



Samenvatting thema “Opvolging en kennisborging”

HRTZ seminar Lunch & Learn, 23 februari 2021

A. Valkuilen op het gebied van HR met betrekking tot natuurlijke uitstroom:

1. Bedrijven gaan **niet of niet tijdig** in gesprek met de medewerker over de wensen en plannen over de naderende pensionering. Hierdoor blijft het onduidelijk voor zowel de werkgever als de werknemer en gaat kostbare tijd verloren die bijvoorbeeld besteed had kunnen worden aan opvolging en kennisoverdracht.
2. Er worden **geen duidelijke afspraken** gemaakt en vastgelegd, wat niet alleen vervelend is voor de werkgever en de werknemer, maar ook voor de opvolger.
3. Er wordt (te) weinig tijd en ruimte geboden voor een **deugdelijke kennisoverdracht**. Het is van belang om die **kennis te borgen** in de organisatie en de opvolger **voldoende training en begeleiding** te bieden om op het gewenste niveau te komen.

B. Tips om een ‘brain drain’ te voorkomen (een gat aan kennis en ervaring):

- Ontwikkel een lange termijn visie op talentontwikkeling, kennisborging en opvolging
- Spreid de kennisoverdracht op meerdere medewerkers
- Onderzoek hoe u nieuwe, jonge medewerkers kunt inzetten
- Plan voldoende tijd in voor kennisoverdracht, inwerken en opleiding

NB: dit geldt niet alleen voor uitstroom wegens pensioen maar bijv. ook voor medewerkers met gespecialiseerde kennis en ervaring.

C. Enkele aandachtspunten ter voorbereiding op pensionering:

- Vastleggen pensioendatum
- Uitgaande van de laatste werkdag: ‘plan terug’ m.b.t. inwerking, opleiding, aanstelling van de opvolgende medewerker(s)
- Zorg voor een respectvol en vreugdevol afscheid; dit is goed voor de medewerker die met pensioen gaat, voor de achterblijvende collega's en ook voor uw interne Employer Branding. Ook een gepensioneerde medewerker kan een ambassadeur van uw organisatie zijn!

Voor nadere vragen kunt u contact opnemen met HRTZ.

Hartelijke groeten,
Lieke de Jong, MBA namens

