

## HOVO VOOR WERKENDEN.

*Het HOVO zet pilots op voor oudere werknemers die met plezier en goed toegerust zolang mogelijk willen doorwerken. De pilots zijn bedoeld om de belemmeringen bij ouderen en werknemers op te sporen en de kansen en mogelijkheden van educatie te verkennen. Nu wordt er maar zeer mondjesmaat geïnvesteerd in werknemers boven de 50 jaar. Dat staat gelijk met kapitaalvernietiging. Goede voorbeelden zouden de geesten wakker kunnen maken voor een aanpak die ervaringsrijkdom koestert en die senioren aanzet zich te blijven ontwikkelen. Alle begin is natuurlijk moeilijk maar de tijd is rijp voor een nieuwe aanpak.*

### **Waarom en waartoe?**

Langer doorwerken wordt de trend. Toename van de arbeidsparticipatie wordt door de overheid bevorderd. Jong talent wordt schaarser en dus kan de ervaringsrijkdom van senioren niet langer worden gemist. Dat kan alleen lukken als over de hele linie meer wordt geïnvesteerd in het menselijk kapitaal. En daar ligt nu precies het probleem. Het leervermogen en de leerbereidheid van oudere werknemers wordt niet bevorderd. En ouderen worden maar zeer mondjesmaat in de gelegenheid gesteld zich te blijven ontwikkelen. Door functie gerichte scholing en door educatie die de geestelijke mobiliteit bevordert zodat de inzetbaarheid, productiviteit en de arbeidsvreugde op peil kunnen blijven.

Er zou, volgens menigeen, een deltaplan voor een levenlang leren moeten komen. Het HOVO kan aan zo'n deltaplan een bijdrage leveren. Wij hebben immers veel ervaring met een eigentijdse aanpak van senioren educatie. Onze cursusprogramma's nodigen uit de eigen grenzen te verleggen en stellen senioren in de gelegenheid zich te verdiepen in de achtergronden van maatschappelijke ontwikkelingen. Er worden nu verkenningen uitgevoerd die moeten leiden tot een plan van aanpak voor educatie van oudere werknemers. Dit jaar worden een aantal pilots uitgevoerd die de kansen, mogelijkheden en belemmeringen in kaart brengen.

### **De aanpak.**

Werkenden nemen nu ook al deel aan HOVO cursussen en afhankelijk van de locatie varieert het aantal werkenden tussen de 10 en 25%. Uit onderzoek komt naar voren dat werkende 50 plussers wel belangstelling hebben maar dat de cursussen moeilijk zijn te combineren met hun werk. De werkgever werkt ook niet mee. In Groningen en Amsterdam is in ieder geval gebleken dat de deelname van werkenden sterk toeneemt bij een cursus aanbod op zaterdag, kortom, de potentiële behoefte is er wel. Een breed samengestelde werkgroep uit het Groningse heeft overleg gevoerd met hoofden van personeelsafdelingen van grotere werkgevers uit noord Nederland. Het blijkt dat vaak geworsteld wordt met de aanpak van het zogeheten leeftijdsbewust personeelsbeleid en de rol die educatie daarbij kan spelen. Gebleken is ook dat het basis idee van horizon verbreding van oudere werknemers wordt gedeeld. Daarbij dient aan een aantal voorwaarden voldaan te worden:

- het programma aanbod moet passen in het opleidingsbeleid van de werkgever.
- in de cursussen dienen bij voorkeur de achtergronden van maatschappelijke thema's te worden uitgediept zodat de deelnemers kunnen "mee ademen" met belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen die zich voor doen.
- de didactische vormgeving dient rekening te houden met de doelgroep in kwestie. 50 plussers hebben al veel geleerd en kunnen op veel ervaring bogen, zij zullen niet op zoek zijn naar een voorgekookt lesprogramma, zij willen worden uitgedaagd tot meedenken en discussie, zij willen kennis en ervaring onderling delen. Dat stelt dus eisen aan de groepsgrootte en de didactische vaardigheden van de docent.

Dit jaar worden door de werkgroep in samenwerking met personeelsafdelingen een drietal pilots opgezet. Op basis van die pilots zal eventueel een meer omvangrijk educatie programma worden samengesteld. Uiteraard loopt de recessie de werkgroep voor de voeten maar op langere termijn is het onontkoombaar meer serieus werk te maken van leren voor een lang leven.

Prof. Dr. Eric Bleumink  
Voorzitter HOVO Nederland