



**Werk
Navigator**

WIJST DE WEG

Modern seniorenbeleid

VAN INDIVIDUEEL VRAAGSTUK
NAAR EEN STRATEGISCHE
ORGANISATIEKEUZE



werknavigator.com

Een stille verandering met grote gevolgen

Nederland vergrijst. Volgens het CBS groeit het aantal 65-plussers de komende jaren stevig door, terwijl de arbeidsmarkt krap blijft. In veel organisaties bevindt een steeds groter deel van de medewerkers zich in de levensfase van 55 tot 67.

Dat raakt organisaties direct. Niet alleen omdat meer mensen richting pensioen bewegen, maar vooral omdat deze fase bepalend is voor duurzame inzetbaarheid, werkplezier, effectiviteit en continuïteit. De vraag voor organisaties is niet alleen hoe kennis en ervaring behouden blijven, maar vooral hoe medewerkers met energie, motivatie en deskundigheid kunnen blijven bijdragen tot aan hun pensioen – en mogelijk zelfs daarna.

Juist daar ligt de waarde van modern seniorenbeleid. Wanneer organisaties deze levensfase tijdig begeleiden, ontstaat ruimte om inzetbaarheid te versterken, werkdruk binnen teams beheersbaar te houden en medewerkers perspectief te bieden in hun laatste werkjaren.

Toch wordt dit onderwerp in veel organisaties nog pas besproken wanneer pensioen dichtbij komt. Juist daar gaat het mis.

Modern seniorenbeleid vraagt daarom om tijdige voorbereiding, duidelijke keuzes en samenhangend beleid. Niet als losse HR-actie, maar als onderdeel van de strategische basis van de organisatie.



Waarom modern seniorenbeleid urgent is

De combinatie van vergrijzing, arbeidsmarkt-krapte en het nieuwe pensioenstelsel maakt dit thema actueler dan ooit. Werkgevers moeten uiterlijk in 2028 hun pensioenregeling hebben aangepast en medewerkers actief meenemen in de veranderingen.

Daarnaast laat onderzoek van TNO en CBS zien dat onzekerheid over toekomst en loopbaanperspectief kan bijdragen aan stress, uitval en verminderde motivatie. Juist in de laatste werkjaren is duidelijkheid belangrijk.

Wanneer organisaties hier op tijd beleid op maken, ontstaat ruimte om ervaren medewerkers langer betrokken te houden, kennis zorgvuldig over te dragen en teams vertrouwen te geven in de toekomst.

Daarmee raakt seniorenbeleid niet alleen HR, maar ook de continuïteit van de organisatie, strategische personeelsplanning en goed werkgeverschap.



Waar het in de praktijk vaak misgaat

In veel organisaties begint het gesprek pas rond 64 of 65 jaar. Dan moeten medewerker, leidinggevende en team in korte tijd veel keuzes maken. Overdracht gebeurt onder druk en doorwerken na pensioen wordt soms ad hoc geregeld.

Ook zien we vaak losse initiatieven naast elkaar bestaan: een vitaliteitsprogramma, een pensioenworkshop of individuele afspraken. Waardevol op zichzelf, maar zonder samenhang.

Het gevolg is dat organisaties reageren op situaties, terwijl juist deze levensfase vraagt om vooruitdenken.

Rust en vertrouwen door duidelijk beleid

Een helder seniorenbeleid geeft niet alleen rust aan de medewerker die richting pensioen gaat, maar ook aan het team.

Collega's zien dat de organisatie vooruitkijkt, kennisoverdracht op tijd organiseert en duidelijkheid geeft over de laatste werkfase. Dat voorkomt onzekerheid over werkdruk, opvolging en mogelijke kennisverlies.

Vanuit onze ervaring met het Werknavigator Kompas zien we dat deze duidelijkheid direct bijdraagt aan het voorkomen van verzuim en ongewenst verloop. Mensen ervaren meer vertrouwen wanneer zij merken dat er een plan is.

Juist dat vertrouwen zorgt voor rust, betrokkenheid en een sterkere basis voor de organisatie.

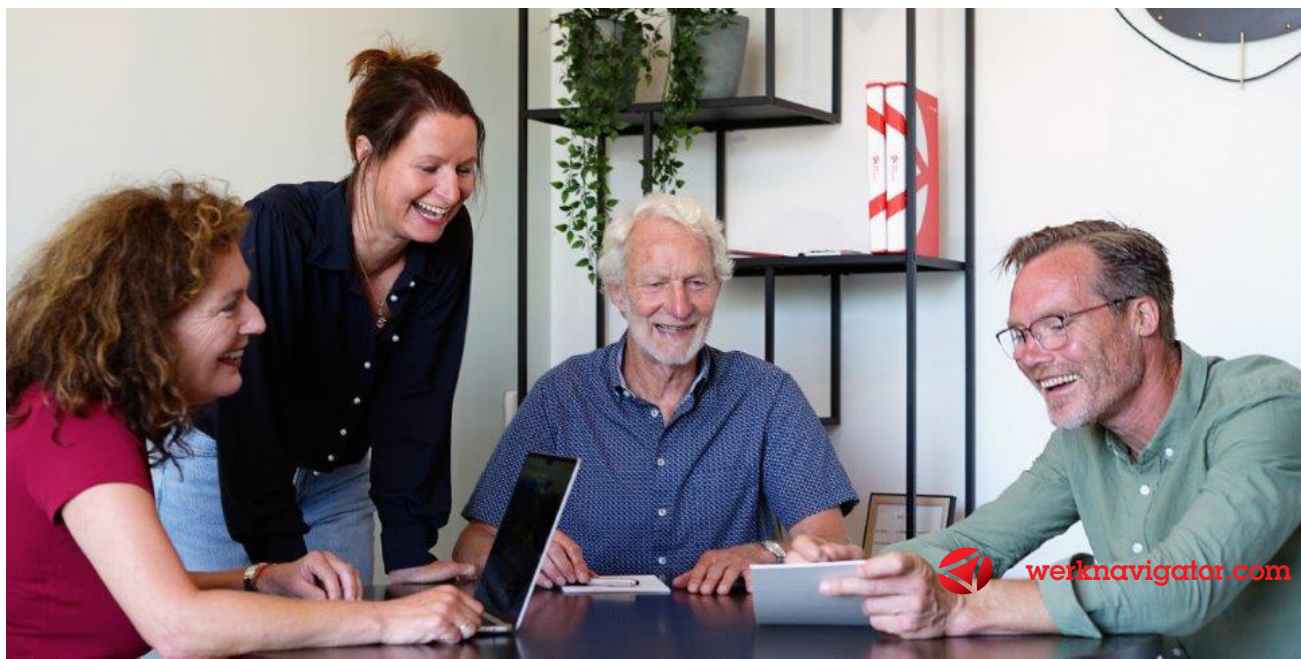
Van losse oplossingen naar samenhang

In de markt bestaan goede deeloplossingen. Denk aan Pensioen in Zicht-programma's, vitaliteitstrajecten, doorwerkregelingen en pensioencommunicatie.

Wat vaak ontbreekt, is de verbinding tussen deze onderdelen.

Daar ligt precies de behoefte van veel organisaties: een aanpak die niet alleen medewerkers ondersteunt, maar ook helpt om beleid organisatiebreed te ontwikkelen en uit te rollen.

Werknavigator en Gewoon Door hebben daarom gezamenlijk een programma ontwikkeld dat organisaties helpt om deze levensfase structureel onderdeel te maken van hun HR- en organisatiebeleid.



Een eerste stap naar beleid en bewustwording

Veel organisaties starten met het informeren van HR, directie en leidinggevenden over de impact van vergrijzing, kennisbehoud en de mogelijkheden rondom doorwerken na pensioen.

Van daaruit ontstaat een duidelijke beleidslijn voor de hele organisatie. Dat geeft richting, rust en vertrouwen voor medewerkers, teams en management.

Daarnaast kan een eerste praktische stap zijn om een Werk-APK gesprek aan te bieden aan een medewerker van 55+ die tijdelijk minder goed in zijn of haar vel zit of vragen heeft over de laatste werkfase.

Zo ontstaat direct inzicht in belastbaarheid, motivatie en toekomstperspectief.



Conclusie

Wilt u dit thema organisatiebreed oppakken?

Werknavigator en Gewoon Door hebben gezamenlijk een programma ontwikkeld om organisaties te ondersteunen bij het ontwikkelen en uitrollen van modern seniorenbeleid.

Wilt u eerst de impact voor uw organisatie verkennen of een eerste stap zetten met een Werk-APK gesprek voor een medewerker van 55+?



Stuur een e-mail naar Pauline@werknavigator.com

Wij nemen zo snel mogelijk contact met u op en denken graag mee over een passende eerste stap.





Werk Navigator

WIJST DE WEG

Wacht niet tot verzuim, uitstroom en kennisverlies
voelbaar worden in uw organisatie; tijdig seniorenbeleid
voorkomt hogere kosten en geeft richting.

Pauline van Vliet verkent graag welke eerste
strategische stap voor uw organisatie passend is.

Je kunt haar bellen op 06 16 62 55 71 of stuur
een email naar **info@werknavigator.com**

