



Centraal Bureau
voor de Statistiek

Sociaaleconomische trends 2014

Oordelen over jongere en oudere werknemers

Karolijne van der Houwen

Linda Moonen

Oktober 2014, 01

1. Inleiding

Als gevolg van de crisis is de werkloosheid de afgelopen jaren sterk toegenomen. Vooral voor oudere werklozen is dit problematisch omdat het voor hen een stuk lastiger blijkt dan voor jongere werklozen om aan werk te komen. Zo wist in 2012 28 procent van de in totaal 72 duizend werklozen van 55 tot 65 jaar binnen een half jaar een nieuwe baan te bemachtigen. Van de werklozen van 35 tot 55 jaar was dat 42 procent, en van de jonge werklozen (15 tot 35 jaar) 59 procent. In de laatste groep was 11 procent langer dan twee jaar bezig om werk te vinden tegenover 25 procent van de 35- tot 55-jarigen. Maar liefst 43 procent van de 55-plussers had minstens twee jaar nodig voor het vinden van een baan (CBS, 2013).

Dat jongere werklozen sneller een baan vinden, komt niet doordat zij hoger opgeleid zijn dan oudere werklozen. De baanvindduur van lager opgeleide oudere werklozen verschilt namelijk nauwelijks van die van hoger opgeleide (Bierings en Loog, 2013). Leeftijdsdiscriminatie speelt hierbij mogelijk een rol. Dat wordt ook gesuggereerd door een recent onderzoek naar ervaren discriminatie in Nederland (Andriessen, Fernee en Wittebrood, 2014). Van de 55- tot 65-jarigen die in het voorafgaande jaar een baan zochten gaf ruim een derde aan daarbij minimaal een keer gediscrimineerd te zijn op grond van leeftijd. Van de werklozen van 15 tot 25 jaar gaf slechts 3 procent dit aan.

Het probleem van leeftijdsdiscriminatie heeft aan urgentie gewonnen nu besloten is de pensioenleeftijd te verhogen naar 67 jaar. Ouderen zullen langer door moeten werken, maar dat wordt moeilijk als werkgevers een duidelijke voorkeur hebben voor jonger personeel. Om leeftijdsdiscriminatie van ouderen op de arbeidsmarkt tegen te gaan is het allereerst belangrijk om te weten hoe er in Nederland gedacht wordt over oudere (en jongere) werknemers. Leeft de gedachte dat jongeren flexibeler zijn en beter in staat met nieuwe technologieën om te gaan? Worden ouderen te duur gevonden? In dit artikel wordt antwoord gegeven op deze vragen. Hierbij wordt aandacht besteed aan de samenhang van discriminatiegevoelens met geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en herkomst van de ondervraagden. Ten slotte is onderzocht wat de houding is van leidinggevenden over oudere en jongere werknemers.

2. Jong en flexibel, oud en bestand tegen stress?

Over het algemeen hebben mensen een ander beeld van jongere werknemers dan van oudere. Bepaalde eigenschappen, zoals flexibiliteit, worden vaker aan jongere werknemers toegeschreven, terwijl een eigenschap als nauwkeurigheid vaker op oudere werknemers van toepassing zou zijn. Productiviteit is een eigenschap die veel mensen aan jongere én aan oudere werknemers geven.

Over enkele eigenschappen bestaat een grote mate van consensus. Zo is 83 procent van mening dat jongere werknemers beter met nieuwe technologieën om kunnen gaan, en vindt 73 procent dat jongere werknemers meer bereid zijn tot het volgen van opleidingen. Een

overgrote meerderheid van 70 procent is van mening dat oudere werknemers duurder zijn. Over andere eigenschappen zijn de meningen verdeeld. Een krappe meerderheid van 52 procent vindt weliswaar dat ouderen loyaler zijn, maar tegelijk is 34 procent van mening dat er geen verschil in loyaliteit bestaat tussen jongere en oudere werknemers. Hetzelfde beeld is zichtbaar bij nauwkeurigheid: 52 procent vindt dat ouderen nauwkeuriger zijn, en 34 procent meent dat jongeren net zo nauwkeurig zijn als ouderen. Veertig procent is van mening dat juist ouderen stressbestendig zijn, een bijna net zo grote groep (van 35 procent) vindt dat jongere en oudere werknemers even stressbestendig zijn.

Flexibiliteit is een eigenschap die vooral jongere werknemers zou beschrijven: 48 procent ziet jongere werknemers als flexibeler. 25 procent vindt juist oudere werknemers flexibel, een bijna even grote groep is van mening dat er geen verschil in flexibiliteit bestaat tussen jongere en oudere werknemers. Vier op de tien zijn van mening dat jongere en oudere werknemers niet voor elkaar onder doen in productiviteit of om de frequentie van ziek-zijn. Drie op de tien denken dat deze eigenschappen meer bij jonge werknemers passen.

2.1 Percepties over jongere en oudere werknemers, 2013

| | Percentage | | Percentage | | Percentage |
|----------------------|------------|-------------------------------------|------------|---------------------------------------|------------|
| Loyaler | | Productiever | | Vaker ziek | |
| Werknemers < 35 jaar | 7 | Werknemers < 35 jaar | 32 | Werknemers < 35 jaar | 30 |
| Werknemers ≥ 55 jaar | 52 | Werknemers ≥ 55 jaar | 21 | Werknemers ≥ 55 jaar | 21 |
| Maakt geen verschil | 34 | Maakt geen verschil | 40 | Maakt geen verschil | 40 |
| Weet niet | 7 | Weet niet | 7 | Weet niet | 9 |
| Flexibeler | | Nauwkeuriger | | Beter met nieuwe technologieën | |
| Werknemers < 35 jaar | 48 | Werknemers < 35 jaar | 8 | Werknemers < 35 jaar | 83 |
| Werknemers ≥ 55 jaar | 25 | Werknemers ≥ 55 jaar | 52 | Werknemers ≥ 55 jaar | 2 |
| Maakt geen verschil | 22 | Maakt geen verschil | 34 | Maakt geen verschil | 11 |
| Weet niet | 6 | Weet niet | 6 | Weet niet | 5 |
| Duurder | | Meer bereid volgen opleiding | | Stressbestendiger | |
| Werknemers < 35 jaar | 7 | Werknemers < 35 jaar | 73 | Werknemers < 35 jaar | 17 |
| Werknemers ≥ 55 jaar | 70 | Werknemers ≥ 55 jaar | 5 | Werknemers ≥ 55 jaar | 40 |
| Maakt geen verschil | 15 | Maakt geen verschil | 17 | Maakt geen verschil | 35 |
| Weet niet | 7 | Weet niet | 6 | Weet niet | 7 |

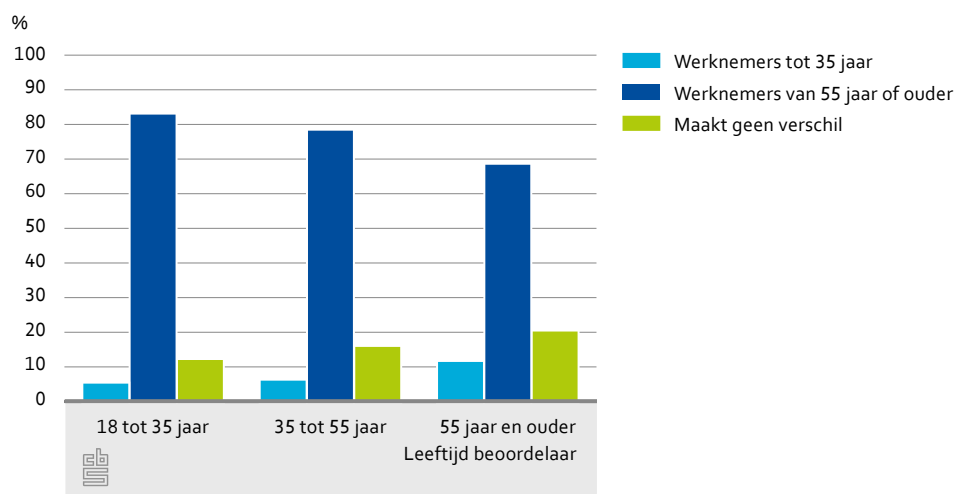
3. Het oordeel van de beoordelaar

3.1 Leeftijd

De perceptie over jongere en oudere werknemers is sterk afhankelijk van de leeftijd van de beoordelaar. Jongeren (18 tot 35 jaar) zijn over de gehele linie geneigd om positieve eigenschappen toe te schrijven aan jongere werknemers en negatieve eigenschappen aan oudere werknemers, terwijl ouderen (vanaf 55 jaar) het tegenovergestelde doen. Over het algemeen neemt het aandeel mensen dat aangeeft dat eigenschappen evenzeer van toepassing zijn op jongere als op oudere werknemers toe met de leeftijd, met uitzondering van de eigenschappen loyaliteit, nauwkeurigheid en stressbestendigheid. Het aandeel mensen dat stelt dat deze eigenschappen in dezelfde mate jongere als oudere werknemers beschrijven, neemt af met leeftijd.

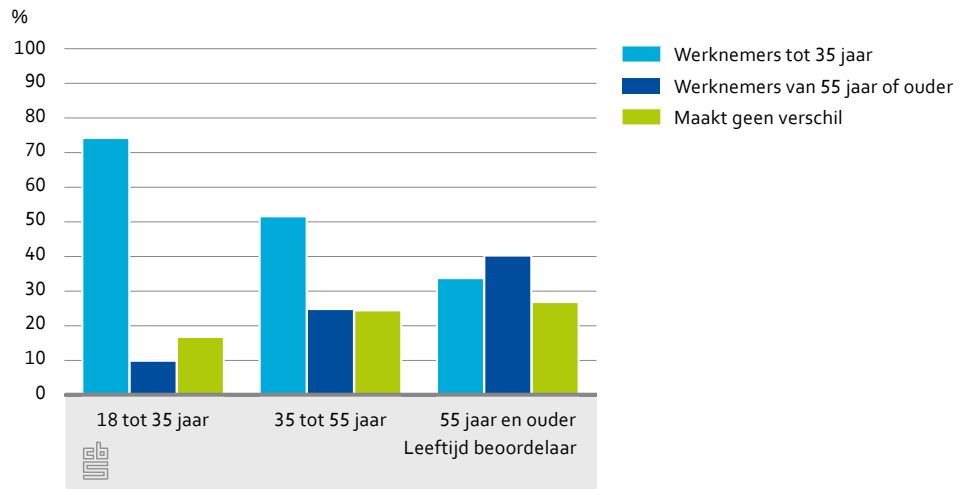
Ondanks de neiging om positieve eigenschappen eerder aan de eigen leeftijdsgroep toe te schrijven en negatieve aan de andere leeftijdsgroep, zijn er wel eigenschappen waar jongeren en ouderen in grote lijnen hetzelfde over denken. Zo is 83 procent van de jongeren van mening dat oudere werknemers duurder zijn dan jongere werknemers. Dat vindt ook 68 procent van de 55-plussers. Een overgrote meerderheid is dus de mening toegedaan dat oudere werknemers duurder zijn dan jongere, hoewel deze opvatting onder ouderen wel minder populair is. Een zelfde patroon is zichtbaar bij loyaliteit en nauwkeurigheid (oudere werknemers worden op deze twee gebieden positiever beoordeeld, ook door jongeren) en bij de eigenschappen bereidheid tot het volgen van opleidingen en competentie met betrekking tot nieuwe technologieën (jongere werknemers worden op deze terreinen positiever beoordeeld, ook door ouderen).

3.1.1 Perceptie over wie er duurder zijn naar leeftijd beoordelaar



Echt afwijkende denkbeelden hebben jongeren en ouderen over flexibiliteit, productiviteit, stressbestendigheid en ziekteverzuim. Jongeren zijn sterk geneigd om flexibiliteit toe te schrijven aan jongere werknemers, terwijl ouderen verdeeld zijn over deze eigenschap. De meeste ouderen geven aan dat juist oudere werknemers flexibel zijn, maar er zijn ook substantiële groepen ouderen die jongere werknemers flexibeler vinden of dat jonge en oudere werknemers niet van elkaar verschillen in flexibiliteit. Ook productiviteit schrijven jongeren vooral aan jonge werknemers toe, hoewel er ook een grote groep jongeren is die aangeeft dat jonge en oude werknemers even productief zijn. Ouderen zijn veelal van mening dat er qua productiviteit geen verschil tussen jonge en oudere werknemers bestaat. Een iets kleinere groep ouderen vindt dat oudere werknemers productiever zijn. Waar jongeren stressbestendigheid zien als een eigenschap die zowel op jongere als oudere werknemers van toepassing is, zien de meeste ouderen dit als een eigenschap die kenmerkend is voor oudere werknemers. Het beeld dat jongere en oudere werknemers even vaak ziek zijn, wordt door veel jongeren en ouderen gedeeld. Desondanks is er een grote groep jongeren die vindt dat vooral oudere werknemers vaak ziek zijn, terwijl een even grote groep ouderen van mening is dat vooral jongere werknemers vaak ziek zijn. Bovenstaande relaties blijven bestaan wanneer rekening wordt gehouden met verschillen tussen jongeren en ouderen in geslacht, herkomst en opleidingsniveau, al worden de verschillen tussen de verschillende leeftijdsgroepen wel kleiner.

3.1.2 Perceptie over flexibiliteit naar leeftijd beoordelaar



3.2 Opleidingsniveau

Opleidingsniveau speelt een rol bij alle gemeten percepties, met uitzondering van loyaliteit. Over het algemeen hebben hoger opgeleiden een positiever beeld van jongere werknemers en een negatiever beeld van oudere werknemers. Tegelijkertijd neemt met het opleidingsniveau ook het aandeel toe dat stelt dat eigenschappen zowel jongere als oudere werknemers even goed beschrijven.

Naarmate het opleidingsniveau van de beoordelaar toeneemt worden positieve eigenschappen als flexibiliteit, productiviteit, nauwkeurigheid, stressbestendigheid, het om kunnen gaan met nieuwe technologieën en bereidheid tot het volgen van opleidingen, minder vaak toegekend aan oudere werknemers. Negatieve eigenschappen als duur zijn en ziek zijn worden juist vaker toegeschreven aan oudere werknemers.

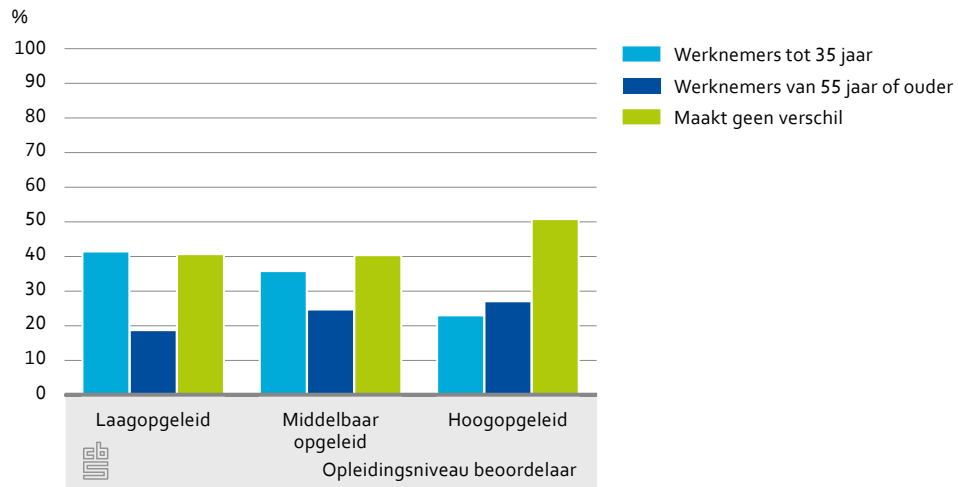
Flexibiliteit, stressbestendigheid en het om kunnen gaan met nieuwe technologieën worden naarmate het opleidingsniveau stijgt vaker toegeschreven aan jongere werknemers.

Hoger opgeleiden zijn ook minder vaak dan lager opgeleiden van mening dat jongere werknemers frequent ziek zijn of duur zijn. Middelbaaropgeleiden vinden eigenschappen als productiviteit, nauwkeurigheid en bereidheid om opleidingen te volgen, vaker iets voor jongere werknemers dan laag- of hoogopgeleiden.

Hoger opgeleiden zijn vaker dan lager opgeleiden van mening dat productiviteit, nauwkeurigheid, stressbestendigheid, ziek zijn en de bereidheid opleidingen te volgen eigenschappen zijn die jongere en oudere werknemers even goed beschrijven. Als het gaat om de vraag wie er duur zijn, jongere of oudere werknemers, is het beeld omgekeerd. Daar zijn het de laagopgeleiden die vaker aangegeven dat jongere en oudere werknemers even duur zijn, terwijl hoger opgeleiden deze mening minder vaak toegedaan zijn.

Gecontroleerd voor geslacht, leeftijd en herkomstgroep, verdwijnen enkele van de hierboven beschreven relaties. Het toeschrijven van de eigenschappen productiviteit, nauwkeurigheid en stressbestendigheid aan jongere werknemers blijkt dan niet langer verband te houden met opleidingsniveau. De verklaring hiervoor is dat de laagopgeleiden overtegenwoordigd zijn onder ouderen.

3.2.1 Perceptie over ziekteverzuim naar opleidingsniveau beoordelaar



3.3 Herkomst

Niet-westerse allochtonen kijken anders aan tegen loyaliteit, flexibiliteit, productiviteit, nauwkeurigheid, stressbestendigheid en ziekteverzuim dan autochtonen en westerse allochtonen. Over het algemeen zijn niet-westerse allochtonen minder positief over oudere werknemers dan autochtonen en westerse allochtonen. Loyaliteit en flexibiliteit vinden zij minder vaak van toepassing op oudere werknemers. Op deze twee gebieden zien zij geen verschillen tussen jonge en oude werknemers. Stressbestendigheid, nauwkeurigheid en productiviteit schrijven zij eveneens minder vaak toe aan oudere, maar vaker aan jongere werknemers toe. Daarnaast zijn niet-westerse allochtonen vaker van mening dat er geen verschillen bestaan in productiviteit tussen jongere en oudere werknemers. Ook een negatieve eigenschap als ziek zijn wordt door niet-westerse allochtonen vaker dan door autochtonen of westerse allochtonen aan oudere en minder vaak aan jongere werknemers of aan beide typen werknemers in gelijke mate toegeschreven.

Veel van de hierboven beschreven verschillen in perceptie verdwijnen wanneer rekening gehouden wordt met verschillen naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Controle hiervoor maakt dat oordelen over productiviteit, nauwkeurigheid en stressbestendigheid van jongere en oudere werknemers niet langer verschillen tussen niet-westerse allochtonen en autochtonen en westerse allochtonen. Na correctie verschillen deze bevolkingsgroepen ook niet langer in hoe vaak zij oudere werknemers als flexibel beoordelen of in het oordeel over ziekteverzuim van jongeren. De verklaring hiervoor moet gezocht worden in het feit dat niet-westerse allochtonen gemiddeld jonger zijn. De gevonden effecten van herkomst die na controle verdwijnen, zijn dus eigenlijk leeftijdseffecten.

3.4 Geslacht

Mannen en vrouwen schatten de loyaliteit, flexibiliteit, nauwkeurigheid, bereidheid tot het volgen van opleidingen, stressbestendigheid en het ziekteverzuim van jongere en oudere werknemers anders in. In het oordeel over wie er duurder, productiever en beter is in het omgaan met nieuwe technologieën, verschillen mannen en vrouwen niet van elkaar. Mannen zijn eerder dan vrouwen geneigd om oudere werknemers als loyaler, nauwkeuriger en stressbestendiger te zien. Daar staat tegenover dat mannen vaker van mening zijn dat oudere werknemers frequenter ziek zijn. Tegelijkertijd oordelen mannen positiever over de

flexibiliteit van jongere werknemers en hun bereidheid om een opleiding te volgen. Vrouwen geven vaker dan mannen aan dat jongere en oudere werknemers niet van elkaar verschillen als het gaat om eigenschappen als flexibiliteit, nauwkeurigheid, bereidheid tot het volgen van een opleiding en stresbestendigheid.

Aan bovenstaande relaties verandert weinig wanneer rekening wordt gehouden met verschillen tussen mannen en vrouwen in leeftijd, herkomst en opleidingsniveau. Alleen de wijze waarop mannen en vrouwen de bereidheid tot het volgen van opleidingen inschatten verandert. Na correctie schrijven mannen deze eigenschap niet meer vaker dan vrouwen aan jongere werknemers toe. De verklaring hiervoor is dat mannen vaker dan vrouwen middelbaar opgeleid zijn en dat middelbaaropgeleiden vaker van mening zijn dat jongeren meer bereid zijn tot het volgen van opleidingen. Het effect van geslacht is in dit geval dus eigenlijk een opleidingseffect.

4. Het oordeel van managers en werkgevers

4.1 Oordeel van werknemers die leiding geven

De percepties van leidinggevend en niet-leidinggevend verschillen nauwelijks van elkaar. Alleen op het gebied van loyaliteit oordelen de twee groepen anders. Leidinggevend zijn iets vaker geneigd te stellen dat jongere werknemers loyaler zijn dan oudere werknemers.

Ook tussen werknemers die beslissingen mogen nemen over personele zaken en werknemers die dit soort bevoegdheden niet hebben bestaan er op dit punt nauwelijks verschillen. De eerste groep is wel wat minder geneigd om te stellen dat vooral jongere werknemers bereid zijn tot het volgen van opleidingen, en zegt wat vaker dat jongere en oudere werknemers hierover niet van elkaar verschillen.

4.2 Onderzoek naar percepties van werkgevers

Uit onderzoek van Van Dalen, Henkens en Schippers (2009) blijkt dat Nederlandse werkgevers op gebied van loyaliteit en nauwkeurigheid positiever zijn over oudere dan over jongere werknemers: ruim 40 procent van de werkgevers denkt dat oudere werknemers loyaler zijn, een even grote groep vindt hen ook nauwkeuriger. Aan de andere kant zijn werkgevers positiever over jongere werknemers als het gaat om het beter kunnen omgaan met nieuwe technologieën, de bereidheid tot het volgen van opleidingen, flexibiliteit en productiviteit. Daarnaast verwachten werkgevers een toename van de arbeidskosten en het ziekteverzuim als hun personeel vergrijst. Opvallend is dat werkgevers een toename in know-how en ervaring verwachten, maar geen hogere productiviteit: slechts 7 procent van de werkgevers verwacht dat de productiviteit zal toenemen, terwijl meer dan 60 procent een toename van ervaring en know-how verwacht.

Werkgevers uit andere Europese landen zijn optimistischer over oudere werknemers dan Nederlandse werkgevers. Nederlandse werkgevers blijken vooral erg pessimistisch te zijn over de arbeidskosten bij ouder wordend personeel: 75 procent verwacht bij vergrijzing

van het personeel een (sterke) toename van de arbeidskosten (Van Dalen, Henskens, Conen en Schippers, 2012). Ook in Frankrijk verwachten de meeste werkgevers hogere arbeidskosten, al is het verschil met de groep die geen verandering verwacht beduidend kleiner dan bij Nederlandse werkgevers. In Italië en Duitsland verwacht ongeveer de helft van de werkgevers een (sterke) toename van de arbeidskosten, maar een even grote groep verwacht dat de arbeidskosten ongeveer gelijk zullen blijven. In Polen, het Verenigd Koninkrijk, Denemarken en Zweden verwachten de meeste werkgevers dat de arbeidskosten gelijk zullen blijven.

De meeste werkgevers denken dat de productiviteit van het vergrijzende personeel niet zal veranderen. Dat is zo in alle onderzochte landen. Wel is er in Zweden, Duitsland en Nederland ook een relatief grote groep werkgevers (ca. 35 procent) die een (sterke) afname van de productiviteit verwacht. Ook met betrekking tot de winstgevendheid van hun bedrijf denkt de grootste groep werkgevers, in alle landen, dat er geen verandering zal optreden. Nederlandse werkgevers zijn hierover het minst positief: een derde van de Nederlandse werkgevers verwacht een (sterke) afname van de winstgevendheid. Ook in Duitsland en Frankrijk is de groep werkgevers die een afname van de winstgevendheid verwachten beduidend groter dan de groep die een toename verwacht.

5. Conclusie

Jongere werknemers worden gezien als flexibeler dan oudere werknemers, met een hogere bereidheid tot het volgen van opleidingen en meer competent als het gaat om het invoeren van nieuwe technologieën. Oudere werknemers zouden loyaler zijn, nauwkeuriger en stressbestendiger, maar ook duurder. De perceptie over jongere en oudere werknemers is sterk afhankelijk van de leeftijd van degene die beoordeelt. Jongeren zijn geneigd om positieve eigenschappen toe te schrijven aan jongere werknemers en negatieve eigenschappen aan oudere werknemers. Ouderen doen het tegenovergestelde. Ook opleidingsniveau speelt een rol bij de perceptie van werknemers. Over het algemeen hebben hoger opgeleiden een positiever beeld van jongere werknemers en een negatiever beeld van oudere werknemers. Herkomstgroep en geslacht van de beoordelaar spelen een minder grote rol bij de perceptie over jongere en oudere werknemers.

Tussen de percepties van leidinggevend en niet-leidinggevend bestaan nauwelijks verschillen. Deze zijn er evenmin tussen werknemers die beslissingen mogen nemen over personele zaken en werknemers die dit soort bevoegdheden niet hebben.

Technische toelichting

Data

De gepresenteerde cijfers zijn ontleend aan het onderzoek Belevingen dat van maart tot en met mei 2013 is uitgevoerd. Doel van dit onderzoek is om aan de hand van opvattingen, percepties en meningen van volwassen inwoners van Nederland een beter beeld te krijgen

van gevoelens en ontwikkelingen in de Nederlandse samenleving. In 2013 stond het thema 'Arbeid en Vergrijzing' centraal. De respons bedroeg 62 procent. In totaal zijn gegevens beschikbaar van 3 655 personen van 18 jaar en ouder.

Respondenten is achtereenvolgens gevraagd wie er volgens hen (1) loyaler, (2) flexibeler, (3) duurder, (4) productiever, (5) nauwkeuriger, (6) meer bereid tot het volgen van opleidingen, (7) vaker ziek, (8) beter in staat met nieuwe technologieën om te gaan en (9) stressbestendiger zijn. De antwoordmogelijkheden waren: (1) werknemers tot 35 jaar, (2) werknemers van 55 jaar of ouder en (3) dit maakt geen verschil. Als respondenten echt geen keuze konden maken of hier geen mening over hadden, konden ze dat ook aangeven.

Analyses

Door middel van bivariate analyses is nagegaan of mannen en vrouwen, jongeren en ouderen, autochtonen en allochtonen en lager en hoger opgeleiden van elkaar verschillen in hun perceptie van jongere en oudere werknemers. Of geslacht, leeftijd, herkomst en opleidingsniveau ook unieke bijdragen leveren aan de voorspelling van de perceptie van jongere en oudere werknemers is onderzocht met behulp van multivariate analyses. Hiertoe zijn per kenmerk drie logistische regressieanalyses uitgevoerd. Eén analyse waarin is gekeken welke kenmerken (geslacht, leeftijd, herkomstgroep en opleidingsniveau) voorspellen of iemand de betreffende eigenschap toeschrijft aan werknemers tot 35 jaar, één waarin is gekeken welke kenmerken voorspellen of iemand de betreffende eigenschap toeschrijft aan een werknemers van 55 jaar of ouder, en één waarin is nagegaan welke kenmerken voorspellen of iemand aangeeft dat de betreffende eigenschap in gelijke mate van toepassing is op jongere en oudere werknemers.

Geslacht en leeftijd beoordelaar

Respondenten is gevraagd naar hun geslacht en leeftijd. In totaal zijn gegevens beschikbaar van 1802 mannen en 1853 vrouwen. Aan de hand van hun leeftijd zijn respondenten onderverdeeld in de volgende categorieën: 18 tot 35 jaar (n = 855), 35 tot 55 jaar (n = 1 322) en 55 jaar en ouder (n = 1 478).

Opleidingsniveau beoordelaar

Aan de hand van een aantal vragen is vastgesteld wat het hoogst behaalde onderwijsdiploma van respondenten is. Hierbij wordt de volgende indeling gehanteerd: laagopgeleid (n = 1 030), middelbaaropgeleid (n = 1 324), en hoogopgeleid (n = 1 095). Van 206 respondenten is het opleidingsniveau onbekend. Deze personen zijn buiten de analyses gehouden.

Herkomstgroep beoordelaar

Informatie over de herkomstgroep waartoe respondenten behoren is afkomstig uit de Gemeentelijke Basisadministratie. In dit artikel worden de volgende drie categorieën onderscheiden: autochtonen (n = 3078), westers allochtonen (n = 331) en niet-westers allochtonen (n = 246).

Leiding geven

Aan respondenten die 12 uur of meer per week betaald werk verrichten in loondienst is gevraagd of ze in hun beroep of functie leiding geven aan medewerkers of personeel. Van respondenten die deze vraag bevestigend hebben beantwoord én van respondenten die hebben aangegeven werkzaam te zijn als zelfstandige en personeel in dienst te hebben wordt verondersteld dat zij in hun werk leiding geven aan anderen. Van de overige

werkenden wordt verondersteld dat zij in hun werk geen leiding geven aan anderen. Van de 2 341 respondenten die hebben aangegeven betaald werk te verrichten, zijn er 543 die in hun werk leiding geven aan anderen en 1 782 die dit niet doen. Van zestien werkenden is onbekend of zij leiding geven in hun werk. Deze personen zijn buiten de analyses gehouden.

Bevoegdheid om te beslissen over personele zaken

Aan respondenten die 12 uur of meer per week betaald werk verrichten in loondienst is gevraagd of zij de bevoegdheid hebben om beslissingen te nemen over personele zaken zoals het aannemen van personeel of het geven van een loonsverhoging. Van respondenten die deze vraag bevestigend hebben beantwoord én van respondenten die hebben aangegeven werkzaam te zijn als zelfstandige wordt verondersteld dat zij bevoegd zijn over personeel te beslissen. Van de overige werkenden wordt verondersteld dat zij in hun werk hier niet over mogen beslissen. Van de 2 341 respondenten die hebben aangegeven betaald werk te verrichten, zijn er 387 die bevoegd zijn om te beslissen over personele zaken en 1 782 die dit niet zijn. Van 29 werkenden is onbekend of zij zulke bevoegdheden hebben. Deze personen zijn buiten de analyses gehouden.

Literatuur

Iris Andriessen, Henk Fernee en Karin Wittebrood (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Harry Bierings en Bart Loog (2013). Verwachte baanvindduren van werkloze 45-plussers. *Sociaaleconomische trends*, 2/2013.

CBS StatLine (2013). Werkloze beroepsbevolking; baanvindduur en persoonskenmerken, geraadpleegd op 20 maart 2014. <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=81031ned&D1=0&D2=a&D3=0-15&D4=110407-1100&VW=T>

Hendrik P. van Dalen, Kène Henkens en Joop Schippers (2009). Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions. *Journal of European Social Policy*, 19, 47–60.

Harry van Dalen, Kène Henkens, Wieteke Conen en Joop Schippers (2012). *Dilemma's rond langer doorwerken: Europese werkgevers aan het woord*. Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut.

Verklaring van tekens

| | |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| . | Gegevens ontbreken |
| * | Voorlopig cijfer |
| ** | Nader voorlopig cijfer |
| x | Geheim |
| – | Nihil |
| – | (Indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met |
| 0 (0,0) | Het getal is kleiner dan de helft van de gekozen eenheid |
| Niets (blank) | Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen |
| 2013–2014 | 2013 tot en met 2014 |
| 2013/2014 | Het gemiddelde over de jaren 2013 tot en met 2014 |
| 2013/'14 | Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2013 en eindigend in 2014 |
| 2011/'12–2013/'14 | Oogstjaar, boekjaar, enz., 2011/'12 tot en met 2013/'14 |

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

Colofon

Uitgever

Centraal Bureau voor de Statistiek
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag
www.cbs.nl

Inlichtingen

Tel. 088 570 70 70, fax 070 337 59 94
Via contactformulier: www.cbs.nl/infoservice

© Centraal Bureau voor de Statistiek, Den Haag/Heerlen, 2014.
Verveelvoudigen is toegestaan, mits het CBS als bron wordt vermeld.