

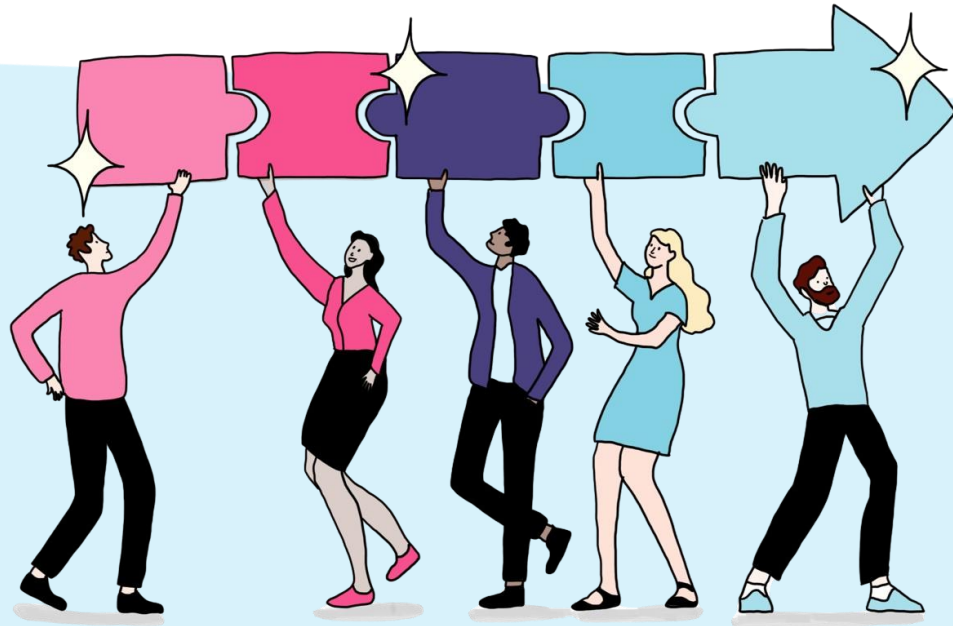
Welkom bij de workshop:

De OR/OC en kritieke uitstroom van medewerkers



Rosalie van Jaarsveld
06-52599011
rosalie.van.jaarsveld@sbiformaat.nl





Kort kennismaken

Op de lijn: Hoe lang zit je in de medezeggenschap?

Waarom nu stil staan bij end-career?

1 op 4

werknemers is 55+

Flexmarkt 2025

4 mln

65-plussers in 2030

HR Community 2026

66+

gem. pensioenleeftijd

RIVM 2024

Nederland telt meer 65-plussers dan jongeren tot 20 jaar.

Richting 2030 groeit die groep door naar ruim 4 miljoen mensen.

Effect: meer uitstroom, krapte, druk op kennisbehoud en dienstverlening

Wat betekent dit voor j  uw organisatie?

End career (55-67 jaar)

Verzuimpercentage: 6-8%

Langste gemiddelde verzuimduur van alle leeftijdsgroepen
Vaker langdurig verzuim door chronische aandoeningen
Frequentie van verzuim **lager** dan bij jongere groepen



Mantelzorg

(alle leeftijden, hoger percentage oudere medewerkers)

Verzuimpercentage: 7-9% (hoger dan gemiddeld)

1 op de 4 mantelzorgers meldt zich weleens ziek door combinatie werk en zorg

Langere verzuimduur door chronische overbelasting

Vaak verborgen verzuimreden (niet altijd herkenbaar als mantelzorgproblematiek)



Wat speelt er bij 55+?



Vitaliteit & gezondheid

Herstelcapaciteit neemt af. Belasting moet eerder worden aangepakt.



Motivatie & zingeving

Behoefte aan erkenning en betekenis neemt toe naarmate pensioen nadert.



Kennisoverdracht

42% van institutionele kennis is uniek aan één persoon.
Nergens vastgelegd.



Inzetbaarheid

Deeltijd, andere rol, mentor

Veelgemaakte valkuilen



Te laat beginnen

Wachten tot iemand uitvalt of pas handelen bij 58–62 jaar.



Programmatisch denken

Een vitaliteitsweek of een fruitschaal is geen strategie.



Stigmatisering

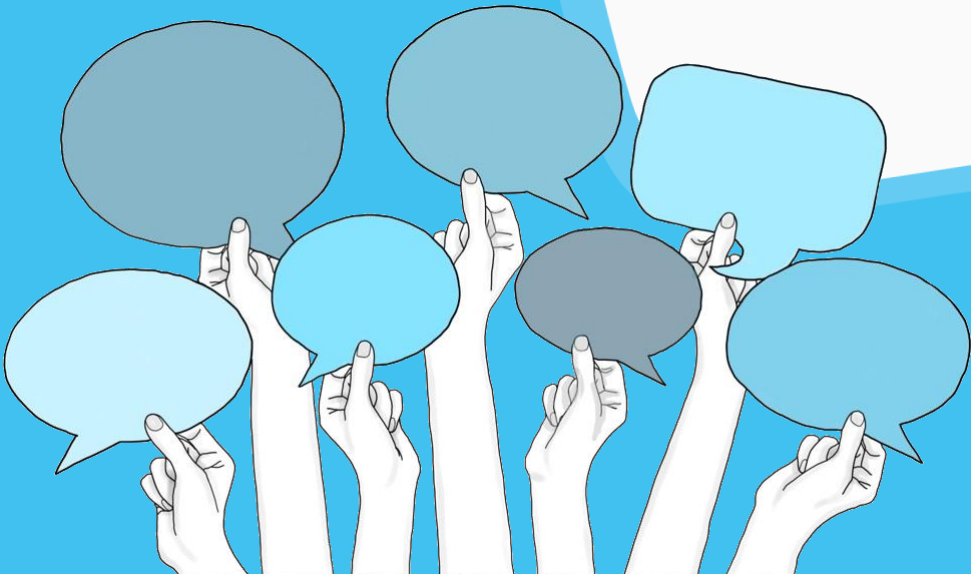
"Ouder = minder" — het beeld bestaat, ook al klopt het niet.



Reactief in plaats van preventief

Duurzame inzetbaarheid als HR-thema, niet als ontwerpprincipe.

**Wie heeft een inspirerend
voorbeeld van een
end-careerregeling?**



KIES POSITIE: Wat trekt jou het meest?

KANT A

Blijven investeren

Scholing, ontwikkeling, gezondheid en nieuwe rollen voor ervaren medewerkers.

KANT B

Tijdig afbouwen

Capaciteit anders inzetten en ruimte maken voor overdracht en instroom.

Wat vraagt dit van de organisatie?

1 Eerder kijken

Niet wachten tot uitval of pensioen dichtbij is.

2 Werk bespreekbaar maken

Toekomst, belasting, motivatie en mogelijkheden.

3 Ontwikkelroutes bieden

Andere taken, leren, mentor- of seniorrol.

4 Kennisoverdracht organiseren

Kritieke kennis herkennen, tijd vrijmaken en borgen.

5 Maatwerk mogelijk maken

Geen standaardoplossing voor iedere levensfase.



De opgave: uitstroom raakt meer dan bezetting

Bezetting

Wie doet straks het werk?

Kennis

Welke ervaring verdwijnt?

Dienstverlening

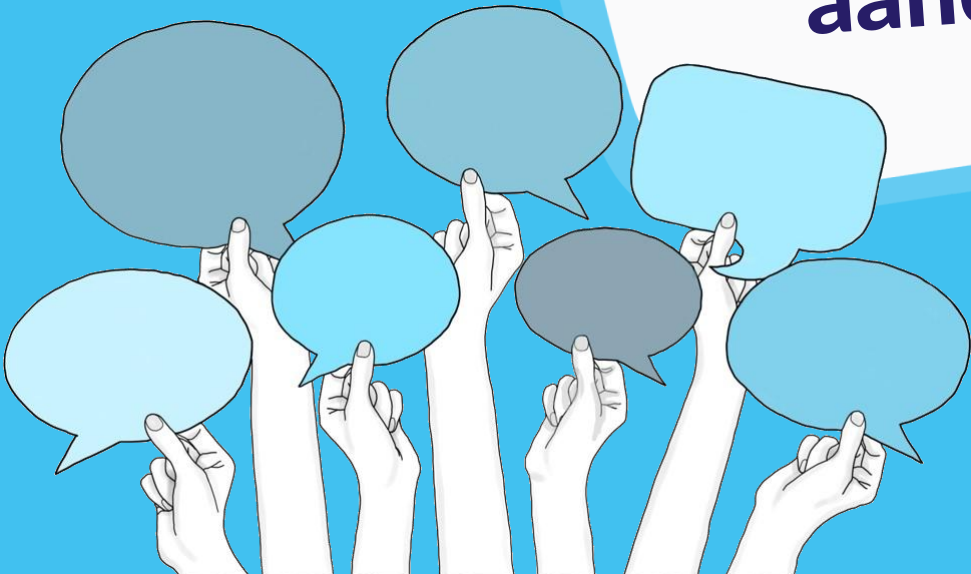
Waar ontstaan kwetsbare processen?

Inzetbaarheid

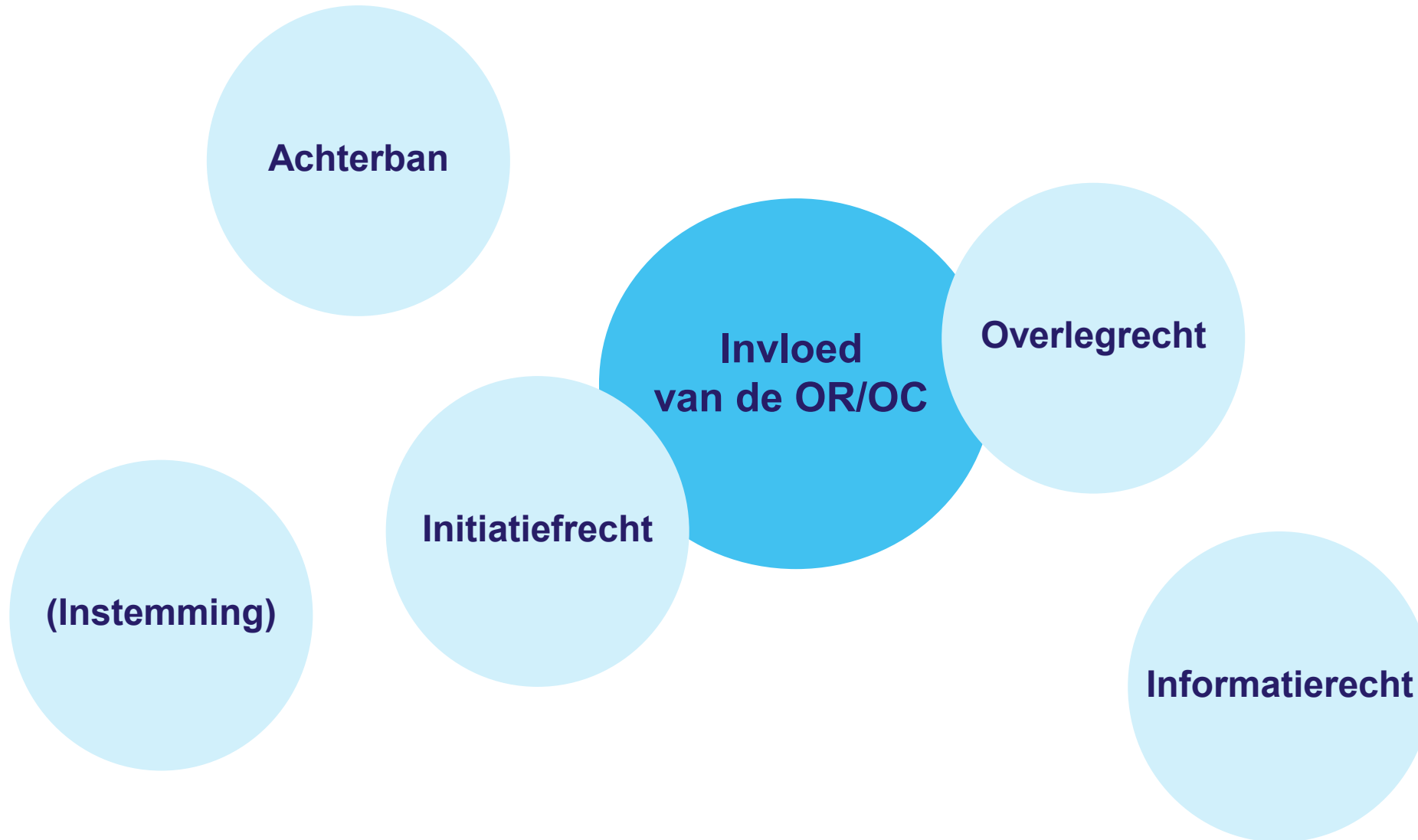
Hoe blijft ervaren talent gezond en gemotiveerd?

Herkennen jullie hier nu iets van?

**Welke rechten of ingangen
kan de OR-OC gebruiken
om end-career onder
aandacht te brengen?**



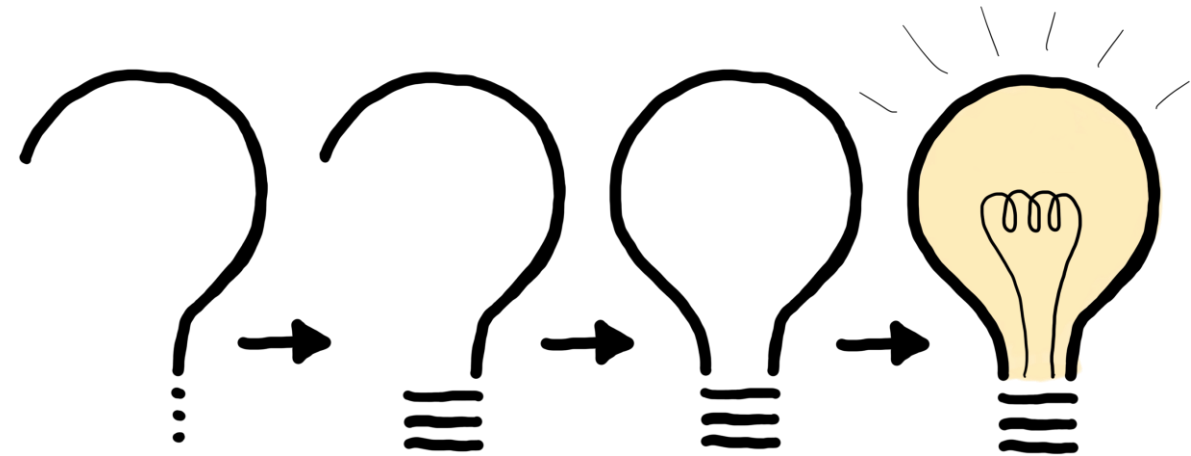
De OR heeft meerdere ingangen



Welke informatie kan je onder andere als OR/OC opvragen?

- Leeftijdsopbouw en verwachte uitstroom
- Verzuimcijfers
- Bestaand beleid rondom end-career
- Kritieke functies, taken en kennisdragers
- Beleid rondom scholing, mobiliteit en ontwikkeling
- Risico's voor kwaliteit en dienstverlening

Opdracht: omcirkel de twee vragen die bij jullie als eerste beantwoord moeten worden.



Actietafel: van zorg naar invloed

Signaal

Wat zien of horen we?

Noteer kernwoorden

Risico

Wat kan er misgaan?

Noteer kernwoorden

Vraag

Wat willen we weten of bespreken?

Noteer kernwoorden

Actie

Wat doet de OR als eerste?

Noteer kernwoorden

Wat neem je morgen mee?

**Als het gaat om kritieke uitstroom,
is onze eerste stap als OR/OC...**

We maken samen het verschil

**Ervaren talent behouden vraagt om
vroeg kijken, goed vragen en concreet handelen.**

Dank en succes!

Rosalie van Jaarsveld
06-52599011
rosalie.van.jaarsveld@sbiformaat.nl

