

# Argumentenkaart voor werkgevers over het aannemen van een werkloze 50-plusser

**Wat zijn voor mij -als werkgever- de argumenten voor en tegen het aannemen van een werkloze 50-plusser?**

## Werknemer

### Een 50-plusser heeft de kwaliteiten die ik zoek

- 50-plussers hebben ruime werkervaring, vakkennis en een netwerk.
- 50-plussers hebben levenservaring, mensenkennis en kunnen relativeren: hierdoor zijn ze een stabiele factor.
- 50-plussers zijn gemotiveerd en loyaal, ook als de baan voor hen zelf niet perfect is.
- 50-plussers die meerdere banen hebben gehad nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun ontwikkeling.
- 50-plussers zijn door hun ervaring goed bestand tegen stress.

### De werkloosheid maakt een werkloze 50-plusser geschikt

- 50-plussers die werkloos zijn, zijn blij met een geboden kans en zetten zich daarom extra in.
- 50-plussers die werkloos zijn, zijn per direct beschikbaar.

## Financiën

### Het aannemen van een 50-plusser levert me geld op

- 50-plussers die werkloos zijn, zijn vaak bereid om voor minder dan hun vorige salaris te werken.
- 50-plussers met werkervaring en vakkennis zijn snel ingewerkt.
- 50-plussers zijn zelden jobhoppers; dit bespaart wervings- en inwerkkosten voor nieuwe werknemers.
- 50-plussers zijn minder vaak afwezig dan jongeren, hun ziekteverzuim is per saldo gelijk.
- Bij het aannemen van 50-plussers kan ik profiteren van diverse financiële voordelen.

## Voor

### Het aannemen van een 50-plusser is gunstig voor mijn bedrijf

- Door een 50-plusser aan te nemen kan mijn bedrijf de band met 50-plus-klienten opbouwen en/of versterken.
- Mijn medewerkers willen graag een 50-plusser in het team.
- Mijn bedrijf heeft onregelmatige diensten; 50-plussers zonder zorgtaken zijn hiertoe vaak bereid.

### Ik sta persoonlijk achter het aannemen van een 50-plusser

- Ik ben zelf 50-plus en vind het prettig met leeftijdsgenoten te werken.
- Ik wil de beeldvorming over 50-plussers bijstellen: niet oud en afgeschreven maar volop in het leven staand.

## Ondernemersvisie

## Werknemer

### Een 50-plusser heeft niet de kwaliteiten die ik zoek

- Voor 50-plussers is fysiek zwaar werk al snel te belastend.
- 50-plussers kunnen niet gemakkelijk snel nieuwe dingen aanleren, zoals ICT-vaardigheden.
- 50-plussers zijn eigenwijs; op grond van hun ervaring denken ze vaak dingen beter te weten.
- 50-plussers zijn gesteld op vaste routines in hun werk en houden hierom vernieuwing tegen.
- 50-plussers die tegen hun pensioen aan zitten zijn niet meer gemotiveerd, leergierig of ambitieus.

### De werkloosheid maakt een werkloze 50-plusser ongeschikt

- Door hun werkloosheid missen 50-plussers actuele kennis, ervaring en werkritme.

## Financiën

### Het aannemen van een 50-plusser is me te duur

- 50-plussers die voorheen een hoog salaris hadden en dit willen behouden zijn relatief duur.
- Als 50-plussers ziek zijn, zijn ze dit langer dan jongeren; hun ziekteverzuim is per saldo gelijk.
- Als 50-plussers tegen hun pensioen aan zitten verdien ik mijn investering (inwerken en opleiden) niet terug.
- 50-plussers zijn duur vanwege hoge pensioenkosten en ontsiaatregelen zoals roostervrijstellingen.

## Tegen

### Het aannemen van een werkloze 50-plusser is ongunstig voor mijn bedrijf

- Mijn bedrijf heeft een jong, hip en innovatief imago; het aannemen van een 50-plusser doet hier afbreuk aan.
- 50-plussers blijven zitten tot hun pensioen terwijl mijn bedrijf mobiliteit en doorstroming nastreeft.
- Mijn bedrijf heeft jonge klanten die in een andere wereld leven dan 50-plussers.
- Mijn werknemers verzetten zich tegen de komst van een 50-plusser in het team.
- Mijn team bestaat al voor meer dan de helft uit 50-plussers; ik wil hierom liever jonge mensen aannemen.

### Ik sta persoonlijk niet achter het aannemen van een 50-plusser

- Ik help liever andere doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt aan een baan, zoals gehandicapten.

## Ondernemersvisie

#### Toelichting

Deze Argumentenkaart biedt het overzicht van argumenten van werkgevers voor en tegen het aannemen van een werkloze 50-plusser. De kaart is tot stand gekomen door middel van literatuuronderzoek en denksessies met deskundigen. Wij danken allen voor hun denkwerk.

## Financieel voordeel bij aannemen werkloze 50-plusser

Afhankelijk van de situatie van de 50-plus kandidaat die u wilt aannemen (zoals welke uitkering, leeftijd, zicht op werk, duur van de werkloosheid), kunt u aanspraak maken op een aantal financiële regelingen. Hiernaast vindt u een overzicht van de mogelijkheden voor u als werkgever. Hieronder vallen ook voordelen voor kandidaten met een bijstandsuitkering. Deze verschillen per gemeente. Doe hierom altijd navraag bij de gemeente waar uw kandidaat woont.

**Wat:** Mobiliteitsbonus: drie jaar premiekorting van maximaal 7.000 euro per persoon per jaar.

**Wanneer:** Kandidaat is 56 jaar of ouder en heeft een uitkering.

**Aanvragen:** [www.belastingdienst.nl](http://www.belastingdienst.nl)  
Zie ook [www.uwv.nl/50plus](http://www.uwv.nl/50plus)  
(Mobiliteitsbonus)

**Wat:** Proefplaatsing: de kandidaat komt twee maanden op proef werken met behoud van uitkering.

**Wanneer:** Kandidaat heeft een uitkering via UWV en de werkgever biedt uitzicht op werk voor minimaal zes maanden met minstens evenveel uren als de proefplaatsing.

**Aanvragen:** [www.uwv.nl/50plus](http://www.uwv.nl/50plus) (Proefplaatsing)

**Wat:** Scholingsvoucher: maximaal 1.000 euro voor scholing die nodig is voor het uitoefenen van de functie.

**Wanneer:** Kandidaat heeft een WW-uitkering, is 50 jaar of ouder en heeft een arbeidsovereenkomst voor ten minste 3 maanden voor meer dan 12 uur per week.

**Aanvragen:** [www.uwv.nl/50plus](http://www.uwv.nl/50plus) (Scholingsvoucher)

**Wat:** Compensatieregeling oudere werknemers: overname loondoorbetaling door UWV bij ziekte langer dan 13 weken.

**Wanneer:** Werknemer is geboren voor 8 juli 1954 en was bij indiensttreding langer dan een jaar werkloos.

**Aanvragen:** [www.uwv.nl/50plus](http://www.uwv.nl/50plus) (Compensatieregeling)

**Wat:** Werken met behoud van uitkering.

**Wanneer:** Kandidaat heeft bijstandsuitkering en gemeente geeft toestemming voor specifieke situatie, zoals proefplaatsing of werkstage.

**Aanvragen:** Gemeente waar kandidaat woont.

**Wat:** Aannemen kandidaat via detachering, zodat financiële risico's of werkgeverslasten lager zijn.

**Wanneer:** Kandidaat heeft bijstandsuitkering en gemeente geeft toestemming.

**Aanvragen:** Gemeente waar kandidaat woont.

**Wat:** Tijdelijke loonkostensubsidie van gemeente.

**Wanneer:** Kandidaat heeft bijstandsuitkering en gemeente heeft subsidieregeling.

**Aanvragen:** Gemeente waar kandidaat woont.

**Wat:** Gemeente vergoedt (deel van) scholingskosten.

**Wanneer:** Kandidaat heeft bijstandsuitkering en gemeente heeft regeling.

**Aanvragen:** Gemeente waar kandidaat woont.