



PRAKTISCHE HR-GIDS

De laatste loopbaanfase

5 HR-vraagstukken voor medewerkers die
richting hun pensioen gaan.



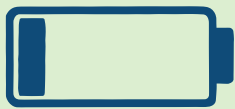
“Vraag het even aan Peter.”

Peter is 62 jaar en werkt al 28 jaar binnen dezelfde organisatie.

Hij kent de klanten, de processen en de uitzonderingen. Loopt een collega ergens vast? Dan klinkt het al snel:



“Vraag het even aan Peter.”



Energie

Het werk vraagt soms meer.



Kennis

Veer ervaring zit in zijn hoofd.



Motivatie

Zijn blik op werk verandert.



Peter is fictief. De uitdaging is dat niet.

Hoeveel ‘Peters’ werken er binnen jullie organisatie?

Pensioen begint niet op de laatste werkdag

Pensioen is meer dan een administratief moment. Het is ook een mentale transitie.

Werk geeft medewerkers jarenlang meer dan alleen inkomen:



STRUCTUUR



COLLEGA'S



IDENTITEIT



ZINGEVING

Tegelijkertijd vertegenwoordigen ervaren medewerkers vaak jaren aan kennis, relaties en praktijkervaring.

Daarom begint goede pensioenvoorbereiding al in de laatste loopbaanfase.

De 5 HR-vraagstukken:

- 1 Motivatie & betrokkenheid
- 2 Vitaliteit & duurzame inzetbaarheid
- 3 Kennisoverdracht
- 4 Mentale voorbereiding
- 5 HR-beleid & leiderschap



De vraag is niet alleen wanneer iemand stopt. De vraag is hoe je de jaren daarvoor zo goed mogelijk benut. Voor de medewerker én de organisatie.

Nog vier jaar te gaan. Of nog vier jaar om van waarde te zijn?

Peter nadert zijn pensioen. Maar wanneer heeft iemand hem voor het laatst gevraagd:

“Hoe wil jij je laatste werkzame jaren invullen?”

Motivatie verandert gedurende een loopbaan. Misschien ligt Peters ambitie niet meer bij het uitzitten van de rit, maar krijgt hij juist energie van het begeleiden van collega's en het delen van zijn ervaring.

De laatste loopbaanfase kan juist een fase zijn waarin ervaring op een ander manier waarde krijgt.



Van aftellen naar betekenisvol bijdragen.

Een goed gesprek gaat niet alleen over wanneer iemand stopt, maar over wat iemand voor die tijd nog wil en kan betekenen.

Maar de betere vraag is: Kan Peter nog vier jaar zó doorwerken?

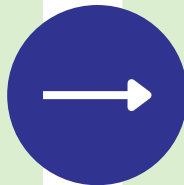
Wat jarenlang goed werkte, hoeft niet automatisch te blijven passen.

Duurzaame inzetbaarheid betekent daarom niet alleen kijken of iemand vandaag zijn werk kan uitvoeren.

Het betekent samen vooruitkijken.

Het betekent samen vooruitkijken.

- ☐ Dezelfde taken
- ☐ Dezelfde uren
- ☐ Dezelfde werkbelasting



Het betekent samen vooruitkijken.

- ☐ Andere verantwoordelijkheden
- ☐ Aangepaste werkzaamheden
- ☐ Meer kennisoverdracht

Hoe doen jullie dit?



Fysiek & mentaal
Wordt hier over
gesproken?



Vitaliteit
Is er aandacht voor
energie en veerkracht?



Werkzaamheden
Kunnen taken
worden aangepast?



Vooruitkijken
Begin het gesprek
voordat problemen
ontstaan

Iedereen vraagt het aan Peter. Tot Peter er niet meer werkt.



Hoe doen jullie dit?

- ☐ Weten jullie wie de komende jaren richting pensioen gaat?
- ☐ Is duidelijk welke kennis bij deze medewerkers zit?
- ☐ Is er een plan om die kennis over te dragen?
- ☐ Krijgt de medewerker daar zelf een actieve rol in?
- ☐ Wordt opgebouwde expertise zichtbaar gewaardeerd?

De 3 vragen check

- 1 Wat weet deze medewerker wat weinig anderen weten?
- 2 Wat gebeurt er als deze kennis morgen niet meer beschikbaar is?
- 3 Wie moet deze kennis vóór het vertrek overnemen?



Kennisoverdracht gaat niet alleen over hehouden wat iemand weet. Het laat ook zien dat wat iemand heeft opgebouwd ertoe doet.

Peter weet wanneer hij kan stoppen. Maar weet hij ook wat daarna begint?



Hoe doen jullie dit?

- ☐ Gaat het pensioengesprek verder dan regelingen en financiën?
- ☐ Is er ruimte om verwachtingen en wensen te bespreken?
- ☐ Praten jullie over identiteit en zingeving na het werk?
- ☐ Erkennen jullie dat pensioen ook emotionele impact kan hebben?
- ☐ Kunnen medewerkers ondersteuning krijgen bij deze overgang?
- ☐ Zien jullie de medewerker na vertrek als een belangrijke ambassadeur?



Pensioenvoorbereiding gaat niet alleen over goed afscheid nemen. Het gaat ook over goed beginnen aan wat daarna komt.

Wie begint het gesprek met Peter?

PETER

“Mijn leidinggevende begint er vast een keer over”

LEIDINGGEVENDE

“Ik weet niet of pensioen mijn verantwoordelijkheid is of van HR”

HR

“We dachten dat dit in andere gesprekken al was besproken”

En dus begint niemand het gesprek.

De laatste loopbaanfase vraagt niet om één standaardaanpak voor iedere medewerker. Wel om duidelijkheid en aandacht.



WANNEER



WAAROVER



WIE



WAT

Hoe doen jullie dit?

- ☐ Starten jullie ruim voor de pensioendatum?
- ☐ Weten leidinggevendenden hoe ze dit gesprek voeren?
- ☐ Voelen zij zich comfortabel om persoonlijke onderwerpen te bespreken?
- ☐ Hebben zij hulpmiddelen of ondersteuning?
- ☐ Is de laatste loopbaanfase onderdeel van HR- of vitaliteitsbeleid?



Goed werkgeverschap stopt niet op de laatste werkdag. Het betekent dat je medewerkers helpt hun loopbaan goed af te ronden én vooruit te kijken naar de volgende fase.

Hoe pensioenproof is jullie organisatie?

Doe de MyStepz Pensioenproof Quiz en ontdek in X vragen hoe jullie organisatie ervoor staat op vijf onderdelen.



**MOTIVATIE &
BETROKKENHEID**



**VITALITEIT &
INZETBAARHEID**



**KENNIS-
OVERDRACHT**



**MENTALE
VOORBEREIDING**



**HR-BELEID &
LEIDERSCHAP**

- ☒ 15 vragen
- ☒ 3 aantal minuten
- ☒ Direct inzicht in jullie score
- ☒ Inzicht in sterke punten én aandachtspunten

**ONTDEK JULLIE
PENSIOENPROOF SCORE**



[Of klik hier](#)



MYSTEPZ

Helder in toekomstkeuzes