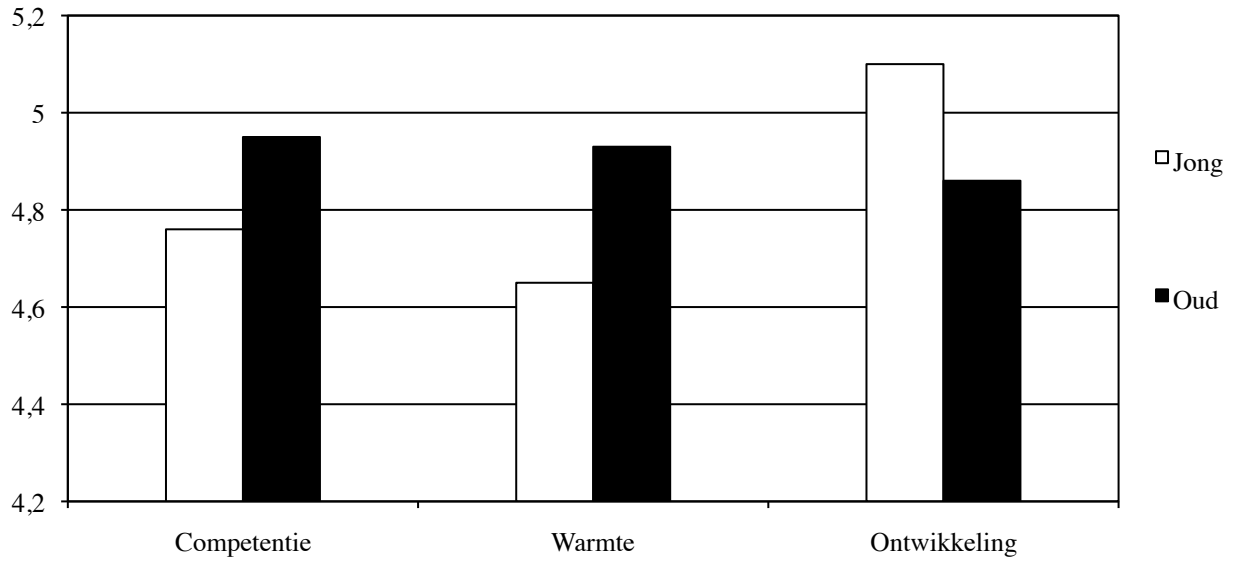


\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

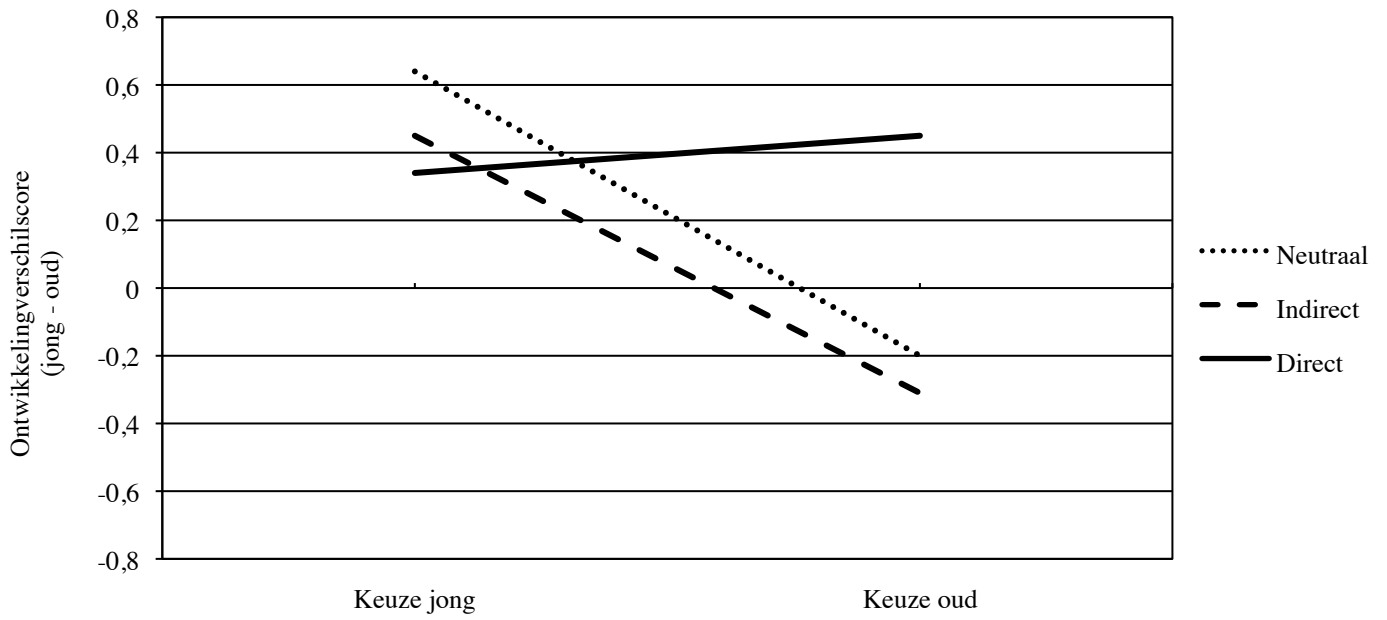
*Figuur 3. Gemiddelde Geschiktheidscores van de Jonge en de Oudere Kandidaat in de Verschillende Vacaturecondities.*



*Figuur 4. Gemiddelde scores op de Competentie-, Warmte- en Ontwikkelingschalen voor de Jonge en de Oudere Kandidaat.*



*Figuur 5. Interactie-effect van Vacaturetype en Verschil in Ontwikkelingspotentie (Jong - Oud) op Selectiebeslissing.*





## **Bijlage A                      Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij de Arbeid**

Wet van 17 december 2003, houdende gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs  
(Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid)

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje Nassau, enz. enz. enz.

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is om ter uitvoering van de Richtlijn 2000/78/EG, tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PbEG, 2000, L303) alsmede in verband met artikel 1 van de Grondwet, het maken van onderscheid op grond van leeftijd bij arbeid, beroep en beroepsonderwijs te verbieden;

Zo is het, dat Wij, de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

### **§ 1. Algemeen**

#### **Het begrip onderscheid**

##### **Artikel 1**

In deze wet wordt verstaan onder:

- a.** onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;
- b.** direct onderscheid: indien een persoon op grond van leeftijd op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
- c.** indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde leeftijd in vergelijking met andere personen bijzonder treft.

#### **Intimidatie**

##### **Artikel 2**

- 1.** Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid houdt mede in een verbod op intimidatie.
- 2.** Onder intimidatie als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan: gedrag dat met leeftijd verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

### **§ 2. Reikwijdte van het verbod van onderscheid**

#### **Arbeid**

##### **Artikel 3**

Onderscheid is verboden bij:

- a.** de aanbidding van een betrekking en de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking;
- b.** de arbeidsbemiddeling;
- c.** het aangaan en het beëindigen van een arbeidsverhouding;
- d.** het aanstellen tot ambtenaar en het beëindigen van het dienstverband van een ambtenaar;
- e.** de arbeidsvoorwaarden;
- f.** het laten volgen van onderwijs, scholing en vorming tijdens of voorafgaand aan een arbeidsverhouding;
- g.** de bevordering en
- h.** de arbeidsomstandigheden.

#### **Vrije beroep**

##### **Artikel 4**

Onderscheid is verboden met betrekking tot de voorwaarden voor en de toegang tot het vrije beroep en de mogelijkheden tot uitoefening van en ontplooiing binnen het vrije beroep.

## **Beroepsonderwijs**

### **Artikel 5**

Onderscheid is verboden bij:

- a. het verlenen van toegang tot en het geven van loopbaanoriëntatie en beroepskeuzevoorlichting;
- b. het verlenen van toegang tot, het aanbieden van, het afnemen van toetsen tijdens en het afsluiten van onderwijs dat gericht is op de toetreding tot en het functioneren op de arbeidsmarkt.

## **Lidmaatschap organisaties**

### **Artikel 6**

Onderscheid is verboden bij het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of een vereniging van beroepsgenoten. Dit geldt ook voor de voordelen die voortvloeien uit het lidmaatschap van deze organisaties en verenigingen.

## **§ 3. Uitzonderingen op het verbod van onderscheid**

### **Objectieve rechtvaardiging**

#### **Artikel 7**

1. Het verbod van onderscheid geldt niet indien het onderscheid:

- a. gebaseerd is op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens wet;
  - b. betrekking heeft op het beëindigen van een arbeidsverhouding of van het dienstverband van een ambtenaar in verband met het bereiken van de leeftijd waarop op grond van de Algemene Ouderdomswet recht op ouderdomspensioen ontstaat, of van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd;
  - c. anderszins objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.
2. Het eerste lid is niet van toepassing in geval van intimidatie als bedoeld in artikel 2.

## **Pensioenen**

### **Artikel 8**

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder pensioenvoorziening: een pensioenvoorziening ten behoeve van een of meer personen, uitsluitend in verband met hun werkzaamheden in een onderneming, bedrijfstak, tak van beroep of openbare dienst, in aanvulling op een wettelijk stelsel van sociale zekerheid en, ingeval van een voorziening ten behoeve van een persoon, anders dan door die persoon zelf tot stand gebracht.
2. Het verbod van onderscheid is niet van toepassing op in pensioenvoorzieningen vastgelegde toetredingsleeftijden en op pensioengerechtigde leeftijden, alsmede op de vaststelling van verschillende toetredings- en pensioengerechtigde leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën van werknemers.
3. Het verbod van onderscheid is niet van toepassing op actuariële berekeningen bij pensioenvoorzieningen waarbij met leeftijd rekening wordt gehouden.

## **§ 4. Vermelding leeftijdsgrens**

### **Artikel 9**

Indien bij een openlijke aanbieding van een betrekking onderscheid op grond van leeftijd wordt gemaakt, wordt de grond daarvan uitdrukkelijk vermeld.

## **§ 5. Rechtsbescherming**

### **Bescherming tegen represailles**

#### **Artikel 10**

Het is verboden om personen te benadelen wegens het feit dat zij in of buiten rechte een beroep hebben gedaan op deze wet of terzake bijstand hebben verleend.

## **Bescherming tegen ontslag**

### **Artikel 11**

1. Beëindiging van de arbeidsverhouding door de werkgever in strijd met artikel 3, is vernietigbaar.
2. Beëindiging van de arbeidsverhouding door de werkgever vanwege het feit dat in of buiten rechte een beroep is gedaan op deze wet of terzake bijstand is verleend, is vernietigbaar.
3. Onverminderd hoofdstuk 8 van de Algemene wet bestuursrecht, vervalt twee maanden na de beëindiging van de arbeidsverhouding de bevoegdheid van de werknemer een beroep te doen op de vernietigingsgrond, bedoeld in het eerste en het tweede lid. Artikel 55 van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing.
4. Een rechtsvordering in verband met de vernietiging verjaart door verloop van zes maanden na de dag waarop de arbeidsverhouding is geëindigd.
5. De beëindiging, bedoeld in het eerste en tweede lid, maakt de werkgever niet schadeplichtig.

## **Bewijslast**

### **Artikel 12**

1. Indien degene die meent dat te zijnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in deze wet, in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met deze wet is gehandeld.
2. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op vorderingen als bedoeld in artikel 305a van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek en op beroepen ingesteld door belanghebbenden in de zin van artikel 1:2, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht.

## **Nietigheid**

### **Artikel 13**

Bedingen in strijd met deze wet zijn nietig.

## **De commissie gelijke behandeling**

### **Artikel 14**

De commissie gelijke behandeling, genoemd in artikel 11 van de Algemene wet gelijke behandeling, kan onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in deze wet. De artikelen 12, 13, 14, 15, 20, tweede lid, en 33 van de Algemene wet gelijke behandeling zijn van overeenkomstige toepassing.

## **§ 6. Overgangs- en slotbepalingen**

## **Evaluatie**

### **Artikel 15**

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zendt in overeenstemming met Onze Ministers van Justitie, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap binnen vijf jaar na de inwerkingtreding van deze wet aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk.

## **Overgangsrecht pensioenontslag**

### **Artikel 16**

Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid is tot 2 december 2006 niet van toepassing op onderscheid dat betrekking heeft op het beëindigen van een arbeidsverhouding of het dienstverband van een ambtenaar in verband met het bereiken van een bij arbeidsovereenkomst overeengekomen, een bij een toezegging omtrent pensioen toegezegde, of een bij regeling van een daartoe bevoegd bestuursorgaan vastgestelde pensioengerechtigde leeftijd lager dan de AOW-gerechtigde leeftijd, voorzover die leeftijd voor de datum van inwerkingtreding van deze wet in de arbeidsovereenkomst, de toezegging omtrent pensioen of de regeling van het bestuursorgaan was opgenomen.

## **Overgangsrecht defensie**

### **Artikel 17**

Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid is niet van toepassing ten aanzien van militaire ambtenaren als bedoeld in artikel 1 van de Militaire Ambtenarenwet 1931 tot 1 januari 2008, of tot een eerdere datum waarop in de

Militaire ambtenarenwet 1931 een regeling is getroffen ten aanzien van het gebruik van leeftijdsgrenzen binnen de krijgsmacht betreffende aanstelling, functietoewijzing, aanwijzing voor een opleiding en ontslag.

**Wijzigingen in andere regelgeving**

**Artikel 18**

[Wijzigt de Wet op de Raad van State.]

**Artikel 19**

[Wijzigt de Comptabiliteitswet.]

**Tijdstip inwerkingtreding**

**Artikel 20**

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

**Citeertitel**

**Artikel 21**

Deze wet wordt aangehaald als: Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren wie zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven te 's-Gravenhage, 17 december 2003

Beatrix

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ,  
A. J. de Geus  
De Minister van Justitie ,  
J. P. H. Donner  
De Minister voor Bestuurlijke Vernieuwing en Koninkrijksrelaties ,  
Th. C. de Graaf  
De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap ,  
M. J. A. van der Hoeven

Uitgegeven de derde februari 2004  
De Minister van Justitie,

J. P. H. Donner

**Bijlage B**

**Kandidaatprofielen**

*Varianten:*

1. Kandidaat A: de jongere kandidaat (26 jaar)
2. Kandidaat B: de oudere kandidaat (44 jaar)

DATUM:

20-01-2012

KANDIDAATNUMMER:

321

**1. Sollicitatiegegevens**

- Uniformfunctie  Ja  Nee
- Functie  Aspirant  Surveillant  Agent  Brigadier  
 Rechercheur  Politiekundige
- Rang  1  2  3  4
- Dienstverband  24  32  36 uur per week
- Bent u bereid, indien nodig, te verhuizen naar een andere regio?  Ja  Nee

**2. Persoonsgegevens**

Naam	[REDACTED]		
Voorna(a)men	Tom		
Straat	[REDACTED]	Huisnummer	127
Postcode	5612 [REDACTED]		
Woonplaats	Eindhoven		
Telefoonnummer	040-751 [REDACTED]		
Mobiel nummer	06 123 [REDACTED]		
E-mailadres	[REDACTED]@gmail.com		
Huwelijkse staat	<input type="checkbox"/> Alleenstaand <input type="checkbox"/> Samenwonend <input checked="" type="checkbox"/> Gehuwd		
Geboortedatum	01-05-1986	Geboorteplaats	Deurne

**3. Werkervaring**

Geef hieronder aan bij welke organisaties/instellingen u tot nu toe hebt gewerkt.

	Functie	Organisatie	Periode
1	Agent (rang 3)	Politiekorps Brabant Zuid-Oost	2007 - 2012
2	Supermarktmedewerker (bijbaan)	Albert Heijn	2002 - 2004
3			-
4			-
5			

#### 4. Opleiding

Geef hieronder aan welke opleiding(en) u hebt gevolgd. Het gaat om alle opleidingen, inclusief middelbare school.

	Opleiding	Instituut	Periode		
1	Politiemedewerker (rang 3)	Politieacademie Eindhoven	2004	-	2007
2	Havo	Huygens College, Eindhoven	1998	-	2003
3				-	
4				-	
5					

#### 5. Vaardigheden

Geef van de volgende vaardigheden aan in hoeverre u over deze vaardigheden beschikt.

##### Taal

- Nederlands     Niet     Matig     Redelijk     Goed     Vloeiend
- Engels         Niet     Matig     Redelijk     Goed     Vloeiend
- Duits          Niet     Matig     Redelijk     Goed     Vloeiend
- Frans          Niet     Matig     Redelijk     Goed     Vloeiend
- Turks          Niet     Matig     Redelijk     Goed     Vloeiend
- Marokkaans    Niet     Matig     Redelijk     Goed     Vloeiend
- Spaans         Niet     Matig     Redelijk     Goed     Vloeiend
- Anders, namelijk:  
\_\_\_\_\_     Niet     Matig     Redelijk     Goed     Vloeiend

##### Rijbewijs

- Niet
- A (bromfiets)
- B (personenauto)     BE (+ aanhangwagen)
- C (motor)             CE (+ aanhangwagen)
- D (autobus)          DE (+ aanhangwagen)





DATUM:

22-01-2012

KANDIDAATNUMMER:

344

**1. Sollicitatiegegevens**

- Uniformfunctie  Ja  Nee
- Functie  Aspirant  Surveillant  Agent  Brigadier  
 Rechercheur  Politiekundige
- Rang  1  2  3  4
- Dienstverband  24  32  36 uur per week
- Bent u bereid, indien nodig, te verhuizen naar een andere regio?  Ja  Nee

**2. Persoonsgegevens**

Naam	[REDACTED]		
Voorna(a)men	Jan		
Straat	[REDACTED]	Huisnummer	40
Postcode	9733 [REDACTED]		
Woonplaats	Groningen		
Telefoonnummer	050-571 [REDACTED]		
Mobiel nummer	06 184 [REDACTED]		
E-mailadres	[REDACTED]@hotmail.com		
Huwelijkse staat	<input type="checkbox"/> Alleenstaand <input type="checkbox"/> Samenwonend <input checked="" type="checkbox"/> Gehuwd		
Geboortedatum	15-11-1967	Geboorteplaats	Haren

**3. Werkervaring**

Geef hieronder aan bij welke organisaties/instellingen u tot nu toe hebt gewerkt.

	Functie	Organisatie	Periode
1	Agent (rang 3)	Politiecorps Groningen	2007 - 2012
2	Opnameassistent	Radio Noord/RTV Noord	1988 - 2003
3			-
4			-
5			

#### 4. Opleiding

Geef hieronder aan welke opleiding(en) u hebt gevolgd. Het gaat om alle opleidingen, inclusief middelbare school.

	Opleiding	Instituut	Periode		
				-	
1	Politiemedewerker (rang 3)	Politieacademie Drachten	2004	-	2007
2	Interne opleiding radio/tv-opname	Radio Noord/RTV Noord	1987	-	1988
3	Havo	Augustinuscollege, Groningen	1980	-	1985
4				-	
5					

#### 5. Vaardigheden

Geef van de volgende vaardigheden aan in hoeverre u over deze vaardigheden beschikt.

##### Taal

Nederlands  Niet  Matig  Redelijk  Goed  Vloeiend

Engels  Niet  Matig  Redelijk  Goed  Vloeiend

Duits  Niet  Matig  Redelijk  Goed  Vloeiend

Frans  Niet  Matig  Redelijk  Goed  Vloeiend

Turks  Niet  Matig  Redelijk  Goed  Vloeiend

Marokkaans  Niet  Matig  Redelijk  Goed  Vloeiend

Spaans  Niet  Matig  Redelijk  Goed  Vloeiend

Anders, namelijk:

\_\_\_\_\_  Niet  Matig  Redelijk  Goed  Vloeiend

##### Rijbewijs

Niet

A (bromfiets)

B (personenauto)  BE (+ aanhangwagen)

C (motor)  CE (+ aanhangwagen)

D (autobus)  DE (+ aanhangwagen)



### Computervaardigheden

- Microsoft Word       Niet     Matig     Redelijk     Goed
- Microsoft Excel       Niet     Matig     Redelijk     Goed

Onderstaande vragen zijn alleen van toepassing op sollicitanten voor een **UNIFORMFUNCTIE**.

Vul hieronder de testresultaten van uw laatste beoordeling in.

### Fitheid

- Conditie               Onvoldoende     Voldoende     Goed
- Kracht                 Onvoldoende     Voldoende     Goed
- Snelheid              Onvoldoende     Voldoende     Goed
- Geslaagd?            Ja                     Nee

### Gezondheid

- Gezondheid            Onvoldoende     Voldoende     Goed
- Wijzigingen sinds    Ja, namelijk: \_\_\_\_\_  
vorige test?           \_\_\_\_\_  
   \_\_\_\_\_
- Nee

## 6. Overige gegevens

### Hobby's en interesses

Boksen, hardlopen, schilderen en koken

### Opmerkingen, vragen of overige informatie

-

## **Bijlage C**

### **Vacatureteksten**

De extra functievereiste (manipulatie) bevindt zich tussen bullet 3 en 4. Bij de neutrale vacature ontbreekt deze bullet. Op de volgende pagina is het sjabloon afgebeeld.

1. Neutraal: -
2. Direct: ‘De kandidaat is jong’
3. Direct: ‘De kandidaat is maximaal 35 jaar’
4. Indirect: ‘De kandidaat is flexibel, ambitieus, sportief en dynamisch’
5. Indirect: ‘De kandidaat is in staat te werken in een jong team’
6. Indirect: ‘De kandidaat is een high potential’



Voor het Korps Amsterdam-Amstelland zijn wij per 1 mei 2012 op zoek naar een:

**POLITIE-AGENT (m/v)**  
**36 uur/week**

**Functie**

Agenten binnen het Korps Amsterdam-Amstelland bedenken plannen van aanpak om de criminaliteit te verminderen, de pakkans te vergroten en de sfeer op straat te verbeteren. Daarnaast zijn zij verantwoordelijk voor de uitvoering van deze plannen. Surveilleren, optreden en het reageren op 112-meldingen zijn dan ook belangrijke onderdelen van het werk. Ook moet er gericht opgetreden kunnen worden om de algehele veiligheid te verhogen en overtreders effectief aan te pakken. De agent schat risico's goed in en maakt plannen om problemen op te lossen of te voorkomen. Die plannen voert het team samen uit. Het werk speelt zich af op straat en op het bureau.

**Korps Amsterdam-Amstelland**

Het politiekorps Amsterdam-Amstelland omvat de gemeenten Aalsmeer, Amsterdam, Amstelveen, Diemen, Uithoorn en Ouder-Amstel. Dit gebied beslaat 357 km<sup>2</sup> waarin ruim 900.000 mensen wonen. Ons korps bestaat uit 6000 politiemensen. De aantrekkingskracht van met name onze hoofdstad is enorm. Het werk dat door de politie wordt verricht is daarom complex, maar ook erg interessant. Van drugscontroles en bemiddeling bij burenruzies tot preventief fouilleren, voorlichting geven of het verlenen van assistentie bij een ongeval.

**Eisen**

- Afgeronde opleiding all-round politiemedewerker (minimaal rang 3) bij een erkende Nederlandse politieacademie
- Werkervaring bij de politie
- De kandidaat verkeert in een goede gezondheid en is geslaagd voor de laatste fitheidstest
- (MANIPULATIE)
- De kandidaat heeft interesse in de noodhulp- en aanhoudingseenheid
- Woonachtig in of rond regio Amsterdam-Amstelland of bereid binnen afzienbare tijd te verhuizen
- Goede beheersing van de Nederlandse taal
- Onbesproken gedrag

**Salaris en arbeidsvoorwaarden**

Het bruto maandsalaris is minimaal € 2.199,- en maximaal € 3.053,-. Daarnaast biedt de politie een aantrekkelijk pakket overige arbeidsvoorwaarden, waaronder ruime toeslagen voor bijvoorbeeld nacht- en weekenddienst of bereikbaarheidsdienst. Ook vakantiegeld en een eindejaarsuitkering horen hierbij. Het korps betaalt het uniform en sportkleding.

**Solliciteren**

Voor nadere informatie over de functie kan contact worden opgenomen met Marianne de Vries, Medewerker Personeel & Organisatie, telefoonnummer 020-525 7093. Sollicitaties kunnen tot en met 15 april 2012 worden gericht aan mevrouw H. Van de Berg per e-mail, via het adres: [vacatures@politie.amsterdamamstelland.nl](mailto:vacatures@politie.amsterdamamstelland.nl)

**Bijlage D**

**Vragenlijst Selectiebeslissing**

1. Als je op basis van deze informatie moet beslissen wie van de twee kandidaten aangenomen wordt voor de functie, welke kandidaat kies je dan? Kruis jouw keuze aan.

Kandidaat A

Kandidaat B

2. In hoeverre sta je achter deze beslissing?

	<b>Helemaal niet</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>Heel erg</b>	<b>7</b>
--	--------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	---------------------	----------

**Bijlage E****Vragenlijst Ervaren Geschiktheid van de Kandidaten**

	<b>Helemaal niet</b>						<b>Heel erg</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1. Hoe geschikt vind je Kandidaat A/B voor de functie?							
2. Hoe wenselijk is het volgens jou dat Kandidaat A/B wordt aangenomen voor de functie?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
3. Hoe aannemelijk is het volgens jou dat Kandidaat A/B wordt aangenomen?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

Geef van de volgende stellingen aan in hoeverre je het ermee eens bent.

	<b>Zeer mee oneens</b>					<b>Zeer mee eens</b>	
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
4. Kandidaat A/B heeft de juiste werkervaring voor de functie.							
5. Kandidaat A/B heeft de juiste opleiding voor de functie.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1. Kandidaat A/B heeft het juiste profiel voor de functie.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
2. Kandidaat A/B voldoet aan de eisen voor de functie.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
3. Kandidaat A/B zal één jaar na aanstelling goed functioneren.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

**Bijlage F****Vragenlijst Ontwikkeling Stereotiepe Beeld**

	<b>Zeet mee oneens</b>						<b>Zeet mee eens</b>
1. Deze kandidaat is intelligent.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
2. Deze kandidaat is sportief.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
3. Deze kandidaat is afhankelijk.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
4. Deze kandidaat is rationeel.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
5. Deze kandidaat is onbekwaam.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
6. Deze kandidaat is creatief.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
7. Deze kandidaat is agressief.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
8. Deze kandidaat is ambitieus.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
9. Deze kandidaat heeft een slechte conditie.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
10. Deze kandidaat is technisch.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
	<b>Zeet mee oneens</b>						<b>Zeet mee eens</b>
11. Deze kandidaat is impulsief.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
12. Deze kandidaat is vriendelijk.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
13. Deze kandidaat heeft weerstand tegen veranderingen.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
14. Deze kandidaat is zelfverzekerd.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
15. Deze kandidaat is fantasierijk.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
16. Deze kandidaat is slordig.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
17. Deze kandidaat is vitaal.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
18. Deze kandidaat kan meerdere taken tegelijk uitvoeren.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
19. Deze kandidaat is snel van begrip.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
20. Deze kandidaat is traditioneel.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

**Z.O.Z.**



	<b>Zeer mee oneens</b>					<b>Zeer mee eens</b>	
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
21. Deze kandidaat is productief.	1	2	3	4	5	6	7
22. Deze kandidaat is effectief.	1	2	3	4	5	6	7
23. Deze kandidaat geeft snel op.	1	2	3	4	5	6	7
24. Deze kandidaat is analytisch.	1	2	3	4	5	6	7
25. Deze kandidaat is trainbaar.	1	2	3	4	5	6	7
26. Deze kandidaat is onzeker.	1	2	3	4	5	6	7
27. Deze kandidaat past zich gemakkelijk aan.	1	2	3	4	5	6	7
28. Deze kandidaat is onbevangen.	1	2	3	4	5	6	7
29. Deze kandidaat is langzaam.	1	2	3	4	5	6	7
30. Deze kandidaat heeft vaak hulp nodig.	1	2	3	4	5	6	7
31. Deze kandidaat is gemotiveerd.	1	2	3	4	5	6	7
32. Deze kandidaat is saai.	1	2	3	4	5	6	7
33. Deze kandidaat is flexibel.	1	2	3	4	5	6	7
34. Deze kandidaat is welwillend.	1	2	3	4	5	6	7
35. Deze kandidaat is competent.	1	2	3	4	5	6	7
	<b>Zeer mee oneens</b>					<b>Zeer mee eens</b>	
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
36. Deze kandidaat is dynamisch.	1	2	3	4	5	6	7
37. Deze kandidaat is star.	1	2	3	4	5	6	7
38. Deze kandidaat is sociaal vaardig.	1	2	3	4	5	6	7
39. Deze kandidaat heeft moeite met leren.	1	2	3	4	5	6	7
40. Deze kandidaat is ouderwets.	1	2	3	4	5	6	7
41. Deze kandidaat heeft een goede gezondheid.	1	2	3	4	5	6	7
42. Deze kandidaat is stabiel.	1	2	3	4	5	6	7
43. Deze kandidaat past goed in een team.	1	2	3	4	5	6	7
44. Deze kandidaat is achterdochtig.	1	2	3	4	5	6	7
45. Deze kandidaat is fit.	1	2	3	4	5	6	7
46. Deze kandidaat ontwikkelt zich traag.	1	2	3	4	5	6	7

	<b>Zeer mee oneens</b>					<b>Zeer mee eens</b>	
47. Deze kandidaat is energiek.	1	2	3	4	5	6	7
48. Deze kandidaat is loyaal.	1	2	3	4	5	6	7
49. Deze kandidaat is gemakkelijk in de omgang.	1	2	3	4	5	6	7
50. Deze kandidaat is zwak.	1	2	3	4	5	6	7
51. Deze kandidaat heeft humor.	1	2	3	4	5	6	7
52. Deze kandidaat is betrouwbaar.	1	2	3	4	5	6	7
53. Deze kandidaat werkt veilig.	1	2	3	4	5	6	7
54. Deze kandidaat is onsympathiek.	1	2	3	4	5	6	7
55. Deze kandidaat is georganiseerd.	1	2	3	4	5	6	7
56. Deze kandidaat is snel ziek.	1	2	3	4	5	6	7
57. Deze kandidaat houdt zich aan de regels.	1	2	3	4	5	6	7
58. Deze kandidaat is optimistisch.	1	2	3	4	5	6	7
	<b>Zeer mee oneens</b>					<b>Zeer mee eens</b>	
59. Deze kandidaat is onhandig.	1	2	3	4	5	6	7
60. Deze kandidaat is humeurig.	1	2	3	4	5	6	7
61. Deze kandidaat is oprecht.	1	2	3	4	5	6	7
62. Deze kandidaat is onverantwoordelijk.	1	2	3	4	5	6	7
63. Deze kandidaat is rechtvaardig.	1	2	3	4	5	6	7
64. Deze kandidaat neemt risico.	1	2	3	4	5	6	7
65. Deze kandidaat is behulpzaam.	1	2	3	4	5	6	7
66. Deze kandidaat is grillig.	1	2	3	4	5	6	7
67. Deze kandidaat gaat collega's uit de weg.	1	2	3	4	5	6	7
68. Deze kandidaat is voorzichtig.	1	2	3	4	5	6	7
69. Deze kandidaat is warm.	1	2	3	4	5	6	7

## Bijlage G

## Vragenlijst Vacaturebeoordeling

	<b>Zeer mee oneens</b>					<b>Zeer mee eens</b>	
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1. Deze vacature is realistisch.							
2. Deze vacature is rechtvaardig.							
3. Deze vacature is volledig.							