



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 Presentatie Sarah - Politie
13:40 Ronde tafel dialoog
15:15 Afsluiting en drankje

LOCATIE

SVB, Van Heuven Goedhartlaan 1,
1181 KJ Amstelveen

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 Politie en 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.

Vanuit de Politie en SVB is er behoefte om samen met jullie in een Ronde Tafel gesprek een aantal onderwerpen te verkennen, kennisdelen en van elkaar te 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:

“Er wordt gezocht naar 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](#).



SPREKERS

SARAH RODENBURG

Politie

Mijn naam is Sarah Rodenburg en werkzaam als mens- en organisatieadviseur binnen de IV-organisatie van de Politie. Ik krijg energie van het verbinden van mensen en verdiepen op de inhoud.' Tijdens deze sessie komt zij haar kennis en ervaringen delen op het gebied van Kennis management. Samen met een externe partij heeft Politie intern onderzoek gedaan hoe de impliciete kennis (in hoofden van mensen) expliciet te maken en te borgen in systemen. De wijze waarop zij dit hebben vormgegeven is Uniek. Sluit aan bij deze sessie en laat je inspireren.



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 personeelontwikkeling 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.

