

# Onderzoeksprogramma

## ‘Leren tussen generaties’

**Wilt u meer inzicht in de vergrijzingsproblematiek binnen uw organisatie en bent u benieuwd naar de mogelijkheden die het ‘leren tussen generaties’ hierbij kan bieden?**

**Neem deel aan het onderzoeksprogramma van Hogeschool Inholland!**

### Onderzoek bij Hogeschool Inholland

Hogeschool Inholland heeft negenentwintig lectoraten. Dit zijn kenniskringen die bestaan uit een lector en een team van deskundigen. De lectoren hebben hun sporen verdiend op een specialistisch vakgebied. Door beroepsgerelateerd onderzoek te doen beantwoorden de lectoraten vragen uit de markt en vertalen de resultaten van het onderzoek terug naar het onderwijs. Op deze manier leveren de lectoraten een belangrijke bijdrage op het gebied van kennisverspreiding naar markt en samenleving.

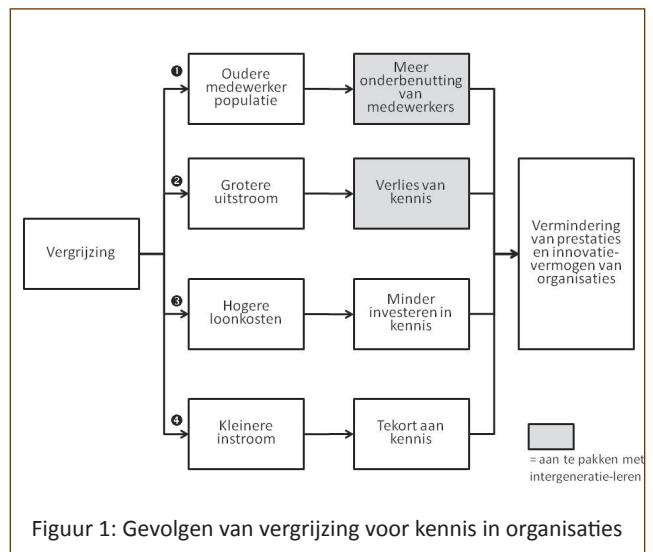
### Activiteiten van het lectoraat Intellectual Capital

Het lectoraat Intellectual Capital van Hogeschool Inholland doet praktijkgericht onderzoek naar vergrijzing, naar de gevolgen daarvan voor kennis binnen organisaties en naar mogelijke knelpunten en oplossingen. Een van de aandachtsgebieden binnen dit centrale onderzoeksthema is Intergeneratie-leren of IGL. Bij IGL leren jongere medewerkers van oudere medewerkers en omgekeerd.

## Onderzoeksprogramma Leren tussen Generaties

### Intergeneratie-leren kan verlies van kennis en onderbenutting tegen gaan

Vergrijzing heeft grote gevolgen voor de beschikbare kennis binnen organisaties. Figuur 1 laat zien dat er door vergrijzing 4 effecten tegelijkertijd spelen die uiteindelijk kunnen leiden tot slechtere prestaties van organisaties en een verminderd innovatievermogen. Zo maken organisaties vaak niet optimaal gebruik van oudere medewerkers en investeren ze minder in oudere medewerkers. Daarnaast stromen er de komende jaren veel oudere medewerkers uit waardoor waardevolle kennis verloren kan gaan. Een derde effect is dat de oudere medewerker vaak duurder is waardoor het onder andere moeilijker wordt te investeren in kennisontwikkeling. Als laatste kan door de kleinere toestroom van jongeren krapte op de arbeidsmarkt ontstaan waardoor het moeilijker wordt jonge medewerkers te vinden. Onderzoek heeft aangetoond dat door intergeneratie-leren onderbenutting van oudere medewerkers kan worden tegengegaan en verlies van kennis kan worden voorkomen (Bontekoning, 2007; Stam, 2009; Spanring, 2008).



## Oud en jong samen laten leren is nog niet eenvoudig

### Voorwaarden voor intergeneratie-leren

Op een succesvolle wijze intergeneratie-leren invoeren in organisaties kan moeilijk zijn. Onderzoek heeft uitgewezen dat aan een aantal voorwaarden moet worden voldaan. Zo vond Ropes (2010) dat in het hoger beroepsonderwijs commitment van medewerkers en support van leidinggevenden van belang zijn. Van Roekel-Kolkhuis Tanke (2008) stelt dat sommige oudere medewerkers tenderen naar versmallen (het vasthouden aan een vertrouwd repertoire van routines) terwijl anderen willen blijven leren (het verleggen van grenzen). Medewerkers die de route kiezen van versmalling zullen minder snel bereid zijn mee te doen aan intergeneratie-leren dan medewerkers die tenderen naar blijven leren.

### Belemmeringen voor intergeneratie-leren

Bepaalde 'beelden' die bij organisaties bestaan over oudere medewerkers kunnen intergeneratie-leren in de weg staan (Dohmen & Baars, 2010; Nussbaum & Coupland, 2004). Een voorbeeld hiervan is de misvatting dat oudere werknemers frequenter ziek zijn. Uit onderzoek wordt duidelijk dat een minderheid van oudere kenniswerkers in geval van ziekte ook chronisch ziek blijft, maar dat het overgrote deel minder last heeft van geregeld ziekteverzuim in vergelijking met jongere kenniswerkers. Ook bestaat het beeld dat oudere werknemers vaker fouten maken, minder productief zijn, verminderd commitment vertonen en vaker betrokken zijn bij conflicten. Onderzoek laat echter zien dat oudere werknemers niet vaker dan jongeren in dit soort situaties terecht komen. Het beeld dat oudere werknemers vaker last hebben van rigiditeit en aanpassingsproblemen en van onvermogen om nieuwe vaardigheden aan te leren dan wel om innovatief te zijn, wordt door onderzoek niet ondersteund. Zo is niet leeftijd de beslissende factor voor leren, maar de 'leergeschiedenis'. Als iemand gewend is om zich veel kennis eigen te maken, dan kan hij of zij dat ook op oudere leeftijd.



## Verschillende onderzoeksprojecten

Als onderdeel van het onderzoeksprogramma worden de volgende onderzoeken voorbereid of uitgevoerd:

1. De rol van verzuring bij het implementeren van intergeneratie-leren (dr. Daan Andriessen)
2. Kennisopvatting en beleving onder oudere hbo-docenten (dr. Marien van en Boom)
3. Het gebruik van visuele schema's in het leren tussen novices en experts (drs. Eja Kliphuis)
4. De rol van metaforen bij het delen van kennis (promotieonderzoek drs. Jeroen Wittink)
5. Hoe kunnen Communities of Practice georganiseerd worden als rijke werkplek omgevingen voor intergeneratie-leren? (Dr. Don Ropes)
6. Intergeneratie-leren als middel om versmalling tegen te gaan in het voortgezet onderwijs (promotieonderzoek in voorbereiding)
7. Oudere vrouwelijke kenniswerkers in kennisintensieve organisaties (promotieonderzoek in voorbereiding)
8. Vitaal leraarschap in het voortgezet onderwijs (RAAK Publiek project in voorbereiding)

### Deelname aan het onderzoek: participeer & leer!

Wij zijn op zoek naar kennisintensieve organisaties die weten, of het gevoel hebben, dat de vergrijzingsproblematiek ook bij hen speelt en die bereid zijn te experimenteren met intergeneratie-leren om hier iets aan te doen. Het onderzoek wordt onder verantwoordelijkheid van de lector uitgevoerd door kenniskringleden in samenwerking met studenten.

### Deelname aan het onderzoek levert u het volgende op:

- Een diagnose van de situatie in uw organisatie. Hoe groot is de kans op kennisverlies en onderbenutting, en hoe ernstig is dat?
- Inzicht in bevorderende en belemmerende factoren voor intergeneratie-leren: in welke mate zijn uw medewerkers versmald en welke beelden bestaan er over en weer tussen oudere en jongere generaties? Hoe staat het met het leerklimaat en de verzuring in de organisatie?
- Ontwerp plan van aanpak voor intergeneratie-leren
- Implementatie plan van aanpak voor intergeneratie-leren
- Evaluatie plan van aanpak voor intergeneratie-leren incl. instrumenten om de toegevoegde waarde van de aanpak over langere tijd te meten
- Medewerkers van uw organisatie die actief in het projectteam participeren ontwikkelen zich tot 'onderzoekende professional'



### **Aanmelden**

Heeft u vragen over ons onderzoeksprogramma of belangstelling om aan een onderzoeksproject deel te nemen? Neem dan contact met ons op!

Daan Andriessen (Lector)  
daan.andriessen@inholland.nl  
tel: 06-52375658

Don Ropes (Associate Lector)  
donald.ropes@inholland.nl  
tel. 06-51018343

**Hogeschool Inholland**  
**Lectoraat Intellectual Capital**  
**Bijdorplan 15**  
**2015 CE Haarlem**  
**tel. 023-543 8099**

@

#