



## Actieplan Werkgevers 50-plus

De **beste kandidaat op de juiste plek**. Dit lijkt een logisch uitgangspunt, maar ondanks het feit dat in het bedrijfsleven grote groepen werknemers ouder zijn dan 50, blijkt het voor deze mensen als zij hun baan verliezen moeilijk te zijn om weer een arbeidsplaats te vinden. MKB-Nederland hecht aan een goed functionerende arbeidsmarkt, waar werknemers tot aan de pensioenleeftijd volledig en volwaardig participeren. Daarom wil MKB-Nederland middels het project *Actieplan Werkgevers 50-plus* bijdragen aan het creëren van meer kansen op de arbeidsmarkt voor deze groep en daarmee aansluiten op het project 50pluswerkt van het UWV.

MKB-Nederland wil in samenwerking met het UWV kansen op werk creëren voor werkzoekende 50-plussers. Door het vergroten van het bewustzijn bij werkgevers ten aanzien van de meerwaarde van deze werknemers en het wegnemen van vooroordelen. Bij de kernboodschap '*de beste kandidaat op de juiste plek*', wordt uitgegaan van de meerwaarde en waardevolle aanvulling die 50-plussers hebben voor een onderneming vanwege de kennis, ervaring en ambitie waarover zij beschikken.

Om 50-plussers een eerlijke en reële kans te geven bij het zoeken van een nieuwe baan, is het van belang om de beeldvorming bij ondernemers over de mogelijke inzet en bijdrage van deze groep op dit vlak positief te beïnvloeden. De ervaring leert nu dat de 50-plussers bij werving- en selectieprocedures vaak bij een eerste – doorgaans - schriftelijke selectie op basis van de leeftijd afvallen. Tegelijkertijd blijkt dat wanneer 50-plussers beschikken over een goed netwerk vaak wel de juiste ingangen kunnen worden gecreëerd bij werkgevers.

Het hebben van een goed netwerk blijkt als zodanig een belangrijke factor bij succesvolle toetreding op de arbeidsmarkt. MKB-Nederland stelt daarom een aanpak voor die is gericht op het ontsluiten van netwerken van, en door werkgevers. Communicatiemiddelen, zowel on- als offline en bijeenkomsten spelen in deze campagne een centrale rol. De aanpak die is gekozen is gebaseerd op de volgende vier pijlers:

- Informeren;
- Creëren van bewustwording;
- Aanzetten tot gedragsverandering;
- Het beschikbaar stellen van netwerken.

Deze aanpak zal op landelijk, sectoraal en regionaal niveau worden uitgerold.

<i>Landelijk</i>	De werkgeverskoepels zullen binnen de eigen ledennetwerken en in de media uitdragen dat 50-plussers gewaardeerde en volwaardige deelnemers van de arbeidsmarkt zijn.
<i>Sectoraal</i>	Binnen een aantal kansrijke sectoren worden initiatieven ontplooid om via bewustwording, beleids- en instrumentontwikkeling de positie van de 50-plusser te versterken.
<i>Regionaal</i>	Bij regionale ondernemersbijeenkomsten worden ondernemers gestimuleerd om actief hun netwerk te ontsluiten en om het commitment uit te spreken om 50-plussers als serieuze kandidaten bij eventuele vacatures te overwegen.

### Beoogde Resultaten

- Bij 7 kansrijke sectoren zijn met brancheorganisaties afspraken gemaakt over de wijze waarop de positie van 50-plus werknemer wordt versterkt en werkzoekende 55-plussers meer kansen op werk in de sector krijgen;
- Bij 50 werkgeversbijeenkomsten, waarbij in totaal 2.500 werkgevers aanwezig zijn is op een aansprekende manier de meerwaarde van 50-plus werknemers onder de aandacht gebracht;
- 1000 werkzoekende 50-plussers zijn in de gelegenheid gesteld om via werkgevers hun netwerkvaardigheden en –contacten te vergroten.