



» Talenten ontdekken en de juiste mensen aanwerven voor je organisatie. Durf breed te kijken, zo heb je meer kans om talentvolle medewerkers te vinden.

(<http://www.mvovlaanderen.be/talentontwikkelaar>)

## Hoe kan ik vijftigplussers aanwerven?

'The War for Talent' is nog steeds actueel. Veel knelpuntvacatures worden niet of laatijdig ingevuld. Daarom is het belangrijk om in te zetten op diversiteit, op rekruteren in verschillende groepen. Talrijke bevolkingsgroepen (anderstaligen, vijftigplussers, personen met een arbeidshandicap, vrouwen) hebben meer kans om op de arbeidsmarkt uit de boot te vallen, omdat werkgevers vooroordelen hebben en de competenties, ervaringen en talenten van deze mensen onvoldoende zien. Het is net de mengeling van kennis, ervaring, elders verworven capaciteiten, talenten, mentaliteiten, visies, houdingen en vaardigheden die het economisch succes in organisaties zullen bepalen.

### Vijftigplussers aanwerven

Merk je dat er maar weinig of zelfs geen - vijftigplussers reageren op vacatures van de organisatie? Misschien voelen ze zich niet aangesproken door de vacature. Gebruik je alleen foto's van jonge mensen, en termen zoals 'jong en dynamisch'? Dan voelt de vijftigplusser zich misschien niet gewenst.

Om sollicitanten van alle leeftijden aan te spreken, doe je als organisatie aan leeftijdsbewust aanwerven.

### Zelf aan de slag?

- Fiche "[Leeftijdsneutraal aanwerven. Tips en trics](#)".

### Hulp nodig?

- [Vlaamse Doelgroepenvermindering](#): lastenverlaging voor werkgevers die jonge en oudere werknemers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt in dienst nemen
- [Jobcoaching van medewerkers vanaf 50 jaar](#) door VDAB, gratis gedurende eerste 6 maanden na aanwerving: