



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Images of older workers

Content, causes, and consequences

Kroon, A.C.

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Kroon, A. C. (2017). Images of older workers: Content, causes, and consequences.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Summary

Older workers experience unequal treatment in the workplace, a problem that has been often ascribed to an alleged image problem faced by this group. Stereotypes about older workers have been shown to blur organizational members' ability - both managers' and colleagues' - to make fair and just decisions regarding older workers, with detrimental consequences for individual careers, organization's competitive advantage and society at large - an issue that has become more prevalent as a consequence of the aging of industrialized societies. It is argued that mediated and interpersonal communication are at the heart of older workers' image problem. Especially in western age-segregated societies, news and organizational media are considered an important source of information about older adults in social and organizational life. Yet, to date, research has fallen short of providing empirical evidence regarding the causes and content of portrayal of older workers in the news and organizational media, as well as the consequences of such portrayals for beliefs about older workers and organizational outcomes. The central aim of this dissertation is to provide an in-depth understanding of the media's role in reinforcing beliefs of older workers and trace its consequences for individual and organizational outcomes.

The dissertation's first two empirical chapters address the causes and content of images of older workers. In the first empirical chapter, the dissertation focuses on how organizational media (i.e., employee magazines and annual reports) and news media (i.e., newspapers) frame the issue of workforce aging and older workers. It is concluded that the debate about older workers is highly contested and complex, and depends upon context and time frame. The chapter shows that while organizations in their organizational media attempt to avoid associations with problems related to older workers and highlight the solutions they offer, news media are relatively more inclined to problematize the issue and victimize older workers. Equally interesting is the finding that during times of high unemployment, organizations devote less attention to the issue.

The second empirical chapter focuses on stereotypes of older workers that prevail in organizational and news media. Here, it is concluded that organizational and news media portray older workers in terms of a wide variety of positive and negative stereotypes.

With regard to negative media stereotypes, older workers are mostly portrayed as costly, but also as unproductive, unhealthy, not able and willing to learn, and as not competent to work with new technology. Regarding positive media stereotypes, older workers are mostly portrayed as mentors – who convey knowledge and experience – followed by the positive media stereotypes that they are involved and committed, have a warm personality, and are trustworthy and reliable colleagues. Most of these stereotype elements are an indication of low levels of competence and high levels of warmth, the two core dimensions of the Stereotype Content Model. The chapter further shows that organizations use different – i.e., more positive – stereotypes about older workers compared to news media.

Next, the dissertation shows the implications of media stereotypes of older workers. In the third empirical chapter, the dissertation investigates the effects of mixed (i.e., negative and positive) media stereotypes of older workers on the individual level. By means of an experiment, the chapter shows that a news media article portraying older workers as high (vs. low) in warmth and low (vs. high) in competence simultaneously activates positive warmth and negative competence stereotypes on the implicit level. This, in turn, constrains and induces negative employability perceptions of older workers, resulting in a net negative effect on the intention to hire an older worker.

In the fourth chapter, the focus is on effects of older workers' media stereotypes on the aggregate level. The empirical study presented in this chapter aims to move beyond previous research, which has mainly offered individual-level and static explanations for the experience of age discrimination at work. Using time-series data, the chapter traces the relationship between the visibility and positive and negative stereotypes of older workers in Dutch newspapers and age discrimination claims filed by this group longitudinally. Here, the dissertation finds that the visibility of older workers in news media is associated with the filing of age discrimination claims by this group. This effect can be partly explained by the presence of the negative media stereotype that older workers experience health problems.

Based on the third and fourth chapter, the dissertation concludes that mixed media stereotypes of older workers matter. Both on the individual and aggregate level, the dissertation finds that the effects of negative media stereotypes outweigh the effects of positive media stereotypes.

In the fifth and final empirical chapter of the dissertation, the focus shifts to managerial communication with older workers. Previous research argues that constructive managerial communication is a prerequisite for the equal promotion of sustainable employability goals across the lifespan – but falls short of providing empirical explanations for why managers often fail to accommodate older workers. This chapter maps the nature of managers' communication barriers to accommodate older workers' sustainable employability and traces their consequences for managers' perception of older workers' job performance and intention to promote an older worker. First, and based on qualitative interview data with Dutch managers, the chapter identifies both individual-level (negative stereotypes about older workers' desire and ability to learn, a lack of managerial power, legitimacy conflicts) and contextual-level (time constraints, and low levels of organizational investments in older workers' employability) communication barriers. Using survey data, the chapter further identifies the most influential barriers; negative beliefs about older workers' desire and ability to learn, a lack of managerial power and low levels of organizational investments in older workers' employability was related to lower levels of perceived job performance of older workers and a lower intention to promote an individual older worker. It is concluded that a lack of constructive communication reinforces the spiral of decreased access to employability-development opportunities.

The dissertation adds to the literature on the intersection between communication science and the study of age bias in the workplace. The empirical findings presented in this dissertation demonstrate the relevance of media portrayals and managerial communication for understanding beliefs about older workers. It is concluded that processes of age stereotyping and discrimination within organizational boundaries are the partial outcome of dynamics in the media environment. Herewith, the dissertation provides an important piece to the puzzling question of why age bias in the workplace remains a persistent phenomenon.

Nederlandse samenvatting

Oudere werknemers worden regelmatig geconfronteerd met leeftijdsdiscriminatie op de werkvloer, een probleem dat veelal wordt toegeschreven aan negatieve beeldvorming over deze groep. Stereotiepe beelden over oudere werknemers hebben een negatief effect op het vermogen van werkgevers, managers en collega's om eerlijke en juiste beslissingen te nemen als het gaat over oudere werknemers, met nadelige gevolgen voor individuele carrières, maar ook voor het concurrentievermogen van organisaties en de samenleving als geheel. Dit probleem is zichtbaarder geworden door de vergrijzing van westerse samenlevingen. Verondersteld wordt dat zowel gemedieerde als interpersoonlijke communicatie een belangrijke rol vervult in de beeldvorming van oudere werknemers. Met name in westerse samenlevingen – die een relatief hoge mate van leeftijdssegregatie kennen – vervullen de media een essentiële rol in het verschaffen van een beeld van ouderen, zowel in het maatschappelijke als organisationele domein. Empirisch onderzoek naar de beeldvorming van oudere werknemers in nieuwsmedia en organisationele communicatie ontbreekt echter. Het doel van dit proefschrift is om inzicht te bieden in hoe (on-)gemedieerde communicatie de beeldvorming over oudere medewerkers beïnvloedt en wat de effecten daarvan zijn.

De eerste twee empirische hoofdstukken van dit proefschrift richten zich op de vraag hoe de media en organisaties oudere werknemers portretteren. In het eerste empirische hoofdstuk van dit proefschrift wordt aan de hand van de framingtheorie het debat over oudere werknemers en de vergrijzing van de arbeidsmarkt in Nederlandse nieuwsmedia (dagbladen) en organisationele communicatie (d.w.z. bedrijfsmagazines en jaarverslagen) van Nederlandse bedrijven in kaart gebracht. Uit dit onderzoek blijkt dat het debat complex is en varieert als gevolg van context en tijdsbestek. Organisaties pogen, in hun communicatie, associaties te vermijden met problemen die gerelateerd zijn aan de vergrijzing en benadrukken juist de oplossingen die zij aandragen. Nieuwsmedia daarentegen, zijn relatief meer geneigd om het onderwerp te problematiseren en de slachtofferrol van oudere werknemers te benadrukken. Eveneens blijkt dat organisaties in tijden van hoge werkloosheid minder aandacht besteden aan het onderwerp.

Het tweede empirische hoofdstuk van dit proefschrift richt zich meer specifiek op de aanwezigheid van stereotypen over oudere werknemers in organisatie- en nieuwsmedia. Er wordt geconcludeerd dat een grote verscheidenheid aan positieve en negatieve stereotypen van oudere werknemers voorkomt in nieuwsmedia en organisationele communicatie. Wat betreft negatieve stereotypen worden oudere werknemers veelal geportretteerd als zijnde duur, maar ook als onproductief, in termen van beperkte gezondheid, verminderde bereidheid tot leren en ontwikkeling en lage technologische vaardigheden. Wat betreft positieve stereotypen worden oudere werknemers vaak geprezen om het bezitten van mentorkwaliteiten, zoals het overbrengen van kennis en ervaring. Daarnaast worden ze omschreven als zijnde betrokken en toegewijd, als warme persoonlijkheden en tot slot als betrouwbare en betrokken collega's. Een belangrijke bevinding van dit hoofdstuk is dat de meeste stereotiepe beelden in nieuwsmedia en organisationele communicatie een indicatie zijn voor een lage mate van competentie en een hoge mate van warmte, de twee kerndimensies van het *Stereotype Content Model*. Uit de studie blijkt verder dat in organisationele communicatie meer positieve en minder negatieve stereotypen over oudere werknemers voorkomen dan in de nieuwsmedia.

Daarnaast worden de gevolgen van stereotypen over oudere werknemers in de nieuwsmedia onderzocht. In het derde empirische hoofdstuk van dit proefschrift wordt het *Stereotype Content Model* gebruikt om de effecten van gemengde (negatieve en positieve) mediastereotypen te begrijpen. Meer specifiek is door middel van een experiment onderzocht wat de effecten zijn van een nieuwsartikel waarin oudere werknemers worden geportretteerd als zijnde laag (vs. hoog) in termen van competentie en als hoog (vs. laag) in termen van warmte. De resultaten tonen aan dat blootstelling resulteert in activatie op impliciet niveau van zowel negatieve stereotypen over de competentie van oudere werknemers en positieve stereotypen wat betreft de warme persoonlijkheid van oudere werknemers. Dit zorgt er vervolgens voor dat negatieve percepties over de inzetbaarheid van oudere werknemers zowel onderdrukt als gestimuleerd worden. Echter, aangezien het negatieve effect van het lage (vs. hoge) competentie mediastereotype sterker is dan het positieve effect van het hoge (vs. lage) warmte mediastereotype, resulteert blootstelling aan het stereotiepe beeld toch in een negatief

effect op de intentie om een oudere werknemer aan te stellen.

De effecten van mediastereotypen van oudere werknemers staan eveneens centraal in het vierde empirische hoofdstuk van het proefschrift. Echter, ditmaal worden de effecten op geaggregeerd niveau onderzocht. Bestaand onderzoek biedt voornamelijk verklaringen voor de ervaring van leeftijdsdiscriminatie op het niveau van het individu op basis van cross-sectionele data. Het vierde hoofdstuk van dit proefschrift poogt een stap verder te gaan door de overtijddynamiek in mediaverslaggeving over oudere werknemers (in termen van zichtbaarheid en gemengde stereotypen) en het rapporteren van leeftijdsdiscriminatie door oudere werknemers te analyseren. De resultaten tonen aan dat de zichtbaarheid van oudere werknemers in de nieuwsmidia een positief effect heeft op het aantal meldingen van leeftijdsdiscriminatie door oudere werknemers.

Op basis van het derde en vierde hoofdstuk van het proefschrift kan geconcludeerd worden dat gemengde mediastereotypen van oudere werknemers er toe doen. Zowel op individueel als op geaggregeerd niveau wordt gevonden dat de effecten van negatieve mediastereotypen sterker wegen dan de effecten van positieve mediastereotypen.

In het vijfde en laatste empirische hoofdstuk van het proefschrift verschuift de focus naar managementcommunicatie met oudere werknemers. Uit voorgaand onderzoek blijkt dat constructieve managementcommunicatie een voorwaarde is voor de bevordering van duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers. Het vijfde hoofdstuk van dit proefschrift geeft inzicht in de communicatiebarrières van managers: de aard van de barrières om de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers te stimuleren en de gevolgen hiervan. Ten eerste zijn communicatiebarrières geïdentificeerd op basis van een kwalitatieve interviewstudie met Nederlandse managers. De bevindingen tonen aan dat managers barrières ervaren op twee niveaus. De barrières op het individuele niveau zijn: 1) negatieve stereotypen over de bereidheid en het vermogen van oudere werknemers om te leren, 2) het gebrek aan invloed onder managers en 3) legitimiteitsconflicten. Daarnaast ervaren zij barrières op het contextuele niveau: 4) tijdsbeperkingen en 5) beperkte investeringen in de inzetbaarheid van oudere werknemers door de organisatie.

Ten tweede is onderzocht wat de meest invloedrijke communicatiebarrières zijn op basis van een survey onder Nederlandse managers. De resultaten tonen aan dat de intentie om een oudere werknemer promotie aan te bieden negatief wordt beïnvloed, via verlaagde productiviteitspercepties van oudere werknemers, door de volgende barrières: negatieve stereotypen over de bereidheid en het vermogen van oudere werknemers om te leren, het gebrek aan invloed onder managers en beperkte investeringen in de inzetbaarheid van oudere werknemers door de organisatie. Er wordt geconcludeerd dat een gebrek aan constructieve managementcommunicatie de neerwaartse spiraal versterkt van verminderde toegang tot mogelijkheden ter bevordering van duurzame inzetbaarheid.

De resultaten van dit proefschrift dragen bij aan de kennisontwikkeling met betrekking tot de relatie tussen (on-)gedimeerde communicatie en leeftijdsstereotypering en discriminatie in organisaties. Een belangrijke conclusie van dit proefschrift is dat het ervaren van leeftijdsstereotypering en discriminatie binnen de grenzen van organisaties gedeeltelijk het resultaat is van de beeldvorming over oudere werknemers in de mediaomgeving. Hiermee werpt dit proefschrift nieuw licht op de vraag waarom leeftijdsstereotypering en discriminatie een aanhoudend probleem blijft.

Author contribution

Initials

| | |
|-----------------|----|
| A.C. Kroon | AK |
| M. Van Selm | MS |
| C.L. Ter Hoeven | CH |
| R. Vliegenthart | RV |
| D. Trilling | DT |

Chapter 2

Framing workforce aging by organizations and the news media. Kroon, A. C., Van Selm, M., Ter Hoeven, C. L., & Vliegenthart, R.

Study concept: MS, CH, RV and AK. Data acquisition: AK. Analysis and interpretation: AK. Drafting the manuscript: AK with help of MS, CH and RV. All authors critically revised the manuscript and approved the final version.

Chapter 3

Stereotypes of older workers in organizational and news media. Kroon, A. C., Van Selm, M., Ter Hoeven, C. L., & Vliegenthart, R.

Study concept: MS, CH, RV and AK. Data acquisition: AK. Analysis and interpretation: AK. Drafting the manuscript: AK with help of MS, CH and RV. All authors critically revised the manuscript and approved the final version.

Chapter 4

Effects of media stereotypes of older workers on the individual level. Kroon, A. C., Van Selm, M., Ter Hoeven, C. L., & Vliegenthart, R.

Study concept: MS, CH, RV and AK. Data acquisition: AK. Analysis and interpretation: AK. Drafting the manuscript: AK with help of MS, CH and RV. All authors critically revised the manuscript and approved the final version.

Chapter 5

Effects of media stereotypes of older workers on the aggregate level. Kroon, A. C., Trilling, D., Vliegenthart, R., Van Selm, M.

Study concept: AK. Data acquisition: AK. Analysis and interpretation: AK. Drafting the manuscript: AK with help of DT, MS, and RV. All authors critically revised the manuscript and approved the final version.

Chapter 6

Managerial communication with older workers. Kroon, A. C.

Study concept: AK. Data acquisition: AK. Analysis and interpretation: AK. Drafting the manuscript: AK with help of MS, CH and RV. All authors critically revised the manuscript and approved the final version.

Dankwoord

De tijd die ik als PhD student bij ASCoR mocht spenderen heb ik ervaren als uitdagend, maar vooral als ontzettend fijn. Graag wil ik hier een aantal mensen bedanken die mij enorm geholpen hebben met hun waardevolle adviezen, onvoorwaardelijke steun of relativerende gesprekken.

Om te beginnen natuurlijk mijn promotieteam. Martine, dank voor al je waardevolle adviezen en inspirerende discussies. Jij hebt het enthousiasme voor dit onderwerp in mij aangewakkerd, en daar ben ik je erg dankbaar voor. Rens, jouw vertrouwen in mij gaf mij het zelfvertrouwen dat ik nodig had om dit proefschrift te schrijven – en in de wetenschap te blijven. Dank daarvoor. Ik heb jouw begeleiding als heel prettig ervaren; de balans tussen eigen verantwoordelijkheid en altijd rake feedback heeft mij zonder twijfel doen groeien als wetenschapper. Daarnaast mag ik je erg graag; ik hoop dat we nog lang samenwerken en speciaal biertjes kunnen drinken. Claartje, ik waardeer jou enorm, zowel om je academische kwaliteiten als je betrokkenheid en gezelligheid. Ik heb heel veel van je mogen leren in de afgelopen jaren. Vanaf dag één stond je voor me klaar. In de laatste jaren zijn we steeds vaker gaan kletsen, lunchen, en borrelen. Ik hoop op meer van dat in de nabije toekomst!

Graag dank ik ook Noelle Aarts, Kène Henkens, Beatrice van der Heijden, Margot van der Goot en Jochen Peter, voor hun bereidheid plaats te nemen in mijn promotiecommissie.

Voor dat ik begon met het schrijven van mijn proefschrift, hoorde ik vaak dat het leven van een PhD student eenzaam en saai is. Niets bleek minder waar. Ik ben erg blij en dankbaar dat ik mijn proefschrift heb mogen schrijven in een fijne omgeving waar ruimte was voor ambitie, maar ook voor falen en onzekerheid. En pils. Hiervoor dank ik vooral mijn naaste collega's en mede PhD-strijders. Jelle, van Lissabon tot San Diego, wat hebben we samen toffe reisjes gemaakt! Niets leukers dan met jou een nieuwe stad te ontdekken, lokale hapjes te proeven en de *homebrew* tequila burgemeester te maken. Ik hoop dat er nog veel reisjes komen. Dank voor al je gezelligheid. Dr. Dami! Ik ben jou in het bijzonder dankbaar om zo ontzettend veel. Je staat altijd voor me klaar. Tijd of geen tijd, je doet er alles aan om de mensen om je heen te helpen. Ik vind het erg fijn om onderdeel te zijn van jouw INCA avontuur. Lieve Jasper, zonder jou zag dit proefschrift er niet zo *hot*

damn sexy uit; Special shout-out voor je Latex hulp. Ik vind jou zo grappig en gezellig. Ga please nooit weg bij de ASCoR! Sjoerd, lieverd, statistisch wonder, dank voor het beantwoorden van 1001 vragen. Gusje, wat was het fijn om samen met jou dit avontuur te beginnen. Na onze fantastische tijd samen met Toni op “de zolder” ben je altijd mijn maatje gebleven. Ik hoop dat dat zo blijft. Tom. *It's gonna take a lot to drag me away from you*. Bassie, bedankt voor alle gezellige koffietjes, biertjes, en je support. Wat een feest om met jou de leukste weekendjes weg te organiseren. Je bent een topper! Hao en Nadine, ik vind jullie allebei schatten. Lachen, dansen, jatten, alles kan, alles mag. Ik hoop dat we elkaar de komende tijd nog veel vaker gaan zien. Lieve Sif, lieve vriendin, dank voor je onvoorwaardelijke steun. Een wijntje en een sigaret, een lach en een traan, samen kunnen we alles aan. Mark, poeh wat ben jij slim. Jouw feedback ervaar ik altijd als erg waardevol. Geersie, Ik ben trots op jou. Stay strong, Twerk on. Michael, ik ken weinig mensen die zoveel tijd uittrekken om anderen te helpen. Dank voor al je support en feedback. Pytrik, dank voor je steun en enthousiasme, en bedankt dat je mij gestimuleerd hebt om te solliciteren bij ASCoR. Piet, ik vind het altijd erg prettig om met je samen te werken. Bedank daarvoor, en voor de mooie herinneringen in Lissabon en San Francisco. Theo, dank voor de fijne samenwerking en je positieve energie. Ward (*Joachie!*), wat was het fijn in Cali! Dank voor je gezelligheid en support.

Daarnaast zijn er nog zoveel lieve mensen die ik dankbaar ben om hun hulp en gezelligheid. In onwillekeurige volgorde: Alma, Alyt, Andi, Anna, Bert, Bjorn, Carlos, Emma, Franzi, Ivar, Jakob, Kim, Erik (please come back my fav Scandinavian peoples!), Keren, Luzia, Nina, Sophie, Sanne, Sarah-Jane, Straussie, Rena (blijf alsjeblieft langskomen!).

Graag wil ik een aantal van mijn meest favoriete mensen op aarde bedanken, die – proefschrift of niet – altijd voor mij klaar staan. Om te beginnen met mijn *Berlino-beunies*. Lieve Nienke, Emmie, Steef, Marloes en Tes. Met jullie begon het allemaal. Ons avontuur aan de UvA. Wat hebben we mooie herinneringen verzameld! De UvA is nooit hetzelfde geweest zonder jullie. Ik ben super gek op jullie allemaal en hoop dat we voor altijd vriendinnen blijven.

Uiteraard wil ik ook mijn grote liefdes bedanken. Om te beginnen: Nelke, Anja, Tirsa, Lucca, Roos, Marieke en Anniek. Ondanks dat we

- *thank the lord* – vrijwel nooit over werk praten, zijn jullie voor mij heel belangrijk geweest bij het schrijven van dit proefschrift. Dankzij onze geliefde maandag- en flateravonden verdween stress als sneeuw voor de zon. Nelke, maatje, liefde. Samen de Tivoli of Melkweg op z'n kop zetten in het weekend was precies de afleiding die ik kon gebruiken. Belangrijker nog, je bent er altijd voor me. Anja, bedankt voor je onvoorwaardelijke steun en gezelligheid. Je bent een van de liefste en gezelligste mensen ter wereld. Tirs, ik ben zo gek op jou. Jij begrijpt altijd als een van de weinigen mijn momenten van onzekerheid. En maakt me vervolgens keihard aan het lachen. Ik vind je oprecht, lief en grappig. Roos, lieverd. Jij oordeelt nooit, en bent er altijd. Bedankt daarvoor! Marieke, gekkie. Van niemand word ik zo vrolijk als van jou. Luc, lieve vriendin, dank voor je luisterend oor, je steun en toeverlaat. Je bent een schat. Anniek, hallo! Ik kijk terug op zoveel mooie momenten met jou – tijdens mijn PhD en daarvoor. Ik hoop dat we elkaar vaker zien de komende tijd.

Graag wil ik mijn beste vrienden bedanken; Casper, Roemer en Thomas. Lieve mannen, dank voor jullie vriendschap. Jullie zijn me enorm dierbaar en staan altijd voor me klaar.

Ook wil ik mijn ouders bedanken. Papa en mama, zonder jullie was dit boekje er zeker niet gekomen. Jullie hebben mij altijd gestimuleerd – maar ook vrijgelaten – om te doen wat ik graag wilde. Zonder jullie onvoorwaardelijke steun was het me zeker niet gelukt. Bedankt daarvoor. Ik hou zielsveel van jullie.

Tot slot wil ik de twee leukste, liefste en grappigste Paranimfen ter wereld bedanken; Jeroen en Toni. Ik had nooit durven dromen dat dit proefschrift mij twee zulke goede vrienden zou opleveren. Jeroen. Hoi. Wij kunnen net zo goed praten als we kunnen lachen. Toni, vanaf het allereerste moment voelen wij elkaar perfect aan. Met z'n drietjes is het altijd feest. Op de top van een berg in Yosemite, in Crea, of waar het pils dan ook koud staat. Jullie zijn mij enorm dierbaar. Bedankt voor al jullie hulp.

Lieve Jelmer. Ik kan me niet voorstellen dat ik dit proefschrift had kunnen schrijven zonder jouw onvoorwaardelijke steun en vertrouwen in mij. Door jouw talent om mij altijd aan het lachen te maken kan ik iedere uitdaging relativeren en aangaan. Ik ben je *zo* dankbaar.

Alle fouten en tekortkomingen in dit proefschrift komen voor mijn rekening.