



HOE ZORGEN WIJ DAT KENNIS EN VAARDIGHEDEN BLIJVEN, ALS ERVARING MET PENSIOEN GAAT?

Inzichten delen over duurzame vaardigheden & kennisborging in je organisatie.

DOELGROEP

HR Managers, Recruiters, IT Managers, Communicatie Managers

PROGRAMMA

12:30 Inloop en registratie
13:00 Welkom en introductie
13:10 Aftrap Robert SVB
13:20 Ronde tafel dialoog
15:15 Afsluiting en eventueel vervolg

LOCATIE

SVB, Graadt van Roggenweg 400
3531 AH Utrecht

CAPACITEIT

De maximale capaciteit voor deze sessie is 20 deelnemers.

De grijze druk neemt toe, ontgroening zet door. Een context waar iedere organisatie uiteindelijk mee te maken krijgt. Bij de SVB ervaren ze deze uitdaging ook en hebben ze een duidelijke uitdaging: *“Hoe borgen ze cruciale kennis en vaardigheden nu senior collega's met pensioen gaan en externen collega's na de inleen periode vertrekken?”*

De informatie staat inmiddels keurig op papier. Maar échte kennis en vaardigheden? Die leer je door te doen, door samen te werken en van elkaar te leren. Daarnaast zijn échte kennis en vaardigheden vaak specifiek voor een betreffende applicatie of systeem en ook nog specifiek voor die organisatie.

SVB wil samen met jullie in een Ronde Tafel gesprek een aantal onderwerpen verkennen, kennis delen en van elkaar leren:

- Hoe dragen we expertise effectief over van senior naar medior en junior?
- Hoe passen andere organisaties het 70-20-10 leerprincipe succesvol toe?
- Welke best practices werken écht als leren op de werkvloer (de 70%) centraal staat?
- Hoe voorkomen wij kennis en expertise verlies?

Samengevat is de Centrale vraag:

“SVB zoekt duurzame manieren om kennis en vaardigheden binnen de organisatie te borgen? Waarbij niet alles alleen op papier staat maar door het 70/20/10-principe ook daadwerkelijk toe te passen zodat de uitstroom door AOW-pensionering en het vertrek van externen effectief wordt opvangen.”

Aanmelden via [CLICK](#).



SPREKER

ROBERT KLAASSEN

SVB

Robert is Projectmanager van het programma Duurzame mix, dat in december 2023 is gestart met als doel het structureel en duurzaam verlagen van de externe inhuur binnen IT en het versterken van de interne organisatie. Het programma richt zich integraal op instroom, retentie en kennisborging en wordt uitgevoerd in nauwe samenwerking met HR, recruitment, lijnmanagement en het MT-IT.

In 2024 lag de focus op het verhogen van de instroom van eigen personeel door onder andere het professionaliseren van recruitmentprocessen, het inzetten op referral recruitment, het versterken van het IT-werkgeversmerk en het introduceren van gerichte instroomprofielen. In 2025 is deze aanpak verbreed met expliciete retentiemaatregelen, passend bij de visie dat duurzame personeelsontwikkeling verder gaat dan alleen werving.

Deze gecombineerde benadering van instroom én retentie heeft geleid tot een substantiële daling van de externe inhuur een hoge conversie extern naar vaste dienst en een structurele financiële besparing voor de organisatie.

Vanaf 2026 richt Robert zich binnen het programma steeds nadrukkelijker op kennisborging, mede door toenemende vergrijzing en AOW-uitstroom binnen IT-afdelingen.

