

THEMA:

Uitstroom door vergrijzing

In 2025 gingen ruim 100.000 werknemers met pensioen, en die uitstroom blijft hoog. Tussen nu en 2030 verlaat ongeveer 1 op de 20 werknemers, ruim een half miljoen ervaren krachten, de Nederlandse arbeidsmarkt.

Het UWV ziet dat werkgevers vooral het verlies van ervaring (90%), kennis (81%) en vaardigheden (75%) als probleem ervaren, en dat vervanging vinden de grootste uitdaging is. Maar ook als die vervanging lukt, ben je er nog niet: een nieuwe medewerker vult de plek, niet de jaren ervaring van degene die vertrok. De stoel is weer bezet, de kennis is weg.

Het is nú actueel omdat de grootste lichting babyboomers de AOW-leeftijd bereikt, terwijl men denkt dat AI dat gat wel vult. Vertrekt die kennis, dan komen continuïteit en grip op de toekomst onder druk: precies waar de HR-manager mee worstelt.



Bron: Annelieke Erkelens privecollectie

DOELGROEP

HR-managers en HR-beslissers bij organisaties met een vergrijzend personeelsbestand. En ook voor leidinggevendenden die continuïteit en opvolging willen regelen voordat belangrijke kennis vertrekt.

VISUALS

- Datavisualisatie van cijfers (uitstroom per jaar, verlies aan ervaring/kennis/vaardigheden)
- De rode-vlag-analyse als invulbaar format
- Kaders met kernpunten, business case, quotes/cijfers
- Roadmap: kennis weg —> vastleggen —> borgen

Whitepaper

DE GROTE KENNISUITSTROOM: HOE JE ALS HR-MANAGER DE PENSIOENGOLF OVERLEEFT

INHOUD

Deze whitepaper geeft HR een strategisch én praktisch antwoord op de kennis die je verliest als je ervaren mensen uitstromen. Je krijgt een diagnose van wat je dan precies verliest, een invulbaar instrument (de rode-vlag-analyse) om de risico's in je eigen organisatie in kaart te brengen, en concrete stappen om kennis binnen te houden via mensen en die kennis te borgen voor de toekomst.

- 1 Hoofdstuk 1**
De stille kennisuitstroom: cijfers en impact (UWV, CBS) en of AI dit gat wel opvult.
- 2 Hoofdstuk 2**
Wat verlies je eigenlijk? Het verschil tussen expliciete en stille kennis (tacit knowledge).
- 3 Hoofdstuk 3**
De verborgen kosten van de kennisuitstroom: mislukte projecten, langere inwerktijd, productieverlies (met business case).
- 4 Hoofdstuk 4**
Rode-vlag-analyse. Invulbaar format: wie vertrekt, welke kennis bezit die, wat is nog niet vastgelegd?
- 5 Hoofdstuk 5**
Kennis binnenhouden via mensen: onboarding met overdracht, mentorschap, shadowing, langdurige offboarding, cultuurverandering, flexkrachten.
- 6 Hoofdstuk 6**
Borgen voor de toekomst. Vastleggen in een vorm die wél gebruikt wordt, vooruitplannen, flexpool inrichten.
- 7 Hoofdstuk 7**
Roadmap. Zet de eerste stap. Waar begin je morgen? Adecco kan je helpen. Plan een vrijblijvend gesprek in.

Nieuwsbrief

DE AFSCHEIDSBORREL-PANIEK

Onderwerpregel

Je medewerker neemt na z'n pensioen méér mee dan alleen z'n koffiemok...

INTRO

Ergens op je werkvloer loopt iemand rond die alles weet. Niet uit een handboek, maar uit dertig jaar fouten maken en weer oplossen. En dan gaat ze met pensioen en alles wat jij overhoudt, is een A4'tje met de titel 'Overdracht van Monique' en de aanname dat niemand onmisbaar is...toch?

Tussen nu en 2030 verlaat ongeveer 1 op de 20 werkenden, ruim een half miljoen ervaren krachten, de Nederlandse arbeidsmarkt. Wat in hun hoofd zit, nemen ze mee. Gelukkig kan je expliciete kennis vastleggen, maar wat doe je met hun 'tacit knowledge': het 'fingerspitzengefühl', de intuïtie, het netwerk, de 'stille' kennis?

Deze nieuwsbrief gaat over die stille kennisuitstroom. Welke problemen het veroorzaakt, wat je eraan kunt doen en wat je vooral niet moet doen.



Artikel 1

Herkenning en urgentie. De pijn voelbaar maken.

Het handboek weet niet altijd wat je medewerker weet

INTRO

Over een paar maanden gaat je medewerker met pensioen. Dertig jaar deskundig oordeel, scherp inzicht in situaties en onderbuikbeslissingen die telkens bleken te kloppen, gaan met hem of haar mee. Je denkt misschien dat AI dat gat wel opvult, maar wat raak je eigenlijk kwijt en kun je dat tegenhouden?

INHOUD

- De afscheidsborrel-paniek: pas in actie komen als het pensioen al is aangevraagd.
- Denken dat de overdracht het wel dekt, terwijl de échte kennis nergens staat beschreven.
- Aannemen dat AI het gat zal opvullen.
- Niet weten wie welke unieke kennis heeft, dus geen zicht op wat je straks kwijt bent.
- Wel de procedure kopiëren, maar niet het waarom erachter vastleggen.

CTA

Interne link: [link]

Artikel 2

De praktische oplossing, via mensen.

Kennis draag je over via mensen, niet via een document.

INTRO

Je kunt kennis niet downloaden. Je geeft 'm door, van mens op mens. En dat is goed nieuws, want het betekent dat je er zelf grip op hebt. Niet door te hopen dat de overdracht vanzelf goedkomt, maar door die bewust te organiseren.

INHOUD

- Een structureel offboarding-traject, twee tot drie jaar vooruit, met uren die je vrijmaakt voor overdracht.
- Mentorschap en shadowing: de opvolger loopt maandenlang mee en ziet hoe beslissingen echt worden genomen.
- Reverse mentoring: de junior helpt de senior met digitale vaardigheden, zodat het twee kanten op werkt.
- Een gilde-structuur: kennis wordt collectief bezit via masterclasses, niet afhankelijk van één persoon.
- Een ervaren (flex)kracht of teruggekeerde senior bewust inzetten als leermeester naast je vaste team.

CTA

Consult aanvragen (Benieuwd hoe je dit voor jouw team inricht?)

Artikel 3

Borgen en vooruitkijken, van reactief naar proactief.

Wie gaat er over vijf jaar met pensioen en wat neemt die mee?

INTRO

Loop je team eens langs: wie gaat er over vijf jaar met pensioen, en wat neemt die mee? Die kennis vastleggen, is het makkelijke deel. Maar een kennisbank die niemand bekijkt is een kenniskerkhof. Borgen is zorgen dat de kennis gevonden, gebruikt en bijgehouden wordt, en dat je op tijd weet wie vertrekt.

INHOUD

- Breng de rode-vlag-posities in kaart: wie vertrekt binnen drie jaar én bezit unieke, niet-vastgelegde kennis.
- Leg vast in een vorm die mensen echt gebruiken, niet op een server waar het stof verzamelt. Een kennisbank of korte procesvideo's als hulpmiddel.
- Leg het waarom vast, niet alleen de procedure, want juist de context maakt het verschil.
- Maak het opzoeken en gebruiken onderdeel van de cultuur, anders staat alle documentatie voor niets klaar.
- Plan vooruit: regel opvolging en een zachte landing (senior terug als mentor of consultant) vóór het vertrek.

CTA

Wil je het volledige stappenplan? Download de whitepaper.

Linkedinpost

DE AFSCHEIDSBORREL-PANIEK

In elk team zit er wel één. Die collega die zonder handleiding precies weet hoe het werkt, gewoon omdat hij het in dertig jaar met vallen en opstaan heeft geleerd. En dan wordt hij 67...

De komende jaren gaan zeker een half miljoen mensen met pensioen, 1 op de 20 arbeidskrachten. Wat ze meenemen, staat zelden in een handleiding: deskundig oordeel, scherp inzicht in lastige situaties en onderbuikbeslissingen die telkens bleken te kloppen. En nee, AI vult dat gat niet vanzelf op.

Het goede nieuws: je hebt er meer grip op dan je denkt, als je op tijd begint.

Onze nieuwe whitepaper laat zien hoe je:

- achterhaalt wie kennis draagt die nergens is vastgelegd
- kennis overdraagt via mensen en niet via een stoffige map
- voorkomt dat documentatie een kenniskerkhof wordt
- nu al plant wie je over vijf jaar niet kunt missen

Wachten tot de afscheidsborrel is geen plan. Vooruitkijken wel.

Download de whitepaper “De grote kennisuitstroom” en ontdek hoe je behoudt wat je ervaren mensen meenemen. [link naar landingspagina met formulier]

En ik ben benieuwd: hoe regelen jullie kennisoverdracht als iemand vertrekt? Laat het weten in de comments.

De toekomst van werk maken we samen.

#HR #arbeidsmarkt #vergrijzing #duurzameinzetbaarheid
#strategischepersoneelsplanning

BONUS

PERSOONLIJKE LINKEDINPOST OP MIJN EIGEN TIJDLIJN

De babyboomers gaan de komende jaren met pensioen en ze nemen kennis mee die nergens staat opgeschreven zoals een scherp inzicht, beslissen op basis van je onderbuikgevoel, mensen ‘lezen’ of lastige situaties inschatten.

Ik vind dat verlies aan ‘stille’ kennis echt zonde, en ik denk dat we onderschatten hoe groot dat gat wordt en ik geloof er al helemaal niet in dat AI dat gat wel op gaat vullen.

- AI bedenkt niets nieuws, het herschikt alleen wat er al is.
- AI kan zichzelf niet controleren, daar heb je mensen voor nodig die de kennis al bezitten.
- AI voelt geen aarzeling en heeft geen onderbuik die zegt: hier klopt iets niet.

AI is een geweldig hulpmiddel, maar geen vervanging voor wat mensen in hun hoofd hebben zitten. Daarom moeten we die ‘stille’ kennis vangen en vooral: overdragen op de volgende generatie, voordat een schat aan ervaring de deur uitloopt.

Ik dook er voor [bedrijf] in: hoe houd je die kennis binnen? Het korte antwoord zit niet in een tool, maar in mensen en in op tijd beginnen. Het lange antwoord staat in de whitepaper. [link]

Hoe is dat bij jullie: verdwijnt er straks kennis die je eigenlijk niet kan missen?

#HR #arbeidsmarkt #vergrijzing #duurzameinzetbaarheid
#strategischepersoneelsplanning

BRONVERMELDING

- CBS, ruim 100.000 met pensioen in 2025 / 66 jaar en 4 maanden: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2026/17/gemiddelde-pensioenleeftijd-gestegen-naar-66-jaar-en-4-maanden>
- Rijksoverheid, AOW-leeftijd 2025-2031: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/algemene-ouderdomswet-aow/aow-leeftijd>
- UWV, pensionering en verlies van ervaring (90% ervaring, 81% kennis, 75% vaardigheden): <https://www.uwv.nl/nl/nieuws/pensionering-bij-overheid-vooral-een-probleem-door-verlies-van-ervaring>