



KANTAR

Beleving en ervaringen van gezinnen met jonge kinderen (leeftijdsgroep 0-12 jaar) & ouderen met arbeidsmarktdiscriminatie en uitsluiting

Kwalitatief onderzoek onder sollicitanten

20 januari 2020

Elmara Bemer

H7465



Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Inhoudsopgave

	Pagina
Inleiding	3
1. Conclusies en aanbevelingen	7
2. Ervaringen met solliciteren	11
3. Beleving en ervaringen met uitsluiting op basis van zorg voor jonge kinderen	20
4. Beleving en ervaringen met leeftijdsdiscriminatie	25
Bijlagen	30

Inleiding



Aanleiding en onderzoeksdoel

“Gelijke kansen op de arbeidsmarkt en gelijke behandeling in gelijke gevallen: dat is voor lang niet iedereen in Nederland vanzelfsprekend. En dat is onverteerbaar”.

Dat schrijft de Staatssecretaris eind 2018 in een brief aan de Kamer. Het kabinet wil optreden tegen arbeidsmarktdiscriminatie en heeft daarom het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021 aan de Kamer aangeboden. Toezicht en handhaving is één van de drie pijlers van het actieplan. Er wordt onder andere een wetwijziging (‘toezicht discriminatievrije werving en selectie’) voorbereid. Werkgevers zijn straks verplicht om beleid te voeren om discriminatie bij werving en selectie te voorkomen. De Inspectie SZW (ISZW) is op termijn bevoegd om hierop toe te zien.

Voor de ISZW is de toezicht op de werving en selectie van sollicitanten een nieuw terrein. Ondanks dat er nog geen bevoegdheden zijn, verwacht de Kamer wel een actieve houding van de Inspectie. Om aan deze actieve houding invulling te geven en om gerichte keuzes in de inrichting van het toezicht te kunnen maken, heeft ISZW aan Kantar gevraagd om onderzoek uit te voeren en met behulp van focusgroepen praktijkervaring van sollicitanten op te halen. ISZW wilde een beter beeld krijgen van de vormen van arbeidsmarktdiscriminatie waar sollicitanten mee te maken hebben. Specifieke aandachtgebieden in het onderzoek waren leeftijdsdiscriminatie en uitsluiting op basis van gezinssituatie. De doelgroepen voor de focusgroepen zijn hier op geselecteerd. Op de volgende slide wordt dieper ingegaan op de opzet van het onderzoek.

Welke accenten kan ISZW leggen in het toezicht op discriminatie bij de werving en selectie?

Welke ervaringen hebben bepaalde groepen sollicitanten met *solliciteren*?

- Hoe ziet het sollicitatieproces er uit voor sollicitanten?
- Wat zijn positieve aspecten van het sollicitatieproces?
- Wat zijn negatieve aspecten van het sollicitatieproces?

Welke ervaringen hebben bepaalde groepen sollicitanten met *arbeidsmarktdiscriminatie*?

- Met welke vormen van discriminatie hebben sollicitanten te maken?
- Hoe gaan sollicitanten hiermee om?
- In hoeverre houden sollicitanten vooraf rekening met mogelijke discriminatie?
- Wat is de impact van de verschillende vormen van discriminatie op het solliciteren?
- Hoe nemen sollicitanten de ervaringen mee in hun toekomstige sollicitaties?

Onderzoeksopzet



Het onderzoek is uitgevoerd middels **vier (mini) focusgroepen** waarin drie doelgroepen centraal stonden, namelijk: alleenstaande ouders, ouderen (50+) en jonge gezinnen.

- Alle deelnemers hebben recent ervaring met solliciteren.
- De alleenstaande ouders en jonge gezinnen hebben kinderen tot 12 jaar.
- Binnen de groepen was een spreiding op geslacht en opleiding. En binnen elke groep waren deelnemers met een migratie-achtergrond.
- Enkele alleenstaande ouders hebben een nieuwe relatie.

Een overzicht van de deelnemers is opgenomen in bijlage 1.



Twee focusgroepen (ouderen en jong gezinnen) vonden plaats in **Den Bosch**. De twee mini focusgroep met de alleenstaande ouders vonden plaats in **Amsterdam**.

Aan de focusgroepen ouderen en jonge gezinnen hebben acht personen deelgenomen. Aan de twee minigroepen met alleenstaande ouders hebben vier personen deelgenomen.

De focusgroepen duurden ongeveer twee uur.



De focusgroepen zijn uitgevoerd aan de hand van een **gespreksleidraad**. Deze is opgenomen in bijlage 2.

De opbouw van de discussie was grofweg als volgt: er is gestart met het onderwerp solliciteren, voordat specifiek gevraagd is naar ervaringen met arbeidsmarktdiscriminatie. Vervolgens is gericht gevraagd naar specifieke vormen van discriminatie (leeftijd) en uitsluiting (gezinssituatie).

Leeswijzer rapportage



Dit onderzoek betreft een **kwalitatief onderzoek**. Deze vorm van onderzoek is open en exploratief en gaat uit van wat de deelnemers zelf ter sprake brengen, aangevuld met toetsende vragen. Het stelt ons in staat om verhalen en ervaringen van sollicitanten op te halen. Bij kwalitatief onderzoek gaat het om het beschrijven van de diversiteit aan opvattingen en niet om de frequentie waarmee bepaalde uitspraken worden gedaan.

In deze rapportage wordt de term *sollicitanten* gebruikt. Dit zijn de sollicitanten die deel hebben genomen aan dit onderzoek (en niet alle sollicitanten in Nederland).

In het eerste hoofdstuk worden de belangrijkste conclusies en bijbehorende aanbevelingen (accenten) gedeeld. In de overige hoofdstukken wordt de onderbouwing gegeven voor deze belangrijkste inzichten. In hoofdstuk 2 worden ervaringen met solliciteren in het algemeen belicht en de mate waarin men te maken heeft met discriminatie en uitsluiting. Daarna wordt dieper ingegaan op leeftijdsdiscriminatie (hoofdstuk 3) en uitsluiting op basis van gezinssituatie/zorg voor kinderen (hoofdstuk 4)

1

Conclusies en aanbevelingen



Conclusies en aanbevelingen (1/3)

1. Sollicitanten zijn zich niet (altijd) bewust van de signalen van arbeidsmarkt

discriminatie. Eén van de opvallendste conclusies van dit onderzoek is dat de doelgroepen zich niet (altijd) bewust zijn van de verschillende vormen van arbeidsmarktdiscriminatie of uitsluiting. Terwijl ze er wel mee te maken hebben, zo blijkt uit de verhalen. Ouderen merken op dat leeftijd een belangrijke rol speelt en zorgt voor afwijzingen of gebrek aan reacties. Vrouwen met een jong gezin krijgen vragen over de combinatie van zorg en werk en over een eventuele kinderwens. Ze ervaren dit als vervelend en raar, maar sollicitanten zijn zich er niet bewust van dat ze met arbeidsmarktdiscriminatie en/of uitsluiting te maken hebben. Ze bestempelen het niet als zodanig. Sollicitanten vinden dat werkgevers die keuze mogen maken, vooral als het gaat om leeftijd. Alleen een groepje alleenstaande moeders is zich er bewust van dat ze met discriminatie te maken hebben en ervaren het ook zo.

Daarnaast valt op dat sollicitanten kritisch zijn bij het bekijken van vacatures. Als men denkt dat ze niet veel kans maken, omdat ze niet voldoen aan de eisen die gesteld worden, dan haken ze af en sluiten ze zichzelf uit. Dit zien we vooral bij vrouwen. Zelf ervaren sollicitanten dit als een mismatch tussen wat een werkgever zoekt en wat zij kunnen bieden en niet zozeer als een mogelijk vorm van arbeidsmarktdiscriminatie of uitsluiting. Hieruit leren we tevens dat mannen en vrouwen op een andere manier vacatures lezen en beoordelen en dat werkgevers zich hier bewust van moeten zijn.

Doordat sollicitanten zich niet bewust zijn van deze mogelijke vorm van arbeidsmarktdiscriminatie, hebben sollicitanten ook niet goed voor ogen dat ze iets kunnen doen en wát ze kunnen doen. Sommige sollicitanten zijn wel bekend met bijvoorbeeld het Meldpunt Discriminatie, maar hebben er weinig vertrouwen in dat het zin heeft om een melding te doen.

1. Accent: de beleidsdirectie van SZW kan meer bewustzijn bij de doelgroep creëren over wat arbeidsmarktdiscriminatie en uitsluiting is. Hierbij kan aandacht besteed worden aan wat 'de spelregels' zijn: wat mag wel tijdens een sollicitatieprocedure en wat niet. Daarnaast is het belangrijk om sollicitanten handelingsperspectief te bieden en uit te leggen wat sollicitanten kunnen doen als ze vermoeden dat ze met arbeidsmarktdiscriminatie te maken hebben. Breng bijvoorbeeld het Meldpunt Discriminatie onder de aandacht. Ook moet er meer vertrouwen komen in deze organisatie. Dit kan bijvoorbeeld door concreet resultaten te benoemen en te laten zien waar meldingen toe leiden.

Tijdens de inspectie kan ISZW nagaan in hoeverre werkgevers er oog voor hebben dat vrouwen en mannen anders omgaan met vacatures dat en er rekening mee houden in hun beleid.

Conclusies en aanbevelingen (2/3)

2. Er zijn voldoende methoden om te solliciteren en ouderen lijken geen moeite te hebben met de meer digitale kanalen. Uit het onderzoek komt naar voren dat sollicitanten opmerken dat het sollicitatieproces steeds meer via digitale kanalen gaat. Hier heeft men geen moeite mee. Ook voor ouderen vormt dit geen belemmering. Ze hebben het gevoel even veel kansen te hebben als anderen en ervaren geen uitsluiting door de meer digitale selectiemethodes. Wel valt op dat men zeer terughoudend is ten opzichte van de optie om via een filmpje te solliciteren of deze mee te sturen met de CV, een mogelijkheid die sollicitanten steeds vaker tegenkomen.

3. Gebrek aan uniformiteit ervaart men niet als probleem: sollicitanten hebben niet het idee dat ze kansen mislopen doordat de gesprekken anders plaats vinden bij andere sollicitanten. Sollicitanten hebben het gevoel dat tijdens sollicitatiegesprekken een aantal standaardvragen worden gesteld en daarnaast een aantal unieke vragen. Dit zorgt ervoor dat elk gesprek anders verloopt. Men vindt dit niet meer dan logisch en is er positief over. Het betekent namelijk dat er sprake is van een persoonlijk gesprek.

Het sollicitatieproces is niet transparant voor sollicitanten en men is zich er niet bewust van dat ze meer zouden kunnen en mogen weten van het sollicitatieproces. Dit betekent dat er ruimte is om zowel sollicitanten te informeren over wat ze kunnen doen om meer inzicht te krijgen in de sollicitatieprocedure als om hier aandacht aan te besteden bij de inspectie van werkgevers.

2. Accent: een diversiteit aan kanalen is belangrijk voor sollicitanten en ISZW kan erop toezien dat dit is opgenomen in het beleid van werkgevers. Om sollicitanten even veel kansen te geven is het belangrijk dat er een diversiteit aan kanalen beschikbaar is om te solliciteren. Het indienen van een filmpje moet geen vereiste worden, maar een optie blijven, zoals nu het geval is. Men moet de mogelijkheid houden om ervoor te kiezen hier geen gebruik van te maken. Sollicitanten haken af als het een eis wordt om een filmpje in te dienen waardoor zij minder kansen hebben dan sollicitanten die geen moeite hebben om een filmpje in te dienen.

3. Accent: ISZW kan erop toezien dat werkgevers een uniforme aanpak hebben, zonder dat dit afbreuk doet aan het persoonlijke karakter van een sollicitatiegesprek. Ondanks dat sollicitanten het geen probleem vinden dat sollicitatiegesprekken mogelijk niet uniform plaatsvinden kan ISZW hier wel degelijk aandacht aan besteden tijdens hun inspectie bij werkgevers, om zo eerlijke kansen voor sollicitanten te creëren. Daarnaast kan ISZW werkgevers vragen naar het sollicitatieproces en de wijze waarop ze het proces met sollicitanten delen. Dit kan sollicitanten meer inzicht geven in hoe een keuze wordt gemaakt en zijn ze ook beter in staat om hier op te reageren.

Conclusies en aanbevelingen (3/3)

4. Medewerkers zijn mogelijk een onderbelichte doelgroep in het beleid van werkgevers om arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie te voorkomen. Dit onderzoek brengt onder de aandacht dat niet alleen HR-managers/medewerkers en managers betrokken zijn bij sollicitatieprocedures, maar dat ook overige medewerkers een belangrijke rol kunnen hebben tijdens sollicitatiegesprekken. Bijvoorbeeld doordat ze onderdeel zijn van een sollicitatiecommissie of als tweede persoon aanwezig zijn bij sollicitatiegesprekken. De vraag is of het beleid van werkgevers zich ook op deze groep richt.

4. Accent: ISZW kan toetsen welke doelgroepen werkgevers meenemen in hun beleid en in hoeverre werkgevers ook aandacht hebben voor medewerkers die (regelmatig) betrokken zijn bij sollicitatieprocedures. Er kan gekeken worden of er processen aanwezig zijn om bijvoorbeeld medewerkers te informeren over vragen die ze wel en niet kunnen stellen.

2

Ervaringen met solliciteren



Sollicitanten (ook de ouderen) ervaren voldoende kanalen en manieren om te solliciteren

Sollicitanten gebruiken diverse kanalen om te solliciteren

De activiteiten die de sollicitanten ondernemen om (nieuw) werk te vinden zijn zeer divers en tussen de drie verschillende doelgroepen (ouderen, jonge gezinnen en alleenstaande ouders) zijn geen grote verschillen. Men heeft de indruk dat er genoeg manieren zijn om geïnformeerd te worden over een vacature en om zich aan te melden. Er is volgens de sollicitanten niet één manier die het beste werkt, dit kan per situatie verschillen. Wel geven meerdere sollicitanten aan dat hun doel vooral is om op sollicitatiegesprek te komen. Dan hebben ze - in hun ogen - de gelegenheid om zichzelf écht te laten zien.

“Ze moeten mij gewoon zien. Dan kan ik vertellen en aanhaken bij wat ze zoeken. Op een brief kun je niet zien wie ik ben.” (ouderen, vrouw, 54 jaar)

Er is een verschuiving richting meer online kanalen

Ondanks dat er diverse manieren zijn om te solliciteren merkt men op dat er een verschuiving richting de online kanalen heeft plaatsgevonden. Deze verschuiving wordt spontaan door de doelgroep jong gezinnen opgemerkt, maar door de andere doelgroepen ook herkend.

“Je moet nu veel meer op internet gaan zoeken in verhouding met vroeger.” (jonge gezinnen, vader, 44 jaar)

“Vroeger had je een cv en moest je een brief schrijven. Nu zoeken bedrijven ook personen die zich via sociale media voorstellen.” (jonge gezinnen, vader, 34 jaar)

Ouderen kunnen hun weg goed vinden, ook in de online kanalen

De online kanalen vormen geen probleem voor de doelgroepen, ook niet voor de oudere sollicitanten die aan het onderzoek deelnamen. Dit geldt zowel in de wervingsfase (bijv. LinkedIn) als in de screeningsfase (bijv. aanmelden via een filmpje). Men heeft niet het gevoel dat ze – door de gebruikte kanalen – uitgesloten worden of minder kans hebben op een baan.

“Er zijn voldoende kanalen. We worden niet overgeslagen.” (ouderen, vrouw, 58 jaar)

“Naar mijn idee is het indienen van een filmpje geen voorkeur, maar een pre.” (ouderen, vrouw, 54 jaar)

Ouderen hebben (nog) geen ervaring met een screening waarbij het indienen van een filmpje een vereiste was. Wel hebben enkelen ervaring met een procedure waarbij de sollicitant de mogelijkheid had om dit te doen. Ze voelde zich hier niet prettig bij en hebben besloten geen filmpje mee te sturen. Deze sollicitanten hebben niet het idee dat ze minder kans maakten doordat ze deze keuze hebben gemaakt. Het zijn trouwens niet alleen ouderen die moeite hebben met een sollicitatiefilmpje. Ook een aantal jongeren geven aan dit niet zo snel te doen.

“Als dat (het indienen van een sollicitatiefilmpje) in een vacature staat, dan haak ik af. Dat vind ik echt een beetje vreemd. Ik heb ook pas een sollicitatiegesprek video bellend gedaan. Dat vind ik heel apart, ongemakkelijk.” (jonge gezinnen, vrouw, 28 jaar)

Sollicitanten zijn selectief en doen daarmee aan zelfuitsluiting

Sollicitanten reageren vooral als ze een goede kans maken

Bij het bekijken en beoordelen van de vacatures maken sollicitanten afwegingen en keuzes. Meerderen geven aan dat ze alleen reageren als ze het gevoel hebben een goede kans te maken op de baan. Hierbij lijkt het erop dat de vrouwelijke sollicitanten dit vaker doen dan de mannen. Sollicitanten schatten de kans vooral in op basis van de opleiding en ervaring die geëist wordt, maar ook flexibiliteit wordt genoemd. Vooral alleenstaande moeders reageren niet op een vacatures waar om flexibiliteit of 'geen 9 tot 5 mentaliteit' wordt gevraagd. Sollicitanten hebben niet het gevoel dat ze op deze manier mogelijk uitgesloten worden, maar dat ze "simpelweg" niet kunnen voldoen aan de eisen van een werkgever. Eisen die een werkgevers - in hun beleving - mag stellen. (Er is hier echter sprake van indirecte uitsluiting.)

"Ik solliciteer op plaatsen waarvan ik weet: 95% ja. Ik ga niet ergens solliciteren als ik weet dat ik het niet kan of geen competentie heb. Solliciteer waar je goed in bent, dan ben je zelfverzekerd" (jonge gezinnen, vrouw, 41 jaar)

"Als ze een flexibel iemand willen dan reageer ik niet eens, want ik ben niet flexibel. Ik heb jonge kinderen en ben alleen." (alleenstaande moeder, 43 jaar)

"Ben veel selectiever geworden. Ga nergens energie in stoppen waarvan ik weet dat gaat het niet worden." (ouderen, man, 63 jaar)

Net als werkgevers hebben sollicitanten zelf ook eisen en wensen

Daarnaast valt op dat sollicitanten zelf ook wensen hebben. Vooral de ouderen merken dit op. Zij willen bijvoorbeeld niet inleveren op salaris ("want gewend aan een bepaalde levensstijl"), niet te veel uren werken en geen ploegendienst ("geen zin meer in"). Maar ook alleenstaande moeders geven aan niet in de avond en in het weekend te willen werken.

Er is een aantal **ouderen (60+ers)** die aangeven niet meer te willen werken. Ze solliciteren (omdat het moet) maar hopen dat ze niet uitgenodigd worden. Ze proberen dit ook - naar eigen zeggen - te voorkomen. Hiermee doen deze ouderen zelf ook aan een vorm van uitsluiting.

"Ik ben 64, waarom moet ik nog solliciteren? (...) Laatst heb ik verteld over een conflict bij mijn laatste werk. Ik dacht: dat willen ze niet, maar toen werd ik dus wel aangenomen omdat ik zo eerlijk was geweest! (ouderen, man 64 jaar)

"Ik heb geen zin meer om de hele week te werken. Van mij hoeft het niet meer. Ik solliciteer omdat het een opdracht is die je krijgt." (ouderen, vrouw, 65 jaar)

Spontaan: sollicitanten vinden verschillende zaken lastig in sollicitatieproces, ook leeftijdsdiscriminatie en uitsluiting door gezinssituatie worden genoemd

Geen reactie en/of geen duidelijke afwijzing krijgen	<p>“Het aller irritantste vind ik als je geen reactie krijgt. Stuur dan gewoon: sorry, we zijn al voorzien. (jonge gezinnen, vrouw, 28 jaar)</p> <p>“Dan heb je een kort gesprekje en dan zeggen dat ze erop terugkomen, maar niks dus. Gebeurt negen van de tien keer.” (ouderen, vrouw, 54 jaar)</p>
Sollicitatieprocedures duren soms lang (meerdere maanden)	<p>“Ik solliciteerde in september en begon in februari. Het duurde maanden. Ik moest drie keer op gesprek komen. Dat vond ik zo irritant, is echt te lang. Je wilt zelf ook duidelijkheid, je zit te wachten en maakt ook plannen (alleenstaande moeder, 51 jaar)</p>
Geen inzicht in de fase waarin sollicitatieprocedure zich bevindt	<p>“Bij een van m’n eerste sollicitaties dacht ik: dit is ‘m, de baan die ik graag wil hebben. Krijg ik een mail: sorry, we hebben gister iemand een contract aangeboden. Waarom staat de vacature dan nog online? (jonge gezinnen, man, 44 jaar)</p>
Veel functie-eisen/ meer vaardigheden gevraagd dan nodig is voor de functie	<p>“Er wordt gewoon een heel rijtje benoemd met wat je moet kunnen. Maar dan kom je daar en denk je, volgens mij heb ik de heft niet nodig. (alleenstaande moeder, 51 jaar)</p> <p>“Ik vind ze heel veel vragen, veel functie-eisen. Ik vraag me af wie diegene dan is die ze zoeken.” (alleenstaande moeder, 51 jaar).</p>
Meerdere gesprekspartners tijdens sollicitatiegesprek	<p>“Je zit ook wel eens tegenover vier mensen en jij bent alleen. Vroeger was het één op één. Nu is het standaard twee en inderdaad als je pech hebt drie of vier.” (alleenstaande vader, 51 jaar)</p>
Intern niet dezelfde doorgroei kansen krijgen	<p>“Ik heb veel meer ervaring en diploma’s en dan halen ze mensen naar voren die net komen kijken. Ik heb het al een keer aangegeven aan mijn manager.” (alleenstaande moeder, 50 jaar)</p>

Daarnaast noemt een aantal alleenstaande moeders spontaan dat ze gediscrimineerd worden omdat ze **jonge kinderen** hebben. Tijdens de sollicitatiegesprekken (of bespreking over contractverlenging) krijgen ze vragen over hoe ze de zorg voor de kinderen gaan combineren met de baan of vragen of zij van plan zijn om weer zwanger te worden of nog meer kinderen willen. Bij navraag blijkt dat moeders met een jong gezin hier ook mee te maken hebben. **->In hoofdstuk 3 gaan we hier dieper op in.**

Enkele ouderen vinden het lastig dat ze door hun **leeftijd** niet uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek of een (interne) baan niet krijgen. **-> in hoofdstuk 4 gaan we hier dieper op in.**

Gericht gevraagd: ervaringen met vormen van uitsluiting en arbeidsmarktdiscriminatie

Als er gericht naar ervaringen met arbeidsmarktdiscriminatie en uitsluiting wordt gevraagd, dan delen sollicitanten verschillende verhalen. Hierbij is opvallend dat meerdere sollicitanten de meeste voorbeelden die naar voren komen niet als arbeidsmarktdiscriminatie of uitsluiting ziet, maar als een voorkeur/wens van een werkgever. Hierover ontstaat een discussie tussen sollicitanten. Het niet mogen dragen van een hoofddoek, daar zijn sollicitanten het over eens, dat is discriminatie. Maar bijvoorbeeld discriminatie op basis van geslacht zijn de meningen verdeeld, sommige vinden het discriminerend als een werkgever de voorkeur heeft voor een man of een vrouw. Terwijl andere sollicitanten vinden dat werkgevers dit recht hebben. Deze verdeeldheid geldt ook voor de andere voorbeelden van sollicitanten:

Aantal uren. *“Ik wilde ambulante begeleider worden. Vroegen ze aan mij hoeveel uur ik zou willen werken. Ik kon minder werken dan dat ze wilden; gelijk was het gesprek over. Ik kon gaan. Terwijl ik ook echt denk: ik kan daar iets betekenen.” (ouderen, vrouw, 54 jaar)*

Opleiding. *“Met MBO 3 kom je er niet eens doorheen, je krijgt een automatische computer afmelding na één dag.” (jonge gezinnen, vrouw, 28 jaar)*

Ontslag tijdens zwangerschap. *“Ik ben ontslagen toen ik zwanger was, vond ik best discriminerend. Mijn contract liep af op mijn uitgerekenende datum. Zijn reactie was: ik hoef geen reden op te geven want jouw contract loopt af.” (jonge gezinnen, vrouw, 28 jaar)*

Leeftijd gekoppeld aan te veel ervaring ('te zwaar zijn') *“Leeftijd is ook vaak een lastig iets. Dat je te veel ervaring hebt, mensenkennis, je hebt al een eigen mening. Ze willen vaak iemand die je nog kan kneden.” (alleenstaande vader, 52 jaar)*

Geslacht. *“Hij zei: luister, ik wil een vrouw aan de balie en geen man. Ik nodig wel mannen uit, maar dat doe ik voor de vorm, want die worden het toch niet. Dat is pure discriminatie.” (jonge gezinnen, vrouw, 28 jaar)*

Woonplaats: *“Ik heb ook op een functie gesolliciteerd voor koffiespecialist. Je mocht maximaal op 3 kilometer van het bedrijf wonen. Ze sloten me uit. Maar misschien ben ik wel bereid om te verhuizen. Ik heb gebeld en zag op de website dat ze duurzaam zijn; dat was ook de reden. Zet dat dan in de vacaturetekst: of ben je bereid te verhuizen. Ze zeiden: in principe is dat ook wat wij bedoelen, maar misschien lees je het anders.” (jonge gezinnen, man, 37 jaar)*

Dragen hoofddoek. *“Het gesprek ging nauwelijks over mijn vaardigheden en diploma's. Ze vroegen of ik bereid was om mijn hoofddoek af te doen. Daarvan heb ik gezegd: ik ben mijn hoofddoek niet, en dat ik er niet van gediend was. Voordat ik weg was heb ik al gezegd dat ik daar niet meer zou willen werken.” (alleenstaande moeder, 40 jaar)*

Werkgevers pakken - volgens sollicitanten - sollicitatiegesprekken serieus aan. Ze hebben ook niet het idee kansen mis te lopen doordat de gesprekken niet uniform worden aangepakt

Sollicitanten hebben geen duidelijk beeld van het sollicitatieproces

Het valt op dat sollicitanten geen duidelijk beeld hebben van hoe een sollicitatieproces bij een werkgever er precies uitziet. Ze weten bijvoorbeeld niet hoe een werkgever een screening doet of selectie maakt. De sollicitanten vragen zich hardop of ze dit wel kunnen weten. Ze lijken hier geen verwachtingen van te hebben en hebben er zelf nauwelijks navraag naar gedaan.

“Ze zeggen wel dat ze bijvoorbeeld tien kandidaten hebben uitgenodigd en dat ze het je laten weten hoe het verder gaat. Dat wel. Verder...?” (alleenstaande moeder, 32 jaar)

Sollicitanten voelen zich serieus genomen tijdens sollicitatiegesprekken

Waar sollicitanten wel een duidelijk beeld van hebben is de manier waarop werkgevers met sollicitatiegesprekken omgaan. Over het algemeen hebben sollicitanten - gebaseerd op hun ervaringen - het idee dat werkgevers sollicitatiegesprekken serieus en professioneel aanpakken. Dit merkt men aan: lichaamstaal, het aantal en het soort (diepere) vragen, de casussen die worden voorgelegd en gesprekspartners die goed op elkaar zijn ingespeeld. Hoewel sommigen ook wel eens het gevoel hebben dat de werkgever zich niet goed heeft ingelezen. Ze stellen dan vragen die volgens de sollicitanten duidelijk in de CV staan.

“Vroegen ze: heb je überhaupt ervaring met klantcontact? Daar staat m'n CV vol mee. Ze kijken dan pas naar je CV als je er zit.” (jonge gezinnen, moeder, 28 jaar)

Geen uniformiteit bij sollicitatiegesprekken en dat is goed volgens sollicitanten

De sollicitatiegesprekken worden volgens sollicitanten niet op een uniforme manier gevoerd. Dat kan volgens hen helemaal niet, want elk gesprek is anders en dat is maar goed ook, zo stellen sollicitanten. Sollicitanten vinden het prettig dat sollicitatiegesprekken een persoonlijk karakter hebben en het positief ze daardoor niet hetzelfde zijn. Wat volgens sollicitanten ook een rol speelt, is dat het voor werkgevers een proces is. Werkgevers leren iets van het eerste gesprek en nemen dat vervolgens mee naar het volgende. Tot slot speelt naast de antwoorden op de vragen het gevoel ook een belangrijke rol tijdens een sollicitatiegesprek, er moet er een klik zijn, dat geldt voor beide kanten.

“Sommige dingen zullen bij jou meer uitgelicht worden en bij een ander andere dingen. Ik denk dat dat alleen maar goed is.” (ouderen, vrouw 58 jaar)

“Ik denk dat ze een aantal standaardvragen hebben, en daaruit komt een gesprek. Dus je kunt nooit met iemand hetzelfde gesprek hebben. Ik heb een kind, anderen niet.” (jonge gezinnen, vrouw, 28 jaar)

“En gaandeweg leren zij ook: dit vraag ik bij de volgende persoon.” (alleenstaande moeder, 32 jaar)

Sollicitanten hebben wisselende ervaringen met afwijzingen en (on)duidelijkheid daarover

Reden dat sollicitanten afgewezen worden is voor hen vaak niet helemaal duidelijk

Voor meerdere sollicitanten is het vaak niet (helemaal) duidelijk waarom ze niet uitgenodigd worden voor een sollicitatiegesprek en/of waarom ze een baan niet hebben gekregen. Men heeft het gevoel dat ze vaak een standaard afwijzing krijgen.

“Ik hoor het nooit. Alleen: de keuze is op iemand anders gevallen.” (ouderen, man, 59 jaar)

“Het wordt niet echt uitgesproken, maar je merkt het aan het antwoord dat je krijgt. Zoals: helaas, we zijn al voorzien, en van die standaard briefjes. Dan heb je een CV dat klinkt als een klok.” (alleenstaande vader, 52 jaar)

“Vaak krijg ik standaard reacties. Zo van, je voldoet niet aan de eisen. Dan denk ik, als ik daar niet aan zou voldoen dan zou ik niet solliciteren.” (alleenstaande moeder, 40 jaar)

Bij een paar sollicitanten heeft een werkgever wel inhoudelijke feedback gegeven op hun CV.

“Heb weleens een afwijzing gehad met de mededeling dat ik kon bellen voor een toelichting. Vond ik netjes en heb ik gebruik van gemaakt. Dat is een eenmalige ervaring. Andere ervaring, standaard mail.” (jonge gezinnen, moeder, 35 jaar)

Sommigen ervaren dat nabellen zin heeft, anderen hebben daar minder vertrouwen in

Sommige sollicitanten zeggen dat het leerzaam is om te weten waarom ze het niet zijn geworden. Vooral tijdens de selectiefase als er nog een paar sollicitanten over zijn, vindt men het belangrijk om er van te leren. Als de werkgever zelf geen volledige reden geeft dan ondernemen ze actie en bellen of mailen ze na.

“Ik bel standaard. Soms hoor je dingen zoals je kwam in het gesprek niet goed naar voren, daar kun je iets mee. Soms kun je een tip krijgen waar het aan gelegen heeft.” (ouderen, vrouw, 58 jaar)

Andere sollicitanten geven aan dat het geen zin heeft om na te bellen. Werkgevers zullen in hun ogen ook tijdens zo'n gesprek niet de echte reden geven. Daarnaast voelt het ook kwetsbaar om contact te zoeken nadat ze zijn afgewezen. Ze willen de reden liever niet weten en doen daarom niks.

“Je bent al afgewezen en om dan nog te horen: je bent te dik, te oud, te kort, etc. Wat heeft het voor een nut je bent toch al afgewezen?” (ouderen, man 58 jaar)

Meerdere sollicitanten vinden het normaal om een foto bij het CV te plaatsen en dat een werkgever dit meeneemt in de screeningsprocedure

Meerdere sollicitanten plaatsen uit eigen beweging en ook vanuit een bepaalde vanzelfsprekendheid een foto van zichzelf op hun CV. Men heeft niet de ervaring dat werkgevers hier gericht om vragen. Ook hebben sollicitanten geen ervaring met werkgevers die expliciet vragen om géén foto mee te sturen met de sollicitatiebrief en CV.

“Dat is toch gewoon standaard bij een CV?” (jonge gezinnen, vrouw, 28 jaar)

Deze sollicitanten begrijpen (en vinden het soms ook logisch) dat werkgevers - naast andere zaken - ook op basis van uiterlijk beoordelen en screenen. Op deze manier kunnen werkgevers een indruk geven van het type persoon dat ze zijn. Nieuwe werknemers moeten bij het bedrijf en team passen, zo is hun gedachte. Om eventuele teleurstelling bij de werkgever (en daardoor ook bij henzelf) te voorkomen, vinden sollicitanten het daarom prettig om een foto toe te voegen.

“Ik doe het wel (foto toevoegen). Dan kunnen ze een makkelijke keuze maken of ik in het team pas.” (alleenstaande moeder, 32 jaar)

“Je moet jezelf verkopen, een foto doe ik er daarom altijd bij. Dan weet ik ook of het aanslaat. Anders kom je ergens misschien wel voor niks.” (alleenstaande vader, 52 jaar)

“Ik vind het ook wel fijn om gelijk een hoofd te zien. Ik denk dat het wel verschil maakt bij een sollicitatie.” (alleenstaande moeder, 51 jaar)

Deze sollicitanten hebben niet het idee dat ze - door het toevoegen van een foto op hun CV - te maken kunnen krijgen met oneerlijke uitsluiting. In tegendeel, sommige sollicitanten hebben juist het idee minder kans te maken om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek als ze geen foto toevoegen (maar ook dit wordt niet als uitsluiting ervaren). Mocht men door de foto wel uitgesloten worden dan is de gedachte dat ze blijkbaar niet het type waren waar de werkgever op dat moment naar zocht.

“Ik ben daar een beetje tegen en doe het eigenlijk nooit, maar het werkt wel. Ik heb het zelf een paar keer zonder geprobeerd. Toen werd het niks. Met foto kreeg ik overal reactie terug.” (jonge gezinnen, vrouw, 25 jaar)

Er is ook een groepje sollicitanten die het toevoegen van een foto ‘grote onzin’ vindt en niet terecht vindt dat werkgevers deze gebruiken om de eerste selectie op te maken. Ze kiezen er daarom bewust voor om geen foto aan de CV toe te voegen.

“Ik vind het onacceptabel. Ze krijgen wel een indruk tijdens het gesprek. Van tevoren weet je niet hoe iemand is aan de hand van een foto. Ik vind dat de grootste discriminatie die er is.” (ouderen, man, 64 jaar)

“Ik doe er geen foto bij. Dat doe ik bewust want dan denk ik: waar selecteren ze op? Je kwaliteit of hoe je eruitziet?” (alleenstaande moeder 51 jaar)

Sollicitanten onbewust van mogelijkheden om ervaringen te melden en zouden het ook niet snel doen

Het melden van arbeidsmarktdiscriminatie zit niet in het systeem van sollicitanten

Sollicitanten zijn zich er niet bewust van dat ze een melding kunnen maken bijvoorbeeld bij het Meldpunt Discriminatie als ze te maken krijgen met arbeidsmarktdiscriminatie tijdens een sollicitatieprocedure. Dit lijkt niet in hun systeem te zitten. Wat hierbij een essentiële rol speelt is dat de vormen van arbeidsmarktdiscriminatie (bijv. leeftijdsdiscriminatie) niet als arbeidsmarktdiscriminatie herkend worden door de sollicitanten. Dit zorgt ervoor dat men er nooit over heeft nagedacht om dit te melden.

“Wat moet ik melden dan? Een bedrijf mag keuzes maken. En wij hebben ook de keuze om te bepalen of wij binnen het bedrijf willen werken of niet.” (ouderen, man, 63 jaar)

Sollicitanten hebben ook niet de behoefte arbeidsmarktdiscriminatie te melden

Tijdens de discussie blijkt tevens dat als sollicitanten zich wél bewust zouden zijn van het feit dat ze met arbeidsmarktdiscriminatie of uitsluiting te maken hebben, ze dit waarschijnlijk niet zouden melden. Dit heeft verschillende redenen. De eerste reactie van sollicitanten is dat ze er geen tijd en energie in willen steken. Ze willen immers toch niet meer bij het betreffende bedrijf werken, zo geven ze aan.

Waarom zou je het doen? Je zou überhaupt niet bij zo'n bedrijf willen werken, als je afgewezen wordt. Ik heb het niet zo direct meegemaakt, maar voor het gevoel alleen al.” (ouderen, vrouw, 54 jaar)

Daarnaast heeft het volgens een sollicitant geen zin om een melding te maken, omdat er niks zal veranderen. Bijvoorbeeld van de ervaring waarbij een werkgever een vrouw vroeg of ze bereid was om haar hoofddoek af te doen. Wat ze niet was en de baan vervolgens niet kreeg. De sollicitant heeft er geen vertrouwen in dat er iets zal gebeuren en zal veranderen als ze een melding doet.

“Ik denk niet dat er iets zou gebeuren als ik dat deed. De kans is zeker aanwezig dat zo'n werkgever dat weer zou doen.” (alleenstaande moeder, 40 jaar)

Ook vindt men het lastig om aan te tonen dat het om discriminatie gaat, juist omdat het soms een grijs gebied is en om een voorkeur van een werkgever gaat. En men is ook bang voor de gevolgen als ze er melding van maken.

“Ik denk dat als je dit soort meldingen zou gaan maken, en ze komen erachter, dan denk ik echt dat je een probleem hebt.” (alleenstaande moeder, 51 jaar)

“Straks kom je op een zwarte lijst te staan. Ik zou denken goh wat zouden ze doen met mijn info als ik dingen zou melden. Lastig hoor.” (alleenstaande vader, 52 jaar)

Tot slot merken we op dat niet iedereen bekend met het bestaan van het Meldpunt Discriminatie.

A photograph of a man in a blue t-shirt carrying a young child on his back, both looking out at the ocean. The man is in the foreground, seen from behind, wearing a bright blue t-shirt. The child is sitting on his back, wearing a dark top. They are standing on a beach, with waves breaking in the distance under a clear blue sky. The overall mood is peaceful and contemplative.

3
**Beleving en ervaringen met
uitsluiting op basis van zorg voor
jonge kinderen**

Ouders noemen hun gezinssituatie meestal niet spontaan als barrière tijdens het sollicitatieproces, hoewel het wel een rol lijkt te spelen

Het onderwerp 'kinderen' wordt niet spontaan genoemd

In de groep jonge gezinnen en in één van de groepen met alleenstaande ouders wordt het hebben van kinderen niet spontaan genoemd als onderwerp dat een rol heeft gespeeld tijdens het sollicitatieproces. In de andere alleenstaande ouders groep (alleen moeders) wordt dit wel spontaan naar voren gebracht. Ze vinden dat ze gediscrimineerd worden omdat ze kinderen hebben. (note: formeel betreft het uitsluiting).

“Ze discrimineren als je kinderen hebt. Ze zeggen weleens ‘ja, je hebt drie kinderen..’. Ik ben ook alleenstaand. Ze weten: als ik ziek word, dan zal ik vrij moeten nemen (...). Ze wilden het liefst iemand zonder kinderen die altijd beschikbaar is.” (alleenstaande moeder, 43 jaar)

“Ze vragen inderdaad om je vangnet. Wie er oppast als er iemand ziek is, vragen ze. Bij mij hebben ze het altijd gevraagd.” (alleenstaande moeder, 32 jaar)

Vrouwen krijgen er vragen over tijdens hun sollicitatiegesprekken

Ondanks dat het in de andere groepen niet spontaan genoemd wordt, hebben de vrouwen (en niet de mannen) bij sollicitatiegesprekken wel degelijk te maken met vragen over de zorg voor de kinderen en een eventuele kinderwens. Ook hebben verschillende vrouwen ervaringen met contracten die niet verlengd worden tijdens of na een zwangerschap. Op de volgende slides wordt verder ingegaan op deze ervaringen.

Uit het feit dat vrouwen ervaringen niet spontaan benoemen en ook uit de manier waarop vrouwen er over praten, ontstaat de indruk dat de vrouwen - ondanks dat ze het duidelijk onprettig vinden - er gewend aan lijken te zijn.

Mannen en vrouwen hebben verschillende ervaringen

Het valt op dat mannen en vrouwen in deze doelgroep andere ervaringen hebben. Vrouwen krijgen tijdens een sollicitatiegesprek vragen over hoe ze hun baan gaan combineren met de zorg en opvang van de kinderen. Mannen krijgen deze vragen niet (of op een andere manier). Zo krijgt een alleenstaande vader vooral vragen over hoe het voor hem is als alleenstaande vader en hoe het voor zijn dochter is om zonder moeder op te groeien, wat een hele andere lading heeft dan de vragen die de vrouwen krijgen.

“Ik heb daar nooit last van gehad. (...) Mensen denken voor de zorg van kinderen toch eerder aan de moeder. (...) Aan mij wordt wel eens gevraagd: mist je dochter geen moederliefde?” (alleenstaande vader, 52 jaar)

(Alleenstaande) moeders krijgen vragen over de zorg voor hun kinderen

Wisselende gevoelens bij moeders over zorgvragen tijdens sollicitatiegesprekken

Zoals in het vorige hoofdstuk genoemd, hebben vrouwen ervaring met vragen over de zorg voor hun kinderen tijdens sollicitatiegesprekken. Vooral een aantal alleenstaande moeders vinden dit onprettig. Ze voelen zich enigszins onder druk gezet en het maakt hen ook boos.

“Dan vragen ze: hoe doe je dat dan als je ziek bent? Of de kinderen dan een oppas hebben? Ik denk dan: ik moet nu een goed antwoord geven voordat ik word weggestuurd.” (alleenstaande moeder, 28 jaar)

“Ik merk dat ik verdedigend ga reageren. En dan zeg ik: dat regel ik. En dan denk ik: oh hoe ga ik dat doen? Er is altijd wel wat met de kinderen. Tuurlijk worden ze ziek!” (alleenstaande moeder, 43 jaar)

Ook zijn er alleenstaande moeders die er begrip voor hebben (of een dubbel gevoel) dat werkgevers vragen naar de wijze waarop ze hun werk combineren met de zorg voor de kinderen.

“Ik denk dat het logisch is dat ze dat graag willen weten. Zelf zou je dat ook wel moeten willen weten. Waar je aan toe bent met elkaar. Dus ik snap het van twee kanten.” (alleenstaande moeder, 46 jaar)

“Ik snap dat ze het willen weten, maar ik vind het ook brutaal. Dat vraag je aan een ander persoon ook niet, het gaat je niets aan waar ik mijn kind naartoe breng. Als ik zeg dat ik op mijn werk wil zijn, dan kan dat.” (alleenstaande moeder, 28 jaar)

Moeders gaan verschillend om met het onderwerp kinderen tijdens sollicitatiegesprekken

Sommige alleenstaande moeders noemen uit zichzelf dat ze kinderen hebben en hoe ze het wel of niet geregeld hebben. Terwijl anderen bewust weglaten dat ze alleenstaand zijn en alleen over de kinderen beginnen als ernaar wordt gevraagd.

“Vroeger zei ik wel dat ik altijd opvang heb. Maar nu zeg ik dat niet meer. Nu ben ik er eerlijk in. Dat je weet wat je van mij kunt verwachten.” (alleenstaande moeder, 32 jaar)

“Ik benoem het altijd wel bewust, dat ik een jong kind heb. Om eventuele problemen te voorkomen.” (alleenstaande moeder, 40 jaar)

“Ik kan nu wel zeggen dat mijn moeder oppast, maar in de praktijk kan ik niet bepalen wanneer mijn kind ziek wordt. Of je kiest voor mij, of niet.” (alleenstaande moeder, 32 jaar)

Sommige (alleenstaande) moeders hebben ervaring met vragen over een kinderwens

Vrouwen overrompeld door vragen over eventuele kinderwens

Meerdere vrouwen hebben ervaring tijdens sollicitatiegesprekken met directe vragen over een eventuele kinderwens. De vrouwen zijn meestal overrompeld door de vraag. Sommigen weten dat een werkgever er niet naar mag vragen, maar vinden het desondanks lastig om mee om te gaan.

*“Iemand vroeg wel een keer of ik nog meer kinderen wilde. Ik zei nu nog niet.”
(alleenstaande moeder, 32 jaar)*

“Ze hebben mij wel eens gevraagd: heb je een kinderwens? Toen zei ik: nee. Achteraf denk ik: moet ik toch zelf weten. In principe heeft een bedrijf heel weinig last van als ik kinderen krijg. Ik was er ook een beetje door overvallen. Ik heb de vraag nooit eerder gehad. Op dat moment dacht ik: wat raar.” (jonge gezinnen, vrouw, 28 jaar)

“Bij de laatste sollicitatie vertelde ik dat ik al een kind had. Vroegen ze: wil je er nog een? Maar maakt niet uit zeiden ze. Nemen ook mensen aan die zwanger zijn. Ik had iets van: hoezo?” (jonge gezinnen, vrouw, 25 jaar)

Om de vraag voor te zijn vermeldt één vrouw met een jong gezin bewust de leeftijd van de kinderen om aan te tonen dat ze ‘uit de luiers is’ en ‘er ook klaar mee is’.

Ervaringen met solliciteren tijdens en vlak na zwangerschap

Het valt op dat meerdere alleenstaande moeders na hun zwangerschap bewust niet hebben gewerkt. Ze vonden het belangrijk om de eerste jaren bij hun kinderen te zijn. Ze hebben dan ook geen ervaringen met solliciteren tijdens en vlak na hun zwangerschap.

“Ik heb niet gewerkt de eerste jaren van mijn kinderen, daar heb ik heel bewust voor gekozen.”(alleenstaande moeder, 40 jaar)

Eén vrouw had sollicitatieplicht tijdens haar zwangerschap, maar voor haar gevoel had het geen zin om te solliciteren.

“Het UWV wilde dat ik solliciteerde en vroeg wat ik gedaan had. Ik zet nee, ik ben hoogzwanger, er is niemand die mij aanneemt.” (alleenstaande moeder, 51 jaar)

Contracten van zwangere vrouwen of jonge moeders worden niet altijd verlengd

Zwangere vrouwen of jonge moeders teleurgesteld: contracten werden niet verlengd

Sommige vrouwen hebben ervaring met contracten die niet worden verlengd, omdat ze kinderen hadden of zwanger waren.

*“De manager zei tegen mij: ja, je hebt drie kinderen. Waar is de garantie dat je niet nog meer kinderen gaat krijgen? Ik zei: die garantie kan ik je niet geven. Mijn contract is toen niet verlengd. Het was een vrouw die dat vroeg.”
(alleenstaande moeder, 43 jaar)*

“Ik ben ontslagen toen ik zwanger was, vond ik best discriminerend. Mijn contract liep af op mijn uiterekende datum. Zijn reactie was: ik hoef geen reden op te geven want jouw contract loopt gewoon af.” (jonge gezinnen, vrouw, 28 jaar)

“Mijn vriendin had een contract voor bepaalde tijd toen ze zwanger was. Toen zij net terugkwam van verlof hebben ze het contract niet verlengd omdat wij een moeilijke start hadden met ons eerste kind. Als je bij een kleiner bedrijf werkt is het lastiger als iemand wegvalt, dat speelt dan wel mee. Vooral bij een jonge vrouwen.” (jonge gezinnen, vader, 37 jaar)

Context: meerdere sollicitanten hebben zelf ervaring met het aannemen van nieuwe werknemers

Het valt op dat verschillende sollicitanten in de groep jonge gezinnen ervaring hebben met het aannemen van nieuwe werknemers. Ze zijn manager (geweest) of waren onderdeel van een sollicitatiecommissie. Dit zorgt ervoor dat men begrip heeft voor de positie van een werkgever en men snapt dat er keuzes worden gemaakt wat betreft geslacht, leeftijd of afkomst. Ze hebben hier ervaring mee en krijgen hier soms ook instructies over mee. *“Het is wel dat er wordt gezegd: kijk naar een man.” (jonge gezinnen, vrouw, 25 jaar)*

“Ik heb het in het verleden ook meegemaakt. Op een handelsvloer waar alfamannetjes grappen staan te maken. Ik dacht: ik moet er een vrouw bij hebben.” (jonge gezinnen, vader, 43 jaar)

“Bij mensen die richting hun pensioen gingen was ik kritischer. De 60+’ers, ik merkte dat ik daar twijfels bij had. Hoe flexibel ze zijn? Kunnen ze mee met de ontwikkelingen? Niet dat we ze niet uitnodigen, maar we letten er wel op.” (jonge gezinnen, moeder 35 jaar)

“Iemand die bijvoorbeeld uit diep China komt gaan we niet meer aannemen, omdat ik uit ervaring weet dat niet binnen het team gaat werken. En ik had een Pakistaanse jongedame in m’n team. Met name tijdens de Ramadan verloor zij scherpte. Dat was voor ons een ding om goed over na te denken en expliciet te vragen: hoe doe je dat tijdens die maand, hoe zie je dat voor je?” (jonge gezinnen, vader, 43 jaar)



4

Beleving en ervaringen met leeftijdsdiscriminatie

Ouderen noemen spontaan de leeftijd als reden dat ze niet uitgenodigd worden

Ouderen ervaren dat leeftijd een rol speelt bij afwijzingen

Sommige ouderen (50+) noemen spontaan dat hun leeftijd de reden is dat ze niet worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek of dat ze de baan niet krijgen. Werkgevers zijn volgens de sollicitanten bang dat ze niet vitaal genoeg zijn (dit benoemen werkgevers soms ook) en dat er risico op uitval is. Daarnaast denken ouderen dat ook hun salaris en het feit dat ze duurder zijn dan jongere werknemers een rol speelt. Soms krijgen sollicitanten dit terug van werkgevers, maar andere keren vermoeden ze het (op basis van signalen).

“Wat ik doe is veel netwerken. Brieven schrijven heeft eigenlijk totaal geen zin. Krijg je geen reactie op. Leeftijd veelal. Je komt er niet eens meer door.” (ouderen, vrouw, 58 jaar)

“Twee weken geleden binnen m’n huidige bedrijf. Ik werd uitgenodigd met nog iemand anders. Die andere was een jong ding van jaar of 35/38. Hartstikke goed gesprek gehad, chemie was er, klik was er. Toen werd de cv erbij gehaald: o, je bent al 58. Er was twijfel over vitaliteit om de functie uit te voeren. Uiteindelijk ben ik gebeld en zeiden ze dat ik niet in het profiel paste. Ik dacht: wees eerlijk. Zeg: we zoeken iemand voor de continuering.” (ouderen, vrouw, 58 jaar)

“Ik heb ervaring en weet hoe dingen in elkaar steken. Het is de keuze van het bedrijf: kiezen ze voor het een goedkoper iemand of de ervaring?” (ouderen, man, 58 jaar)

“Voorheen, bijvoorbeeld bij het weggaan dat ze zeiden: tot ziens! Nu merk ik dat dan niet meer. Komt toch weer op die leeftijd aan. Dat zeggen ze niet gelijk, maar je merkt dat er geen enthousiasme is.” (ouderen, vrouw, 58 jaar)

Ervaringen met leeftijdsdiscriminatie verschilt per branche en niveau

Volgens sollicitanten is een oudere leeftijd niet in alle branches nadelig. Bijvoorbeeld in de zorg en het onderwijs lijkt de leeftijd geen rol te spelen. Daar zijn mensen nodig en zijn ook oudere werknemers zeer welkom. Ook verschilt het per functieniveau en speelt leeftijd bijvoorbeeld bij managementfuncties geen rol, zo is de observatie van ouderen.

“Binnen de gezondheidszorg is een personeelstekort. Waardoor er naar mijn idee geen discriminatie is richting ouderen. Als ik solliciteer, dan word ik uitgenodigd.” (ouderen, man, 64 jaar)

“Alleen daar waar de nood hoog is of specifieke kennis nodig is, kom je als oudere aan de bak.” (ouderen, vrouw 54 jaar)

Ouderen vinden het frustrerend en ook niet slim van werkgevers. Maar opvallend: sollicitanten ervaren het zelf niet als arbeidsmarkdiscriminatie

Ouderen vinden het jammer en niet slim van werkgevers, ...

Dat oudere sollicitanten niet altijd een kans krijgen, vindt men “jammer”, “belachelijk”, “vervelend” en zorgt het voor irritatie bij deze groep. Ook vinden sommigen het niet slim van werkgevers en zien ze het als een gemiste kans. Ouderen hebben volgens de sollicitanten veel ervaring waardoor ze een waardevolle bijdrage kunnen leveren binnen een bedrijf. Bijvoorbeeld om nieuwe mensen op te leiden, n te werken of te coachen.

“Ik kan heel wat betekenen voor een bedrijf door een ander in te werken. Binnen de gezondheidszorg wordt er bijna nooit iemand ingewerkt omdat er geen tijd voor is.”
(ouderen, man, 64 jaar)

... maar er is ook begrip bij sollicitanten

Ondank dat sollicitanten de afwijzing heel vervelend voor zichzelf vinden - want de meesten willen graag aan het werk - is er ook begrip voor de werkgevers die bijvoorbeeld een goede samenstelling van het team willen hebben.

“Het is misschien niet altijd leuk, maar ik kan het wel begrijpen. Voor een bedrijf is het ook belangrijk dat ze de juiste persoon aannemen.” (ouderen, man, 63 jaar)

“Een bedrijf mag best selecteren. Je kunt het geen discriminatie noemen. Het is gewoon realiteit. Ze zoeken nu eenmaal een specifiek iemand.” (ouderen, man, 59 jaar)

Dit zorgt voor een dubbel gevoel bij de oudere sollicitanten. Aan de ene kant is het niet leuk en lastig (en misschien wel discriminatie), maar aan de andere kant maakt een bedrijf keuzes en is er ‘slechts’ sprake van een mismatch tussen vraag en aanbod. En daar lijkt men begrip voor het hebben.

“Ik heb wisselend gevoel. Het is misschien discriminatie, maar het is ook een keuze van een bedrijf.” (ouderen, vrouw, 58 jaar)

Oudere sollicitanten hebben ook wensen, wat een match niet ten goede komt

Bij de mismatch zien ouderen ook een rol voor zichzelf. Ouderen merken op dat ook zij – net als werkgevers – wensen hebben en ook kritisch zijn als ze solliciteren. Zoals eerder in deze rapportage genoemd willen sommigen geen ploegendienst, niet fulltime werken en niet (te veel) teruggaan in salaris.

“Alle vacatures in de logistiek is met ploegendienst. Dat doe ik niet. Als ik nu zeg: dat maakt me niet uit, dan kan ik morgen aan de gang.” (ouderen, man 58 jaar)

Ouderen pakken het solliciteren niet anders aan na ervaringen met leeftijdsdiscriminatie

Een andere sollicitatieaanpak heeft volgens oudere sollicitanten niet zoveel zin

Oudere sollicitanten vertellen dat ze door hun ervaringen met afwijzing op basis van leeftijd momenteel niet anders omgegaan met het sollicitatieproces. Er zijn geen dingen die ze wel doen of juist niet. Ze willen eerlijk zijn over wie ze zijn, geen ander beeld schetsen en aangenomen worden om wie ze zijn.

Men heeft ook het gevoel dat het niet zoveel zin heeft om iets anders te doen. Een voorbeeld van een sollicitant onderstreept dit. De sollicitant heeft ervaring met het weglaten van de leeftijd op de CV. Het zorgde voor verbazing bij de werkgever tijdens het gesprek, om later alsnog niet de baan te krijgen. Om deze situatie te voorkomen, heeft de sollicitant besloten de leeftijd toch weer op de CV te vermelden.

“Ik heb leeftijd er wel eens niet bij gezet en toen werd ik wel uitgenodigd. Ze schrokken toen ze me zagen. Nu zet ik geboortedatum er gewoon bij.” (ouderen, man, 59 jaar)

Context: meerdere ouderen hebben ervaring met het aannemen van nieuwe werknemers

Ook in de groep ouderen (met als bij de jonge gezinnen) heeft een aantal deelnemers aan de andere kant van de sollicitatietafel gezeten. Ze waren manager of als werknemer onderdeel van een sollicitatiecommissie. Dit kan een verklaring zijn voor het begrip dat sommige sollicitanten hebben voor de gemaakte keuzes.

“Ik ben zelf aan het zoeken naar een baan, maar heb zelf ook mensen aangenomen en zit dan ook vaak op leeftijd te selecteren. Bewust de ene keer ouderen en jongeren de andere keer. Ik wil een goede samenstelling hebben met wat oudere en wat jongere mensen.” (ouderen, vrouw, 58 jaar)

6
Bijlagen



Bijlage 1: deelnemers (mini) focusgroepen

Focusgroep 1:ouderen

Geslacht	Leeftijd
Vrouw	64 jaar
Vrouw	54 jaar
Vrouw	58 jaar
Vrouw	54 jaar
Man	59 jaar
Man	63 jaar
Man	64 jaar
Man	58 jaar

Focusgroep 2: jonge gezinnen

Geslacht	Leeftijd	Leeftijd kind(eren)
Vrouw	41 jaar	1, 7, 12 en 15 jaar
Vrouw	35 jaar	5 en 8 jaar
Vrouw	25 jaar	0 jaar
Vrouw	28 jaar	4 en 12 jaar
Man	43 jaar	9 jaar
Man	37 jaar	3 en 0 jaar
Man	44 jaar	4 en 7 jaar
Man	44 jaar	12 jaar

Minifocusgroep 3 en 4: alleenstaande ouders

Geslacht	Leeftijd	Leeftijd kind(eren)	Situatie
<i>Minigroep 3</i>			
Vrouw	28 jaar	10 jaar	Alleenstaand
Vrouw	51 jaar	12 en 16 jaar	Alleenstaand
Vrouw	43 jaar	7 en 12 jaar	Alleenstaand
Vrouw	32 jaar	7 en 10 jaar	Nieuwe relatie
<i>Minigroep 4</i>			
Vrouw	46 jaar	12 jaar	Alleenstaand
Vrouw	40 jaar	8 en 18 jaar	Alleenstaand
Vrouw	51 jaar	11 jaar	Alleenstaand
Man	52 jaar	8 jaar	Nieuwe (lat) - relatie

Bijlage 2: gespreksleidraad (1/4)

1. Inleiding (10 min)

- Introductie interviewer en Kantar.
- Onderwerp van het onderzoek: we gaan het hebben over solliciteren, wat gaat goed, wat is lastig en waar lopen jullie tegenaan. Doel is om een goed beeld te krijgen van jullie persoonlijke ervaringen met solliciteren.
- De opdrachtgever maak ik aan het einde bekend
- Selregels:
 - Geen fouten antwoorden. Geef eerlijk antwoord, zowel positief als minder positief. Daar leert de opdrachtgever het meest van.
 - Notulist, meekijken opdrachtgever (formulier) en opnameapparatuur, anoniem gebruik van citaten in rapportage
- Voorstelronde: leeftijd, woonplaats, beroep (beroepsgroep/sector), huidige situatie: werkgever en hoe lang bij huidige werkgever en/of oriëntatie arbeidsmarkt (check aantal maanden/jaren)

2. Ervaringen met solliciteren algemeen (30 min)

Jullie hebben allemaal ervaring met solliciteren, jullie zijn er in de afgelopen maanden mee bezig geweest of jullie zijn er nu nog mee bezig.

- Wat roept solliciteren of het sollicitatieproces bij jullie op? Welke woorden, beelden en gevoelens roept dat bij jullie op? Het mag van alles zijn. Schrijf dit eerst voor jezelf op, daarna zullen we het bespreken. *INT: noteer op flipover.*
- Hoe pakken jullie het solliciteren aan? Wat ondernemen jullie?
- Wat voor dingen werken goed/helpen? Waardoor komt dat? Hoe weet je dat?
- Deel eens positieve ervaringen. Wat maakte dat dit een positieve ervaring was?
- Wat is lastig in het sollicitatieproces? Waar lopen jullie tegenaan? Wat zijn barrières?

- Hebben jullie ook negatieve ervaringen? Wat zorgde ervoor dat jullie dit als negatief ervaren hebben? Kunnen jullie dat concreet benoemen? Hoe zijn jullie hiermee omgegaan?
- In hoeverre hebben jullie hier vaker mee te maken gehad of was er sprake van een incident?
- Laten we het per fase bekijken: wervingsfase, screeningfase, interviewfase, selectiefase (zie bijlage voor toelichting) *INT: toon fase op A3. INT: Volgende vragen per fase stellen:*
 - Wat zijn positieve ervaringen gedurende deze fase? Waar komt dat door?
 - Wat is lastig in deze fase? Waar komt dat door?
 - Hoe voelde je toen per fase?
 - In hoeverre kunnen jullie over het algemeen goed inschatten of jullie een kans maken op de baan? Waar baseren jullie dat op? Wat zijn signalen dat je de baan wel of niet krijgt?
 - Wat voor soort signalen maken dat je denkt dat de kans groter of juist kleiner is dat je de baan krijgt?

3. Ervaringen met arbeidsmarktdiscriminatie (60 min)

- Ik wil het nu met jullie hebben over arbeidsmarktdiscriminatie. Wat zijn jullie associaties met arbeidsmarktdiscriminatie? Welke beelden, woorden en gevoelens roept het op? Ook hier geldt dat alles mag. (Ik ben niet op zoek naar een omschrijving, maar associaties) *INT. Schrijf op flipover.*
- Wat is arbeidsmarktdiscriminatie volgens jullie? Wat houdt het in? Wat valt er onder? (*check of aansluit op definitie zie bijlage 1*)
- Hoe kan je het signaleren/herkennen? Waar baseren jullie dat op?
- Hebben jullie voor jullie gevoel met discriminatie (of uitsluiting) te maken gehad?
- Met welke vormen van discriminatie hebben jullie te maken gehad?
- Hoe uit dit zich? Kunnen jullie daar voorbeelden van geven? Wat gebeurde er precies? Wat maakte dat jullie je gediscrimineerd (of uitgesloten) voelde? (*check: hoe kun je het herkennen*)

Gespreksleidraad (2/4)

- Is het makkelijk te herkennen voor jullie? *Check: of het een onderbuikgevoel is of 'feitelijk'.*
- Wat hebben jullie gedaan toen jullie met arbeidsmarktdiscriminatie te maken kregen? (bijv. actie ondernomen) Waarom hebben jullie dit gedaan?
- Eventueel: wat was het resultaat van deze actie?
- Welke impact hebben deze ervaringen op jullie gehad? Wat deed het (emotioneel gezien) met jullie?
- Op welke manier heeft dit invloed gehad op de sollicitaties daarna?
- Pakken jullie het solliciteren nu anders aan? Wat doe je niet (meer) of juist wel?
- Indien ervaring met meerdere vormen: welke vorm hebben jullie persoonlijk als vervelender ervaren? Waar komt dat door?

Ik wil nu specifieker de verschillende fasen van het sollicitatieproces doorlopen (werving, screening, interview, selectie). *INT: per fase de volgende vragen stellen + eventuele toetsende vragen (zie volgende pagina)*

- In hoeverre hebben (of hadden) jullie een idee dat jullie een kans maakten in deze fase? Waar kwam dat door? Kunnen jullie voorbeelden geven?
- Op welke manier hebben jullie in deze fase met arbeidsmarktdiscriminatie (of uitsluiting) te maken? Wat gebeurde er precies?
- Wat deed dit met jullie?
- Hoe zijn jullie hiermee omgegaan?
- Hoe heeft dit jullie manier van solliciteren beïnvloed?
- In hoeverre houden jullie er rekening mee? Op welke manier?

INT: Indien nog niet aan de orde gekomen de volgende risico's (die kunnen leiden tot discriminatie (en uitsluiting)), per fase toetsen.

Wervingsfase

- Via welke kanalen worden de vacatures aangeboden? Wat vinden jullie hiervan? In hoeverre zorgt dit voor uitdagingen?
- In hoeverre hebben jullie te maken gehad met onvoldoende duidelijkheid over de functie-eisen?
- In hoeverre is het gebruik van bepaalde woorden en beelden in vacatures wel eens lastig?
- Reageren jullie wel eens op een vacature onder jullie niveau? Wat was het resultaat?

Specifiek voor alleenstaande ouders en jonge gezinnen:

- Wordt er specifiek om flexibiliteit gevraagd? Wordt er om een 'geen 9 tot 5 mentaliteit' gevraagd?
- Is de werkgever flexibel in arbeidsvoorwaarden (thuiswerken, eigen werkuren per dag kiezen)

Specifiek voor ouderen:

- Worden de vacatures wat jullie betreft via voldoende diverse kanalen aangeboden? *Check in hoeverre vacatures uitsluitend via LinkedIn beschikbaar een struikelblok is*
- Worden er wel eens woorden in vacatures gebruikt, die demotiveren of afschrikken? Bijv.: 'schoolverlaters'.
- Voelen jullie je wel eens uitgesloten door bepaalde eisen die worden gesteld? *INT: check: en frisse blik, niet te veel werkervaring meebrengen, bepaalde computervaardigheden.*

Gespreksleidraad (3/4)

Screeningfase

- In hoeverre hadden jullie inzicht in de wijze waarop de screening plaatsvond? Met de screening bedoelen we de beoordeling van de CV's en motivatiebrieven.
- Wat was jullie indruk? (*check: professioneel of juist niet zo professioneel*)
- Hoe gaan werkgevers om met gegevens als leeftijd en geboortedatum? Vragen werkgevers hier om in de CV of juist expliciet om dit niet te doen? En hoe zit het met een foto?
- Hebben jullie een toelichting gekregen op de afwijzing?
- In hoeverre hebben jullie gebeld nadat jullie niet zijn uitgenodigd voor een interview?
- Hebben jullie reden gekregen waarom jullie niet door zijn naar de volgende ronde?
- In hoeverre bezwaar gemaakt?
- Wisten jullie dat dit kan?

Specifiek voor ouderen:

- Hebben jullie wel eens moeite met screeningsmethode die gebruikt worden? *Check bijv. in hoeverre solliciteren via digitale kanalen een struikelblok is. Of de wens/eis van het opnemen van een filmpje*

Interviewfase

- Welk beeld hebben jullie van de voorbereiding die werkgevers treffen voor de sollicitatiegesprekken? Hebben jullie het idee dat men zich goed voorbereid (om zo iedereen een eerlijke kans te geven)? Waar baseren jullie dat op/waar merk je dat aan?
- In hoeverre hebben jullie het gevoel dat de sollicitatiegesprekken op dezelfde wijze aangepakt worden voor alle kandidaten? *INT: check uniformiteit.*
- Waar merkten jullie dat aan? Is hier iets over verteld of hebben jullie daar informatie over opgezocht (bijv. de website van de organisatie)?
- Zowel indien wel en niet: wat deed dit met jullie?

Specifiek voor alleenstaande ouders en jonge gezinnen (ouders met jonge kinderen 0 t/m 12 jaar).

- In hoeverre hebben jullie tijdens het sollicitatieproces directe of indirecte vragen gehad over de zorg voor de kinderen? (check of dit bij mannen en vrouwen anders is, of mannen andere vragen krijgen dan vrouwen).
- Welke vragen hebben jullie gehad? (bijv. over flexibiliteit) Wat vond je daarvan? Hoe heb je gereageerd? Wat was de reactie van de werkgever? Welke invloed heeft dit gehad (*check: daardoor afgewezen*)
- In hoeverre hebben jullie ervaring met een directe of indirecte vraag tijdens het sollicitatieproces over een eventuele kinderwens?
- In hoeverre hebben jullie het idee dat mannen en vrouwen anders behandeld worden bij interne sollicitaties (andere vragen, andere kansen)? Specifiek vragen: als het gaat om een parttime baan. Waarom, wat zit daar achter?

Selectiefase

- Hebben jullie een reden gekregen voor de afwijzing na een sollicitatiegesprek? Op welke manier? Wat vonden jullie hiervan?
- Eventueel: in hoeverre hebben jullie gebeld voor een nadere toelichting?
- In hoeverre bezwaar gemaakt?
- Wisten jullie dat dit kan?

Specifiek voor alleenstaande ouders en jonge gezinnen

- Toetsen redenen afwijzing: hebben jullie wel eens de volgende redenen gekregen voor afwijzing:
 - te weinig flexibel
 - te weinig stressbestendig
 - door zwangerschap te lang uit de roulatie geweest

Gespreksleidraad (4/4)

Specifiek voor ouderen

- Toetsen redenen afwijzing: hebben jullie wel eens de volgende redenen gekregen voor afwijzing:
 - te veel ervaring
 - niet passen in de samenstelling van het team

Eventueel samenvattend

- Tijdens welke fase hebben jullie vooral te maken met arbeidsmarktdiscriminatie of uitsluiting? Wat is de grootste uitdaging/hindernis/hobbel?

Indien nog niet (voldoende) aan de orde gekomen:

- In hoeverre hebben jullie voor jullie gevoel te maken met andere of extra barrières/ lastige dingen tijdens de sollicitatieproces doordat jullie alleenstaande ouder/een jong gezin hebben/ouder zijn?
 - Welke barrières zijn dat?
 - Hoe gaan jullie daarmee om?
 - In hoeverre houden jullie hier rekening mij?
 - Wat is de impact van deze ervaring?
 - Doen jullie nu dingen anders, door deze ervaring? In hoeverre heeft het je sollicitatie aanpak veranderd? Op welke manier?

Indien weinig ervaring:

- Welke verhalen horen jullie in de omgeving over arbeidsmarktdiscriminatie?
- Hebben mensen in jullie omgeving hiermee te maken?

- Op welke manier? Met welke vorm (leeftijd, geslacht, afkomst, burgerlijke staat etc?)
- Hoe gaan ze hiermee om?
- Welk effect heeft dit op hen?

4. Advies van de sollicitanten (10 min)

- We doen dit onderzoek voor de Inspectie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De inspectie gaat toezichthouden en handhaven bij bedrijven om te zien of ze beleid hebben om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan.
- Waar moeten de inspecteurs volgens jullie vooral op letten? Waar moeten ze rekening mee houden? Welke vragen moeten ze stellen? (gebaseerd op jullie eigen ervaringen). *INT: check goed of dit op basis van eigen ervaringen is, ervaring van anderen of vanuit de media.*
- Op welke trucjes van werkgevers moeten ze letten? (voorbeelden van arbeidsmarktdiscriminatie die wellicht minder duidelijk zijn, maar waar jullie wel mee te maken hebben)

5. Afronding (10 min)

- Zoals gezegd doen we dit onderzoek voor de inspectie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Wat vinden jullie ervan dat zij dit onderzoek doen?
- Wat zou je hen nog willen meegeven? Wat moeten ze vooral aantrekken van het gesprek dat we net hebben gehad? *INT: laat respondent over nadenken en check in meekijkruimte of er nog vragen zijn*
- *Vragen uit de meekijkruimte voorleggen aan deelnemers*
- *Rondje: wat willen deelnemers de opdrachtgever nog meegeven.*