

4

Vorming en leeftijd

4.1 Belang van de vorming voor oudere werknemers

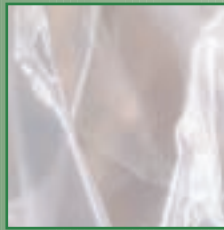
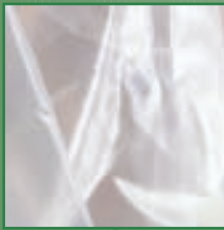
De huidige samenleving kenmerkt zich door een toenemende veroudering van de bevolking. Deze "vergrijzing" zorgt ervoor dat het aandeel ouderen op de arbeidsmarkt toeneemt en de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking stijgt. Vrijwel alle sectoren worden hiermee geconfronteerd. Hoe kunnen werkgevers, human resource managers, preventieadviseurs, vakbonden,... met deze evolutie omgaan ?

Leren en opleiden zijn twee belangrijke factoren die kunnen bijdragen tot de inzetbaarheid van de oudere werknemers op de arbeidsmarkt. Oudere werknemers evolueren op die manier mee met de voortdurende veranderingen in de maatschappij en dragen hun steentje bij door mee te denken en de veranderingen en evoluties mee vorm te geven.

"Levenslang leren" wordt een belangrijk kenmerk van de arbeidsmarkt in de toekomst. Oudere werknemers ontwikkelen kennis en vaardigheden die aansluiten bij de nieuwe evoluties op de werkvloer én in de samenleving.

Hoe moet dit echter worden georganiseerd? Zijn bepaalde voorwaarden verbonden aan leren en opleiden? Hebben oudere werknemers specifieke noden en behoeften? Dit hoofdstuk tracht een antwoord te geven op deze vragen.

Dit hoofdstuk kadert binnen het project CAPA: "Evolutie van de fysieke en fysiologische capaciteiten in functie van leeftijd in de beroepsbevolking". Enerzijds bracht dit project stereotypen over de evolutie van de lichamelijke, cognitieve en psychologische capaciteiten van mannen en vrouwen in kaart, anderzijds werden deze vooroordelen genuanceerd, bevestigd, bekrachtigd of bestreden. Het geeft een antwoord op de vragen: hoe leren 45-plussers en hoe moeten deze binnen een bedrijfscontext worden opgeleid? Het richt zich tot diegenen die zich binnen de bedrijfswereeld willen engage-



ren voor het organiseren van opleidingen en creëren van leermogelijkheden voor oudere werknemers.

Het hoofdstuk is in de eerste plaats bedoeld voor werkgevers en opleiders van volwassenen (in dit geval 45-plussers) binnen een bedrijfscontext. Ze geeft concrete informatie over enerzijds het leren en opleiden van oudere werknemers en anderzijds het organiseren van opleidingen binnen een bedrijfscontext. Een constructivistische visie op leren en opleiden, waarbij onder andere de ervaringen van de lerenden belangrijk zijn, vormt het uitgangspunt. Naast een algemene toelichting bij de kenmerken van de oudere werknemer en het didactisch model, dat het vertrekpunt is voor elke vorm van opleiden, worden specifieke voorwaarden meegegeven waaraan zowel de opleider als de opleiding moet voldoen. Op basis van deze informatie werd een aantal checklists samengesteld.

Het hoofdstuk heeft niet de ambitie een algemeen geldend recept aan te bieden dat altijd en overal geldt. Het biedt concrete tips en richtlijnen die binnen elke context of sector op een specifieke manier moeten worden ingevuld. Het doet dienst als leidraad voor personen die verantwoordelijk zijn voor het organiseren van opleidingen en het creëren van leermogelijkheden voor oudere werknemers. Het geeft een aantal noodzakelijke basisvoorwaarden en onderwijskundige principes mee waarmee elke opleider rekening dient te houden bij het organiseren van opleidingen. Uiteraard kan het hoofdstuk verder worden aangevuld en zijn andere invalshoeken en klemtonen mogelijk.

Het hoofdstuk geeft in hoofdzaak tips die direct toepasbaar zijn binnen een klassieke leersetting (lerende en lesgever ontmoeten elkaar op regelmatige tijdstippen in een klaslokaal). Een "lerende organisatie" (zie later) heeft echter veel meer te bieden. Opleidingsverantwoordelijken mogen het belang en de meerwaarde van het informeel leren, dat zich dagdagelijks bij elke werknemer op de werkvloer voordoet, niet vergeten. Om een optimaal leerrendement te verkrijgen is het aan te raden ook de werkvloer zoveel mogelijk bij het leren te betrekken.

Verklarende woordenlijst

In wat volgt wordt een korte toelichting gegeven bij standaardtermen die doorheen het hoofdstuk meerdere malen aan bod komen:

- didactisch model: presenteert de componenten die integraal deel uitmaken van het didactisch handelen;
- macroniveau: beleidsniveau;
- mesoniveau: is hier het bedrijfsniveau;
- microniveau: niveau van de concrete leersituatie;
- didactisch handelen/instructieactiviteiten: zijn concrete activiteiten die worden opgezet om leren uit te lokken;
- didactische componenten: zijn onderdeel van het didactisch model en krijgen bij het opzetten van instructieactiviteiten een concrete invulling, bijvoorbeeld: leerstof, media,...
- lerende/cursist: is hier de 'oudere werknemer' (45-plusser);
- lesgever/opleider: is hier de persoon die instaat voor het opleiden van de 'oudere werknemer';
- leren: activiteit te situeren bij de lerende;
- opleiden: activiteit te situeren bij de lesgever;
- formeel leren: leren dat doelbewust, georganiseerd verloopt;
- informeel leren: leren dat onbewust, toevallig plaatsvindt;
- werkplekleren: leren dat plaatsvindt op of via de werkplek, kan zowel formeel als informeel verlopen.



4.2 Kenmerken oudere werknemer

In wat volgt worden de kenmerken van de oudere werknemer (45-plusser) in kaart gebracht. Zoals eerder aangegeven vormt de oudere werknemer het uitgangspunt van dit hoofdstuk. De kenmerken zullen mee bepalen hoe de opleiding er uiteindelijk uitziet. Het is dus van groot belang deze kenmerken eerst van naderbij te bekijken.

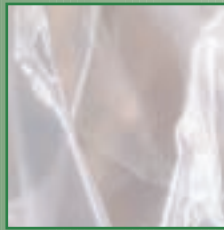
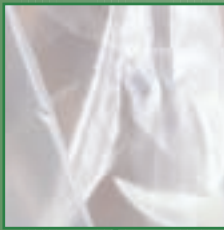
We baseren ons op de kenmerken van een lerende volwassene, aangezien de literatuur geen informatie biedt over specifieke kenmerken met betrekking tot leren van oudere personen op het werk.

Let op: oudere werknemers hebben, net zoals andere doelgroepen specifieke kenmerken. Het kan de opleiding en het leren van de doelgroep alleen maar ten goede komen indien de opleider hiermee rekening houdt. Dit betekent echter niet dat elk lid van die bepaalde groep gelijk is. Het is noodzakelijk de eigenheid van elke lerende te respecteren.

4.2.1 Motivatie

Volwassenen leren meestal omdat het leren een functie heeft in hun leven, ze leren kennis en vaardigheden die ze direct kunnen gebruiken. Kinderen daarentegen leren vooral omdat het moet en voor hun toekomst. Het is belangrijk dat de motivatie doorheen het leerproces voortdurend wordt gevoed. De motivatie kan immers doorheen het leerproces afnemen. Men kan dit voorkomen door het leren functioneel en toepasbaar te maken.





4.2.2 Aanwezige kennis en ervaring

Volwassenen bezitten kennis, inzichten, vaardigheden en houdingen die ze meebrengen in een nieuwe leersituatie door hun levenservaring. Hun leermogelijkheden worden dus bepaald door wat ze in het verleden hebben geleerd en door factoren op het sociaal-culturele en psychologische vlak. Ze hebben er baat bij nieuwe kennis, ideeën en vaardigheden te integreren in wat ze al weten en kunnen. De opleider zal er daarom goed aan doen de voorkennis van de cursisten in kaart te brengen. Op die manier kan hij aansluiting creëren tussen de reeds aanwezige en de nieuwe kennis en vaardigheden.

4.2.3 Bestaand gedrag en leerpatronen

Eenzijds verloopt het leren van volwassenen gemakkelijker omdat aangesloten kan worden bij reeds bestaand gedrag. Nieuwe zaken krijgen daarin gemakkelijk een plaats. Anderzijds is het gedrag van volwassenen te typeren als routinematig of vastgeroest in ideeën en vooroordelen. Nodige veranderingen in gedrag zijn daardoor juist moeilijker te verwezenlijken.

Reactie uit de praktijk:

Het gedrag van de oudere werknemer kan soms routinematig en vastgeroest overkomen maar dit heeft vaak te maken met het onbekende. De lesgever moet over de nodige voorkennis beschikken om de voor- en nadelen van zijn standpunt te verdedigen. Het luisteren naar en ingaan op de meningen en ervaringen van de lerenden speelt hierin een grote rol.

4.2.4 Zelfbeeld

Het zelfbeeld is gebaseerd op langdurige reeksen van sociale activiteiten en leeractiviteiten. Deze kunnen zowel positief als negatief zijn verlopen. Een negatief zelfbeeld kan zich uiten in een gebrek aan zelfvertrouwen, faalangst en kan het leerproces belemmeren. Een positief zelfbeeld daarentegen zal het leerproces positief beïnvloeden en stimuleren.

4.2.5 Leervermogen

Het leervermogen van de oudere werknemer onderscheidt zich in een aantal aspecten van het leervermogen van andere doelgroepen. Enkele voorbeelden:

- kinderen kunnen snel informatie opnemen, volwassenen hebben daar meer moeite mee
- volwassenen zijn kritischer, selectiever en accurater omdat ze over een groter arsenaal aan kennis en ervaring beschikken
- kenmerkend voor groepen lerende volwassenen is de grote verscheidenheid in leercapaciteit.

Reactie uit de praktijk:

De oudere werknemer is kritischer, selectiever en accurater omdat hij over een groter arsenaal aan kennis en ervaring beschikt. Daarom zal hij meer tijd nemen en dus nodig hebben om beslissingen te nemen.



4.2.6 Verantwoordelijkheid

Acceptatie en respect zijn belangrijke voorwaarden om het leerproces te doen slagen. Volwassenen zijn zelfstandig en hebben hun eigen verantwoordelijkheid. Ze willen dan ook als mondige mensen worden aangesproken.

4.2.7 Beschikbare tijd

Kinderen gaan voltijds naar school. Volwassenen daarentegen combineren vaak de opleiding met hun werk, ze hebben met andere woorden naast de opleiding ook andere taken die tijd en energie vergen. De hoeveelheid, de inhoud, het tijdstip,... , zullen hierop moeten worden afgestemd.

4.2.8 Conclusie

De opleider moet in de mate van het mogelijke rekening houden met bovenstaande kenmerken. Ze zullen de invulling van de didactische componenten mee bepalen.

CAPA (2006) reikte ook een aantal zaken aan met betrekking tot de cognitieve capaciteiten van de oudere werknemer. Enkele van deze kenmerken worden kort beschreven.

- *Reactietijd*

De reactietijd is de tijd die iemand nodig heeft om te reageren op een fysieke prikkel zoals een geluid, een lichtsignaal of een mentale prikkel zoals een vraag. De reactietijd neemt met de leeftijd toe, vooral wanneer de taak complex is.

- *Geheugen*

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen het werkgeheugen, het episodisch, het semantisch, het procedureel en het prospectief geheugen. Het werkgeheugen, waarin informatie gedurende enkele minuten wordt opgeslagen, gaat achteruit met het ouder worden. Het episodisch geheugen, bestemd voor persoonlijke zaken, bewaart het essentiële maar verliest de details. Het semantisch geheugen, dat de algemene kennis bevat, zonder de context, gaat niet achteruit maar wordt minder snel oproepbaar. Het procedureel geheugen, dat de verworven vaardigheden bevat, gaat niet verloren. Het prospectief geheugen ten slotte, dat ons in staat stelt te herinneren wat we nog moeten doen, neemt ook met de leeftijd af.

Reactie uit de praktijk:

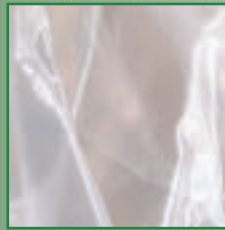
De evolutie van het geheugen brengt met zich mee dat het moeilijker wordt nieuwe dingen aan te leren. De lesgever moet ter compensatie de motivatie van de lerenden stimuleren.

- *Aandacht*

Aandacht is het vermogen zich te concentreren en informatie of gebeurtenissen vast te leggen in een eenvoudige situatie of in een situatie waarbij andere elementen een rol spelen. De oudere werknemer laat zich gemakkelijker afleiden. Hij kan het moeilijk hebben om niet-relevante informatie te negeren.

- *Intelligentie*

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen gekristalliseerde intelligentie en vloeibare intelligentie. Gekristalliseerde intelligentie is de capaciteit om een beroep te doen op de kennis die men tijdens het leven heeft verworven. Vloeibare intelligentie is het vermogen om nieuwe kennis te verwerven en nieuwe problemen te verhelpen met oplossingen die we niet uit onze verworven kennis kunnen halen maar zelf moeten ontwikkelen. Het eerste blijft vrij constant, het tweede neemt af met ouder worden.



- **Leervermogen**

Het leervermogen is nodig om zich aan te passen aan een dagelijks leven dat ononderbroken evolueert: leren skiën, een microgolfoven of dvd-speler leren gebruiken, informatie op het internet leren zoeken, een nieuwe taal leren, ... Oudere werknemers hebben vaak meer tijd nodig dan jongeren om nieuwe informatie of processen aan te leren. Eerder besproken kenmerken, zoals het geheugen, spelen hierin mee.

- **Creativiteit**

De kwaliteit van de creativiteit neemt niet af, de kwantiteit wel.

- **Nemen van beslissingen**

De kwaliteit van de beslissingen blijft onveranderd. Oudere werknemers hebben echter wel meer tijd nodig om beslissingen te nemen als het probleem complex is.

4.3 Visie op leren en opleiden: constructivisme

Dit hoofdstuk neemt een constructivistische visie op leren en opleiden als uitgangspunt omdat deze visie nauw aansluit bij de kenmerken van het leren van de oudere werknemer. Uiteraard zijn ook andere visies op leren en opleiden mogelijk maar die sluiten minder goed aan bij de kenmerken van de doelgroep, vandaar dat het hoofdstuk zich in deze context beperkt tot het constructivisme.

Naast het constructivisme zijn ook andere visies op leren en opleiden mogelijk.

*Het **behaviorisme** bijvoorbeeld stelt het observeerbare gedrag centraal. Gedachten en emoties worden buiten beschouwing gelaten. Leren wordt in deze context gezien als een observeerbare gedragsverandering. Het interne proces wordt genegeerd. De mens wordt gezien als een "machine".*

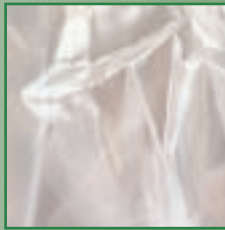
*Het **cognitivism** heeft, naast het observeerbare gedrag (zie behaviorisme), ook aandacht voor het mentale gedrag. In deze benadering wordt onze cognitie voorgesteld door het informatieverwerkingsmodel. Men kijkt vooral naar het verwerken, opslaan en ophalen van informatie. De werking van het geheugen staat centraal. Bij deze benadering ligt de nadruk op het cognitieve leren. Sociaal, emotioneel en motorisch leren krijgen minder aandacht.*

Uiteraard kunnen binnen deze visies meerdere substromingen worden onderscheiden. Een verdere uitdieping van de verschillende visies en stromingen is binnen de context van dit hoofdstuk niet van toepassing. Voor meer informatie over de verschillende onderwijsvisies kan men de literatuur raadplegen (oa Valcke, 2005).

4.3.1 Constructivistische visie op leren

Een constructivistische visie op leren wordt als volgt omschreven:

- Kennis is een proces waarbij elke lerende betekenis geeft aan zijn ervaringen.
- Kennis wordt op een zeer persoonlijke manier verwerkt en dit afhankelijk van de context waarin deze wordt verworven.
- De sociale dimensie is van belang: de directe interactie tussen lerenden en/of de lerende(n) en de lesgever zorgt ervoor dat men elkaar begrijpt en kennis deelt.



4.3.2 Constructivistische visie op opleiden

De oudere werknemer is het uitgangspunt van de opleiding. Boven werd onder andere beschreven dat de oudere werknemer kan putten uit een ruime kennis- en ervaringsbasis. De keuze voor het constructivisme is snel gemaakt aangezien deze visie op leren en opleiden de ervaringen van de lerenden centraal stelt.

Instructie, ingericht volgens het constructivisme, wordt als volgt omschreven:

- leren op basis van concrete ervaringen;
- uitgaan van de individuele intenties van elke lerende;
- uitgaan van de actieve betrokkenheid van de lerende;
- nadruk op samenwerkend leren;
- nadruk op probleemoplossend denken;
- creëren van concrete en betekenisvolle leercontexten;
- lesgever als "mediator", "coach", "tutor", ...
- creëren van authentieke en complexe leersituaties;
- evalueren als een continu proces;
- fouten als ideaal uitgangspunt voor leren.

De opleiding aan oudere werknemers zal deze kenmerken weerspiegelen.

4.3.3 Constructivistische leeromgeving

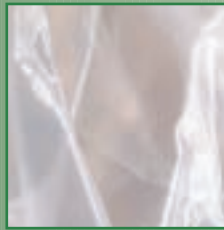
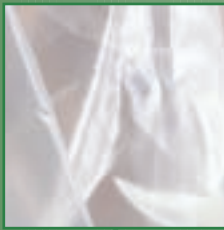
Constructivisten besteden ten slotte veel aandacht aan het creëren van een leeromgeving. De kwaliteit van de leeromgeving zal immers het leren sterk beïnvloeden. Jonassen (in Valcke, 2005) geeft acht concrete kenmerken van leren in een constructivistische leeromgeving: actief leren, construerend leren, samenwerkend leren, doelgericht leren, complex leren, gecontextualiseerd leren, reflectief leren en leren in conversatie met anderen. De gelijkenis met bovenstaande kenmerken is treffend. Het is belangrijk leeromgevingen te creëren die dit soort leren ondersteunen. Het bedrijf als "lerende organisatie" (zie later) is een mooi voorbeeld van een constructivistische leeromgeving waarin leren van en met elkaar mogelijk worden.

4.4 Didactisch model

Met de kenmerken van de doelgroep en het constructivisme in het achterhoofd spitsen we ons nu toe op de opleiding zelf. Het hoofdstuk richt zich in de eerste plaats tot het formeel leren in een klassieke leersetting. Toch dient hier reeds te worden beklemtoond dat leren en opleiden niet steeds gekoppeld moeten zijn aan een klassieke setting. Leren en opleiden kan zowel formeel als informeel plaatsvinden op de werkvloer zelf. Dit "werkplekleren" is van onschatbare waarde en moet door de opleidingsverantwoordelijken ook in rekening worden gebracht.

Elke opleiding moet aan een aantal basisvereisten voldoen. Dit hoofdstuk stelt een didactisch model (Valcke, 2005) voorop dat de opleider als uitgangspunt kan nemen. Dit model bestaat uit een aantal niveaus en componenten. In wat volgt worden deze elementen voorgesteld en concreet ingevuld in functie van het leren en opleiden van oudere werknemers.

Het hoofdstuk maakt een onderscheid tussen twee niveaus: het meso- en microniveau, in deze context respectievelijk het niveau van het bedrijf en het niveau van de concre-



te leersituatie. Dit hoofdstuk geeft in hoofdzaak een concrete invulling aan de didactische componenten op het microniveau (16). Aan de hand daarvan kunnen de lesgevers, intern of extern, aan de slag. Toch wordt in de eerste plaats ook aandacht besteed aan het mesoniveau (17). Dit niveau is ook belangrijk, de invloed ervan wordt vaak onderschat. Het macroniveau, meer bepaald het niveau van de beleidsorganen, beleidsmakers, beslissingsnemers, ... , wordt in dit hoofdstuk buiten beschouwing gelaten. Het is een praktische keuze om in dit hoofdstuk vooral toe te spitsen op de concrete bedrijfscontext. Dit betekent niet dat het macroniveau niet belangrijk is en geen invloed heeft.

4.4.1 Bedrijfsniveau (18)

A Algemeen

Op dit niveau staat het bedrijf centraal. De directe relatie tussen de lerende(n) en de lesgever (microniveau: niveau van de concrete leersituatie) komt hier nog niet aan bod. Volgende zaken worden onder andere op dit niveau beslist:

- de duur van een opleiding;
- de beschikbare tijd;
- de infrastructuur;
- het aantal lesgevers;
- de kostprijs;
- ...

Vaak beslist een team over deze aangelegenheden. Dit alles kan een neerslag krijgen in een " opleidingsplan " .

De communicatie tussen de opleiders, opleidingsverantwoordelijken en leidinggevenden is op dit niveau onontbeerlijk. De opleiding(en) kaderen binnen een bedrijfscontext en moeten dus aansluiten bij deze specifieke context. Met het organiseren van de opleiding(en) wil het bedrijf immers bepaalde doelen nastreven. De leidinggevenden kunnen bij het nemen van beslissingen ook de werknemers of hun afgevaardigden en andere relevante betrokkenen laten participeren. Op die manier sluiten de opleidingen beter aan bij de noden en verwachtingen van de werknemers, waardoor weerstanden worden weggenomen en de motivatie van deze actoren positief wordt beïnvloed.

B Concreet

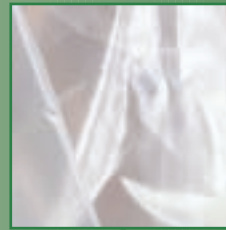
• Basisvereisten

Men gaat in de eerste plaats de visie op leren en opleiden binnen het bedrijf na. Wat is de meerwaarde van leren en opleiden binnen het bedrijf? Wat wil men ermee bereiken? Deze visie komt niet op zich te staan maar sluit aan bij de bedrijfsvisie. Vervolgens spitst men zich toe op de doelgroep: hoe ziet men leren en opleiden bij de oudere werknemer? De kenmerken van de oudere werknemer, zoals die in de literatuur worden voorgesteld en in dit hoofdstuk werden opgenomen, dienen als houvast bij het formuleren van een visie. Deze inventaris geeft namelijk een duidelijk beeld van hoe het leren en opleiden bij de oudere werknemer zich kenmerkt. De visie op leren en opleiden binnen het bedrijf in het algemeen en bij oudere werknemer in het bijzonder en bijhorende doelstellingen kunnen worden vastgelegd in een " opleidingsplan ". Dit opleidingsplan zal deel uitmaken van het beleidsplan van het bedrijf, het kadert dus binnen een ruimere context. Het bedrijf kan een werkgroep aanstellen die zich over deze materie buigt. In de werkgroep participeren zowel de leidinggevenden, opleidingsverantwoordelijken, lesgevers, werknemers als andere relevante betrokkenen.

(16) In wat volgt zal het microniveau steeds als < het niveau van de concrete leersituatie > worden benoemd.

(17) In wat volgt zal het mesoniveau steeds als < het bedrijfsniveau > worden benoemd.

(18) Ook wel mesoniveau.



Het uitdenken en expliciteren van een visie is zeer belangrijk omdat dit de keuzes, die men later maakt, verantwoordt. Men moet deze visie ook duidelijk naar alle actoren toe communiceren. Het opleidingsplan kan dienst doen als communicatiemiddel. Men kan ook, op basis van dit plan, een informatiebrochure samenstellen, die deze informatie presenteert en toelicht. Men kan deze infobrochure ter beschikking stellen van het personeel en andere relevante betrokkenen.

Dit hoofdstuk stelt een constructivistische visie op leren en opleiden centraal omdat het leren van de oudere werknemer hier nauw bij aansluit. Het is dus voor bedrijven aan te raden deze constructivistische visie aan te wenden. De oudere werknemer zal zich op die manier meer aangesproken voelen en het leerrendement zal veel hoger zijn. Men mag niet vergeten de oudere werknemer als uitgangspunt te nemen van de opleiding en deze hierop af te stemmen.

Samengevat:

Op het bedrijfsniveau kan men alvast volgende zaken ondernemen:

- aanstellen van een werkgroep (opgelet: de werkgroep vertegenwoordigt zowel de leidinggevenden, opleidingsverantwoordelijken als de werknemers en andere relevante betrokkenen, communicatie tussen deze actoren is in deze fase onontbeerlijk!);
- uitdenken en expliciteren van een visie op leren en opleiden algemeen;
- uitdenken en expliciteren van een visie op leren en opleiden bij oudere werknemers;
- opstellen van een " beleidsplan/opleidingsplan "
- samenstellen van een informatiebrochure voor alle relevante betrokkenen;
- belangrijk: de doelgroep, namelijk de oudere werknemers, als uitgangspunt nemen !

De werkgroep kan zich ook over volgende vragen buigen en de antwoorden eventueel in het opleidingsplan opnemen:

- Hoeveel opleidingen zullen we organiseren ?
- Voor wie zullen we deze opleidingen organiseren ?
- Wanneer zullen we deze opleidingen organiseren ?
- Waarover zullen deze opleidingen gaan ?
- Welke doelstellingen willen we ermee bereiken ?
- Wat is de duur van de opleidingen ? Krijgen de lerenden bijvoorbeeld de kans om de opleidingen in modules te volgen ?
- Over welke mogelijkheden beschikken we op vlak van tijd, infrastructuur, personeel,... ?
- Moeten we acties ondernemen ? Bijvoorbeeld: aanstellen van lesgevers.
- Wat is de kostprijs van de opleidingen ?
- Hoeveel lesgevers moeten we aanstellen ?
- Worden de lesgevers intern of extern gekozen ?
- Organiseren we binnen het bedrijf opleidingen voor de lesgevers ?
- ...

Bedrijven kunnen zich op deze richtvragen baseren om hun " opleidingsbeleid " vorm te geven.

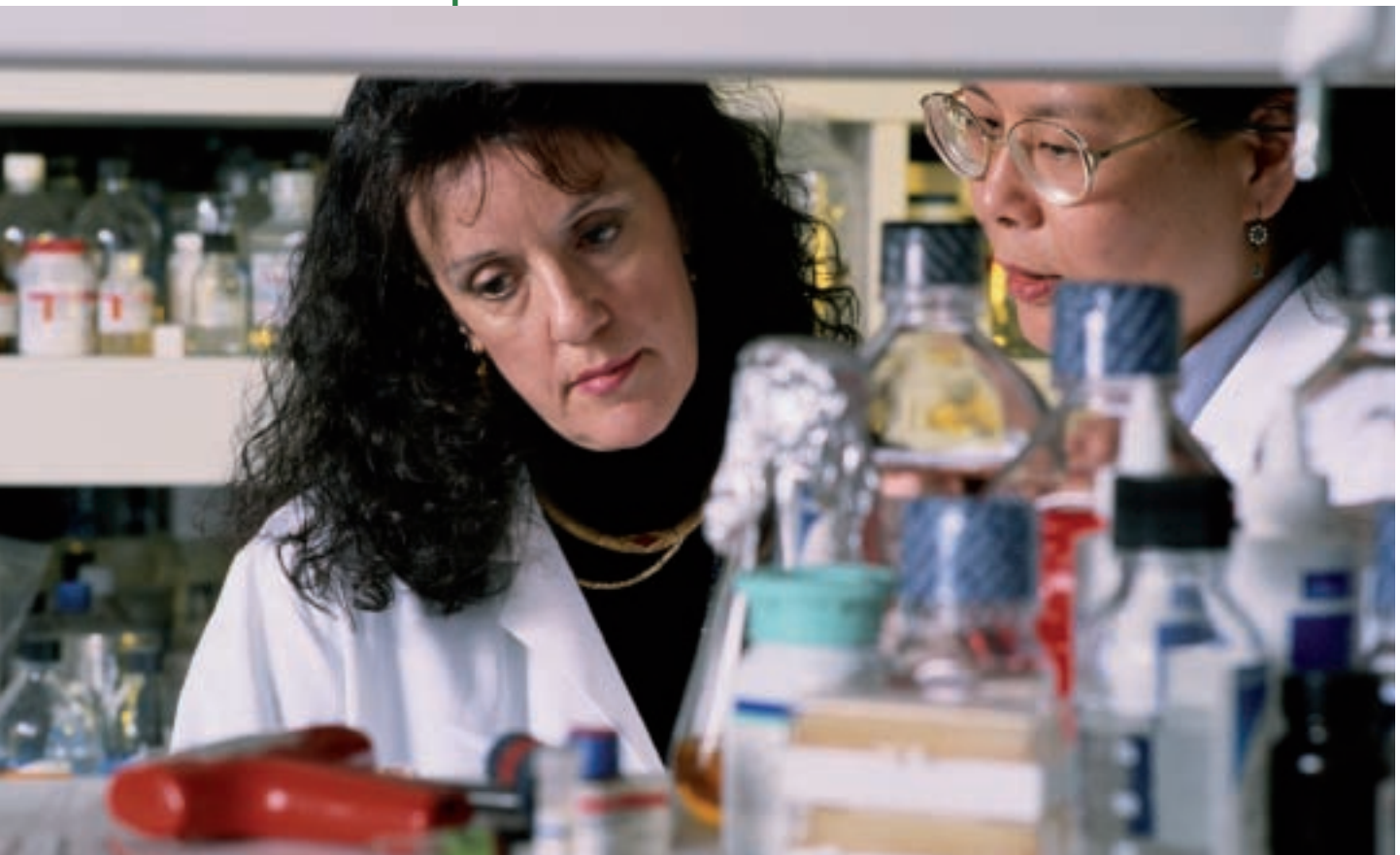
• **Kwalificaties lesgever**

Op het bedrijfsniveau kan men ook aandacht besteden aan de kenmerken/kwalificaties waarover de lesgever moet beschikken. Deze actor moet aan een aantal specifieke vereisten voldoen indien de doelgroep van de opleiding uit oudere werknemers bestaat.



De doelgroep kenmerkt zich door een grote diversiteit aan achtergronden, ervaringen, kennis, leerstijlen,... De lesgever moet zich hiervan bewust zijn en hier ook rekening mee houden. Hij moet over een open houding beschikken en openstaan voor de inbreng van de lerenden. Dit kan door een grondige analyse van de beginsituatie van de lerenden te maken aan de hand van onder andere een individueel gesprek of groeps gesprek, voorkennistoets,... De informatie die hieruit voortvloeit, kan hij positief binnen de opleiding aanwenden. Hij kan zich hierdoor laten leiden bij het selecteren van doelstellingen en leerinhouden. Deze manier van werken zorgt ervoor dat de lerenden zich meer aangesproken voelen. De motivatie en het leerrendement zullen veel hoger liggen. De lerenden voelen zich gerespecteerd. Respect en gelijkwaardigheid zijn eveneens twee belangrijke basishoudingen waarover de lesgever moet beschikken. De doelgroep bestaat uit volwassen mensen die allemaal een eigen leven leiden. Zij worden graag op een volwassen manier aangesproken en willen zelf verantwoordelijk zijn.

De diversiteit binnen de doelgroep brengt ook met zich mee dat de lesgever over een ruim arsenaal aan mogelijkheden moet beschikken voor wat betreft leermiddelen, werkvormen, materiaal,... Zo zal hij er beter in slagen om aan de noden en behoeften van eenieder tegemoet te komen. Het aanbod zal uiteraard verschillen van sector tot sector. Dit betekent dat er vaak een beroep zal worden gedaan op het eigen initiatief en de creativiteit van de opleider. Dit wordt in de literatuur ook wel als de "innovatieve rol" van de lesgever aangeduid. Kortom, men verwacht een zelfstandige, innovatieve en creatieve houding van de opleider.





De lesgever moet ook nagaan en duidelijk stellen wat zijn visie op leren en opleiden is, zowel algemeen als voor de oudere werknemer in het bijzonder. Hij moet zich daarnaast realiseren dat hij niet alleen handelt: hij handelt binnen een bepaalde bedrijfscontext. Het bedrijf heeft een eigen visie op leren en opleiden vooropgesteld. Het is belangrijk dat de lesgever aansluiting vindt tussen de eigen visie en de visie van het bedrijf. Bij het invullen van de opleiding moet hij de bedrijfsvisie in acht nemen. Het is ten slotte noodzakelijk dat de opleider het bedrijf kent waar hij een opleiding geeft.

Een belangrijke meerwaarde is het samenstellen van een team van lesgevers. Zij kunnen overleg plegen, ervaringen uitwisselen, gezamenlijk problemen oplossen, initiatieven opzetten,...

Ten slotte: of de doelgroep nu uit kinderen, jongeren of volwassenen bestaat, de lesgever heeft steeds een voorbeeldfunctie. Wat hij van de lerenden verwacht, moet hij ook zelf uitstralen.

Samengevat:

Volgende attitudes kan men van de lesgever verwachten:

- open houding;
- respect en gelijkwaardigheid;
- zelfstandig;
- eigen initiatief;
- creativiteit;
- reflectie op eigen visie over leren en opleiden en uitdragen ervan;
- reflectie op plaats binnen het geheel (= bedrijfscontext);
- teamgerichtheid;
- voorbeeldfunctie.

• **Lerende organisatie**

Ten slotte worden op het bedrijfsniveau de fundamenten gelegd voor het ontwikkelen van constructivistische leeromgevingen. Het bedrijf zal moeten evolueren tot een "lerende organisatie". Er heerst een klimaat waarin leren van en met elkaar mogelijk worden. De werknemers zien het nut en de noodzaak daarvan zelf in. Dit betekent dat men niet alleen leert omdat de werkgever dit oplegt. Het gaat erom zelfstandig én met elkaar creatief en inventief problemen te leren oplossen. Niet alleen de cursus of de opleiding maar ook de dagelijkse problemen op de werkvloer bieden kansen om te leren. Uiteraard moeten hier een aantal voorwaarden worden vervuld.

Op dit niveau kunnen volgende zaken bijdragen tot de ontwikkeling van een "lerende organisatie":

- extra faciliteiten: lokalen, werkruimtes,...
- materiaal, toestellen, machines,..., in goede staat!
- didactische hulpmiddelen: bord, computer, beamer, overheadprojector, flipover,...
- cursusmateriaal, handleidingen, checklists, mediatheek,...
- gunstige werk- en leeromstandigheden: rustig, veilig, leervriendelijk, open communicatie, laagdrempelig,...
- budget: aankopen van materiaal, verlonen van lesgevers,...
- tijd;
- beleidsplan/opleidingsplan: wie, wat, wanneer,...
- informatiebrochure voor het ruime publiek;



- reglement: afspraken, uurregelingen,...
- coachingsplan: individueel, voor elke werknemer;
- functieomschrijving voor de lesgever: verantwoordelijkheden, taken, rechten,...
- eventueel een coördinatorfunctie;
- eventueel een afzonderlijke administratieve functie;
- train the trainer sessies: opleiden en begeleiden van lesgevers;
- externen inschakelen: trainers, technici,...
- overlegmomenten inlassen;
- ...

Deze initiatieven op het bedrijfsniveau kunnen de instructie vereenvoudigen, vandaar dat het belangrijk is hier als bedrijf voldoende bij stil te staan.

Samengevat:

Het gaat er uiteindelijk om een veilige omgeving te creëren, die voorzien wordt van adequate hulpmiddelen en deskundige begeleiding, waarin uitdagende problemen om nieuwe oplossingen vragen en waartoe de benodigde kennis en vaardigheden al werkend worden ontwikkeld en verworven, individueel of in team.

Opgelet !

Leren en opleiden beperken zich niet tot leren en opleiden in een klassieke setting. Dit kan ook plaatsvinden op de werkvloer zelf ! Tracht dus zoveel mogelijk de werkvloer te benutten en te integreren in de opleiding. Onderschat daarnaast het belang van het dagdagelijks, informeel leren niet.

4.4.2 Niveau van de concrete leersituatie (19)

A Algemeen

Op dit niveau kijkt men naar leren en instructie als een concrete activiteit. De aandacht gaat daarbij vooral naar de interactie tussen de lesgever(s) en de lerende(n). Volgende aspecten zijn hier van belang:

- de actoren;
- de context;
- de leeractiviteiten;
- de instructieactiviteiten.

Met actoren bedoelt men onder andere de lesgever en de lerende. Ze hebben bepaalde kenmerken en zijn verantwoordelijk voor en betrokken bij de instructie- en leeractiviteiten. Met kenmerken bedoelt men onder andere: leeftijd, vooropleiding, voorkennis, interesses, eigen opvattingen/visies/percepties over leren en instructie, motivatie, ... De instructieactiviteiten of het didactisch handelen zijn de concrete activiteiten die door de lesgever worden opgezet om leeractiviteiten uit te lokken. De leeractiviteiten zijn dus het gevolg van de instructieactiviteiten en worden van de lerenden verwacht. De context ten slotte is het geheel van externe variabelen dat de instructie beïnvloedt. De context kan bij het didactisch handelen worden betrokken.

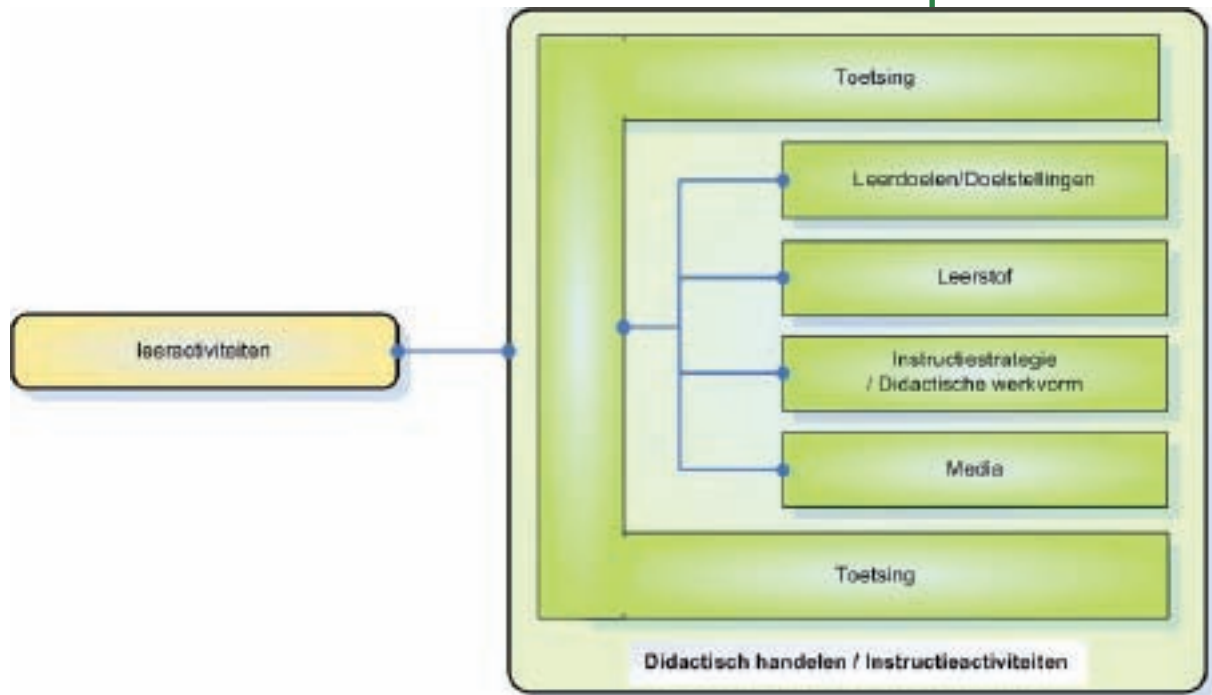
Op dit niveau wordt de organisatiedimensie sterk beklemtoond. Enkele belangrijke aspecten zijn:

- de grootte van de instructiegroepen;
- de beschikbare tijd;
- het aantal lesgevers;
- infrastructuur (beschikbaarheid, toegankelijkheid, grootte).

(19) Ook wel microniveau.



Wat de instructieactiviteiten betreft, kan men uitgaan van onderstaand model:



Figuur 1: model voor didactisch handelen/instructieactiviteiten, Valcke (2005)

Dit model bevat verschillende didactische componenten. Deze componenten worden aangevuld met enkele componenten die, zeker bij het opleiden van oudere werknemers, extra aandacht verdienen, namelijk: beginsituatie, groepeeringsvorm, organisatie, groepsamenstelling en groepsleerproces.

B Didactische componenten

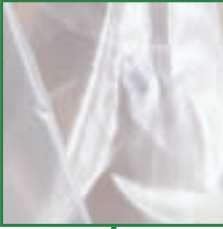
In wat volgt worden al deze componenten voorgesteld, toegelicht en concreet ingevuld in functie van het leren en opleiden van de oudere werknemer.

Beginsituatie

- Wat ?

De beginsituatie onderzoeken, is het allereerste dat de lesgever onderneemt. Concreet betekent dit dat de lesgever de lerenden leert kennen. Dit is zeer belangrijk omdat deze kennis het leer- en instructieproces zal beïnvloeden. Dit kan volgende zaken omvatten:

- voorkennis van de lerende achterhalen;
- vooropleiding(en) van de lerende achterhalen;
- werkervaring van de lerende achterhalen;
- sterke en zwakke karakteristieken van de lerende inventariseren met betrekking tot leermogelijkheden, sociale omgang,...
- verwachtingen van de lerende ten aanzien van de opleiding en lesgever achterhalen;
- waarden en normen van de lerende achterhalen;
- motivatie van de lerende inschatten;
- ...



Gedurende de opleiding leert de lesgever de lerenden uiteraard steeds meer en beter kennen via onder andere de dagelijkse omgang en observaties. Toch is het belangrijk reeds vooraf zicht te hebben op hun achtergrond. De doelstellingen, leerstof, didactische werkvormen,... , worden in functie daarvan gekozen. De lesgever krijgt ook zicht op de diversiteit binnen de doelgroep. Die verscheidenheid kan de lesgever positief aanwenden. Hij kan bijvoorbeeld verschillende visies, ervaringen,... , van de lerenden, met elkaar in verband brengen en/of tegenover elkaar afzetten. Tijdens een groepswerk kan hij de groepen heterogeen samenstellen zodat de sterktes van bepaalde lerenden de zwaktes van anderen compenseren. Leren van elkaar wordt zo mogelijk gemaakt.

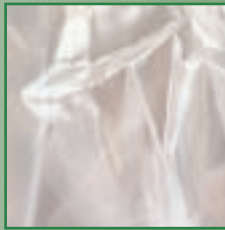
De beginsituatie is echter meer dan alleen het inschatten van de voorkennis en kenmerken van de doelgroep. Men moet namelijk ook de relevante kenmerken van de leeromgeving, zoals de beschikbare ruimtes, het beschikbare materiaal,... , in kaart brengen.

- Hoe ?

Volgende zaken kan de lesgever ondernemen om de beginsituatie van de lerenden in kaart te brengen:

- individueel intakegesprek/kennismakingsgesprek: de lesgever kan met elke lereende een gesprek voeren om bovenstaande kenmerken in kaart te brengen;
- inschrijvingsformulier: de lesgever kan bij aanvang van het leerproces de lerenden vragen een formulier in te vullen waarin wordt gepeild naar bovenstaande kenmerken;





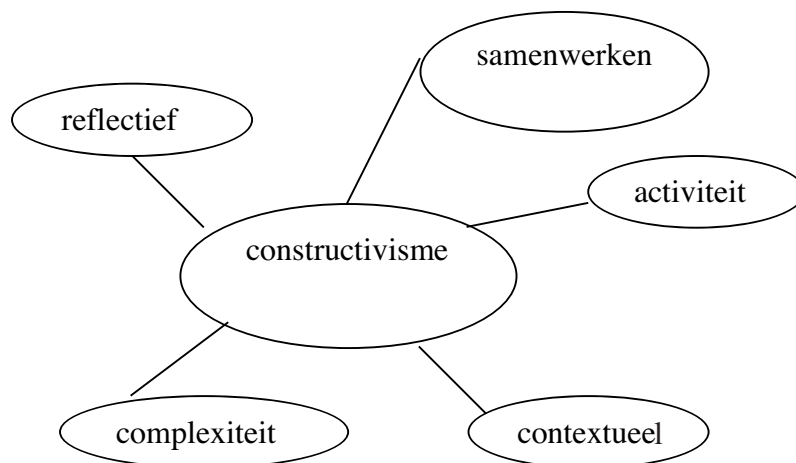
- groeps gesprek: de lesgever en de lerenden leren elkaar op een informele manier kennen. Dit komt ook de groepsdynamiek ten goede (zie later);
- kennismakingsactiviteiten (idem groeps gesprek);
- ...

De lesgever kan de gegevens van elke lerende verzamelen in een persoonlijk dossier en ook de vorderingen die de lerende maakt hierin bijhouden.

Indien de lesgever zicht wil krijgen op de voorkennis van de lerenden met betrekking tot een bepaald thema kan hij volgende zaken ondernemen:

- voorkennistoets plannen waarin wordt gepeild naar de voorkennis van de lerenden met betrekking tot het onderwerp;
- de lerenden een concept map (zie voorbeeld in kader) laten samenstellen waarin ze hun voorkennis over een bepaald thema grafisch representeren, deze representaties kunnen in groep worden besproken;
- ...

Voorbeeld concept map rond het thema constructivisme



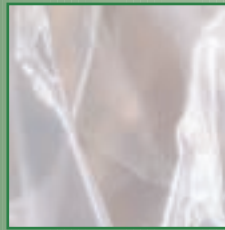
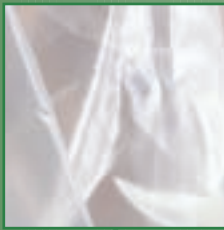
Reactie uit de praktijk:

Bij het geven van praktijkvoorbeelden kan de lesgever rekening houden met de interesses en werkervaringen van de lerenden. Dit is voor de lerenden immers veel duidelijker dan de cursustekst en vergroot het vertrouwen in de docent. Hij bewijst namelijk op die manier zijn affiniteit met de werkvloer. Indien hij de interesses en ervaringen van de lerenden in de opleiding wil verwerken, moet de lesgever uiteraard zicht hebben op deze zaken. Dit verkrijgt hij door te peilen naar hun beginsituatie.

• Leerstijlen

De doelgroep kenmerkt zich door een diversiteit aan leerstijlen. Dit betekent dat elke lerende een andere "stijl" heeft om te leren. Als de lesgever zicht heeft op de verschillende stijlen kan hij de instructie en begeleiding hieraan aanpassen. Andere stijlen vergen immers een andere aanpak.

Kolb (in Valck, 2005) onderscheidt vier leerstijlen. Een lerende met een actieve leerstijl verkiest concrete toepassingen in levensechte situaties. Bij een reflectieve leerstijl primeert observeren boven actief handelen. Bij een pragmatische leerstijl genieten problemen oplossen en praktische oplossingen uitwerken de voorkeur. Bij een theoretische leerstijl tenslotte staat een precieze en logische aanpak centraal.



Lerenden doorlopen deze vier stappen bij ervaringsgericht leren. Men kan een voorkeur hebben voor een bepaalde stap in deze cyclus. Om optimaal te kunnen inspelen op deze individuele leerstijlen moet de instructieverantwoordelijke gevarieerde leeromgevingen aanbieden.

Met de " LSI " (Learning Style Inventory) kan men de leerstijl bepalen. De test bestaat uit 12 zinnen die een beschrijving van leren geven. Elke zin kan men op vier verschillende manieren afronden. Elk alternatief weerspiegelt één van de vier deelprocessen in het model van Kolb. Men duidt de mate van voorkeur aan voor elk alternatief op een schaal van één tot en met vier. De totaalscores worden uitgezet op een grafische voorstelling van de leercyclus. Zo wordt duidelijk welke leerstijl domineert.

De lesgever kan een beroep doen op dit instrument om de diversiteit aan leerstijlen binnen de groep in kaart te brengen. Elke lerende kan aan de hand van dit instrument zijn leerstijl achterhalen. De lesgever krijgt enerzijds een globaal beeld van de leerstijlen binnen de groep. Hij kan zijn aanpak hieraan aanpassen. Hij komt de noden en behoeften van de lerenden te weten. Willen ze eerder actief worden aangesproken of hebben ze meer nood aan theoretische inzichten ? Anderzijds krijgt hij zicht op de individuele leerstijl van elke lerende. Tijdens het begeleiden en het geven van feedback kan hij hier opnieuw rekening mee houden.

De lesgever beschikt dus over verschillende mogelijkheden om de beginsituatie van de lerenden in kaart te brengen. De keuze voor een bepaalde mogelijkheid zal afhangen van diverse factoren zoals de eigen onderwijsstijl, de bedrijfsvisie,...

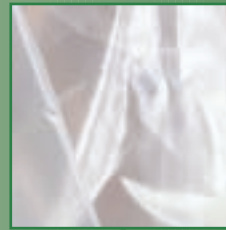
Leerdoel/doelstelling

Na het in kaart brengen van de beginsituatie kan de lesgever, bij voorkeur in overleg met de lerenden, leerdoelen formuleren. Een leerdoel is een concrete observeerbare aanduiding van wat men bij de instructie nastreeft. Zowel de opleiding algemeen als elke afzonderlijke les streeft doelstellingen na. De doelen worden bij aanvang van de opleiding en bij aanvang van elke les meegedeeld aan de lerenden zodat zij weten wat van hen wordt verwacht. Indien de doelen in overleg met de lerenden worden besproken en/of geformuleerd, krijgen ze inspraak in de verwachtingen. Op die manier is men niet alleen meer verzekerd van een goede aansluiting tussen de voorkennis van de lerenden en de opleiding/les maar worden de oudere werknemers ook als mondige personen met een eigen verantwoordelijkheid aangesproken, wat op zijn beurt bijdraagt tot de motivatie van de lerenden en een relatie gebaseerd op gelijkwaardigheid. Ook overleg met de leidinggevenden is op dit vlak onontbeerlijk.

Leerdoelen moeten aan een aantal voorwaarden voldoen. Het SMART-principe helpt de lesgever bij het opstellen en controleren van eenvoudige en eenduidige doelstellingen. SMART staat voor:

- Specifiek: de doelstellingen moeten eenduidig zijn.
- Meetbaar: onder welke meetbare/observeerbare voorwaarden of vorm is het doel bereikt ?
- Acceptabel: zal de doelgroep en het management de doelstelling accepteren ?
- Realistisch: de doelstellingen moeten haalbaar zijn.
- Tijdgebonden: wanneer moet het doel bereikt zijn ?

De lesgever en de lerenden proberen dus de leerdoelen specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden te formuleren. Tijdens evaluatiemomenten wordt nagegaan of de lerenden de doelstellingen hebben bereikt.



Leerinhoud/leerstof

Het gaat er om functionele leerinhouden (een leerinhoud is de concrete selectie van informatie, die wordt gebruikt tijdens leeractiviteiten) te selecteren, waarin eigen ervaring belangrijk is en de toepassing in het dagelijkse leven zinvol en herkenbaar. De lesgever zorgt ervoor dat de lerenden de relevantie van de leerstof inzien. Opnieuw zal het belangrijk zijn de leerstof zo goed mogelijk te laten aansluiten op de dagelijkse leefwereld, in dit geval de bedrijfscontext, en de aanwezige kennis en vaardigheden van de lerenden.

Aansluitend bij de idee van de "lerende organisatie" kan het bedrijf een mediatheek oprichten, voorzien van didactisch materiaal, horend bij de sector. Dit kunnen cursussen, handboeken, werkboeken, handleidingen,... zijn, bestemd voor zowel de lesgever als de lerenden. De lesgever kan ideeën opdoen voor de invulling van de lessen en de lerenden kunnen er op zoek gaan naar extra informatie over het opleidingsonderwerp binnen hun specifieke sector. Vergeet ook zeker de werkvloer zelf niet: deze biedt een ruime waaier aan informatie om de leerinhouden invulling te geven.

4) Instructiestrategie/didactische werkvorm

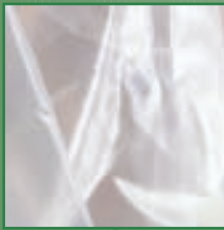
Enkele voorbeelden van didactische werkvormen zijn: vragen stellen, doceren, discussie voeren, groepswerk,... Dit zijn concrete handelingen van de lesgever die leeractiviteiten van de lerende(n) uitlokken.

Indien men de lerende actief bij de les wil betrekken, hen blijvend wil stimuleren en activeren, is het in de eerste plaats zeer belangrijk gedurende de les veel variatie aan werkvormen te bieden. Aangezien de lerende wil aangesproken worden als mondige volwassene is het af te raden als lesgever voortdurend zelf het woord te nemen. De lesgever gaat ervan uit dat de lerende iets waardevols te bieden heeft en tracht zoveel mogelijk vanuit de ervaring van de lerende te vertrekken. Het leren zal veel doeltreffender verlopen als de lerende de nieuwe kennis en vaardigheden kan koppelen aan reeds aanwezige kennis.

In wat volgt wordt een opsomming gegeven van mogelijke en doeltreffende werkvormen met oudere werknemers en wordt telkens de meerwaarde ervan aangegeven.

- leergesprek/discussie/debat: tijdens dergelijke werkvormen vindt interactie plaats tussen de lerende(n) en de lesgever en tussen de lerenden onderling. Het is de ideale gelegenheid om ervaringen uit te wisselen, meningen te delen,... Overleg en samenwerking primeren. De lesgever zal vooral optreden als moderator en toezien op het bereiken van de gewenste en vooropgestelde leerdoelen.
- groepswerk: een coöperatieve werkvorm waarbij de lerenden op elkaar moeten terugvallen en van elkaar leren. Samen werken ze aan hetzelfde einddoel. De heterogeniteit zal ook binnen deze subgroepen worden weerspiegeld. De lerenden vullen elkaar aan en helpen elkaar waar nodig.
- partnerwerk: een coöperatieve werkvorm waarbij per twee wordt gewerkt, hetzelfde principe als groepswerk.

Ten slotte kan men probleemgestuurd werken. Dit betekent dat men uitgaat van een bepaald probleem waarop men gezamenlijk en systematisch een oplossing zoekt. Op basis daarvan komt men samen tot de theorie. Deze inductieve manier van werken is praktisch en gecontextualiseerd (zie constructivisme). Niet alleen de kennis maar ook de probleemoplossende vaardigheden van de lerenden worden hier geoefend.



Groeperingsvorm

Deze component sluit nauw aan bij de didactische werkvorm enerzijds en de groepsamenstelling anderzijds. Hier stelt men zich de vraag hoe men de lerenden zal groeperen. Kiest men voor groepswork dan moet de lesgever beslissen hoeveel lerenden de subgroepen tellen. Kiest hij voor partnerwerk dan bestaan de groepjes uit telkens twee lerenden. De vraag naar een homogene of heterogene groepsamenstelling wordt later bij de component " groepssamenstelling " nader bekeken.

Media

Dit verwijst naar de 'gematerialiseerde' vorm van leerstof en tools die men tijdens de instructie aanwendt. Men mag hier vooral het belang van de aantrekkelijkheid, toegankelijkheid en bestudeerbaarheid van het materiaal niet uit het oog verliezen ! Enkele voorbeelden hiervan zijn: boeken, computer, bord, PowerPoint-presentaties,...

Ook hier komt het er net zoals bij de didactische werkvormen op aan voldoende variatie aan te brengen wil men de aandacht en de motivatie van de lerenden gedurende het volledige instructieproces behouden. Zoals het constructivisme uitdraagt, is het belangrijk authentieke materialen te gebruiken tijdens de opleiding waarmee de lerenden actief kunnen experimenteren. Benut dus zeker de mogelijkheden die de werkvloer zelf te bieden heeft !

Organisatie

Lesgeven betekent organiseren. Dit heeft betrekking op de ruimte, het meubilair, de cursustijden en -plaatsen,... Daarnaast vragen niet alleen materiële maar ook onderwijsinhoudelijke aspecten de nodige organisatie: administratie, groepsamenstelling, bijhouden van leervorderingen,... Het is ten slotte heel belangrijk dat de cursisten een duidelijk overzicht krijgen van wat ze gaan leren en wat van hen wordt verwacht.

Organisatie en structuur zijn noodzakelijk voor een goed en vlot verloop van elke les. Om te beginnen moet de lesgever de verwachtingen en doelen, indien die niet samen met de lerenden werden geformuleerd, duidelijk maken aan de doelgroep. Zij weten op die manier wat van hen wordt verwacht en onduidelijkheden of problemen kunnen meteen worden opgelost.

De lesgever zorgt ervoor dat hij een gepast lokaal ter beschikking heeft. De opleiding, of bepaalde aspecten ervan, zoals onder andere praktijkoefeningen, kunnen ook plaatsvinden op de werkvloer zelf. Hiervoor moeten uiteraard ook de nodige afspraken en voorbereidingen getroffen worden. Hij zal hiervoor gedeeltelijk afhankelijk zijn van de initiatieven op het bedrijfsniveau. Hiermee worden nogmaals de invloed en het belang van dit niveau beklemtoond. Zonder initiatief op dit niveau wordt instructie en leren binnen het bedrijf onmogelijk. Indien de lesgever enige vrijheid heeft in het bepalen van de cursusbelasting en de cursustijden houdt hij rekening met het feit dat de oudere werknemer nog een leven heeft naast de opleiding. Ze werken en sommigen dragen verantwoordelijkheid voor hun gezin. De lesgever probeert hier bij het plannen zoveel mogelijk rekening mee te houden. Daarnaast volgt hij de lerenden regelmatig op. Hij kan per lerende een dossier bijhouden waarin hij de leervorderingen bijhoudt. Hij houdt ook een agenda bij met geplande lessen, activiteiten en bijhorende doelstellingen. Deze agenda wordt ook duidelijk naar de lerenden toe gecommuniceerd.

Naast een goede organisatie, zowel wat de materiële als de onderwijsinhoudelijke aspecten betreft, zal ook het bieden van voldoende structuur noodzakelijk zijn.



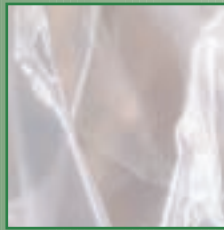
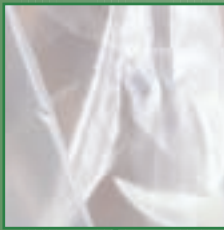
Organiseren is gedeeltelijk de taak van de lesgever enerzijds en het management (bedrijfsniveau) anderzijds. Het bieden van structuur kan de lesgever op volgende manieren bereiken:

- doelstellingen en verwachtingen meedelen;
- gestructureerde lesvoorbereidingen;
- gestructureerde cursus en eventueel bijhorende werkbladen opstellen;
- tijdens alle lessen een analoge aanpak aanwenden;
- stappenplannen introduceren om het werken te structureren;
- ...

Een voorbeeld van een stappenplan is de Leittextmethode. Deze methode ondersteunt het leren binnen het bedrijf. Het biedt een mogelijkheid om het leerproces te structureren. Het is vooral bruikbaar als men moet leren bepaalde producten te vervaardigen of bepaalde werkproblemen op te lossen. Aan de hand van sturingsvragen wordt men gestimuleerd om zelfstandig in een bepaalde richting de oplossing te zoeken. Er wordt daarbij veel waarde gehecht aan het leren uit eigen fouten. De volgende fasen worden doorlopen:

- de informatiefase: in deze fase krijgt de lerende een beeld van het product dat of de dienst die hij moet maken of verlenen. De lerenden gaan zelf op zoek naar de antwoorden, via vragen of via zelfstandig onderzoek binnen het bedrijf.
- de planningsfase: vervolgens maken ze een planning van hoe ze het product of het probleem stapsgewijs denken aan te pakken.
- de beslissingsfase: in deze fase bespreekt de lerende de gemaakte planning met de opleider. De opleider helpt de lerende zelf de fouten te ontdekken en te corrigeren.





ren. De opleider neemt dus opnieuw vooral de taak van begeleider op zich. Deze zelfgemaakte planning vormt de eigenlijke "Leittext", het document dat de lerende helpt bij het zetten van de volgende stappen.

- de uitvoeringsfase: de lerende voert zijn eigen plan uit. De opleider begeleidt op afstand.
- de controle: in de planning nam de lerende zelf reeds criteria op waaraan zijn product of oplossing moet voldoen. Deze past hij toe op het eindresultaat.
- de evaluatie: de begeleider nodigt de lerende uit een oordeel uit te spreken. Ook de opleider zelf spreekt een oordeel uit en beiden trachten tot overeenstemming te komen. Hieruit worden conclusies getrokken. Bijvoorbeeld: hoe kunnen in het vervolg fouten worden vermeden?

Variaties op deze methode maar ook andere methoden met hetzelfde effect zijn denkbaar.

Structuur is zeer belangrijk voor de oudere werknemers. Dit zal vooral de cognitieve capaciteiten ten goede komen. Andere mogelijkheden om het leervermogen bij de doelgroep te vergroten zijn:

- tijdens elke les zoveel mogelijk dezelfde structuur gebruiken, ook bijvoorbeeld voor wat de opzet van het cursusmateriaal en de lessen betreft: draagt bij tot vertrouwdheid en herkenbaarheid;
- moeilijkheidsgraad en complexiteit geleidelijk aan opbouwen;
- voldoende tijd bieden om na te denken, opdrachten op te lossen, beslissingen te nemen,...
- voldoende herhaling voorzien;
- regelmatig de kern van de theorie samenvatten;
- werken met kernwoorden;
- overmaat aan prikkels voorkomen: de lesgever biedt bijvoorbeeld één opdracht tegelijkertijd aan;
- verschillende zintuigen prikkelen zodat mensen met verschillende leerstijlen zich aangesproken voelen;
- rustige, veilige omgeving creëren;
- voldoende informatieve feedback geven zodat ontwikkeling mogelijk wordt;
- details vermijden;
- concrete, praktische zaken aanbieden;
- ...

Groepssamenstelling

Hier wordt de vraag gesteld naar een homogene of heterogene groepssamenstelling. Zoals reeds eerder vermeld, kenmerkt deze doelgroep zich door een enorme diversiteit aan ervaringen, leermogelijkheden en leerstijlen. Een homogene groepssamenstelling zal dus bijna onmogelijk zijn. De verschillen binnen een heterogene groep kunnen positief worden benut. Tijdens groepswerken kunnen de lerenden elkaar helpen en aanvullen, leren van elkaar is mogelijk.

Reactie uit de praktijk:

Kenmerkend voor lerende oudere werknemers is de grote verscheidenheid in leercapaciteit. Deze verscheidenheid kan nuttig zijn: bij herhalingsoefeningen kan men bijvoorbeeld de lerenden verdelen over kleine groepen waarin zowel lerenden met een grote als lerenden met een kleinere leercapaciteit aanwezig zijn.



Het is mogelijk om op bepaalde didactische componenten te differentiëren. Men kan bijvoorbeeld voor iedereen dezelfde doelen voorop stellen of voor bepaalde lerenden een individueel traject uitstippelen. In dit geval kan men rekening houden met verschillen naargelang niveau, tempo en interesse. Daarnaast kan men ofwel iedereen dezelfde hoeveelheid leerstof ofwel bepaalde lerenden meer of minder leerstof geven. Ook wat het tempo betreft kan men verschillen toelaten. De evaluatie en begeleiding kunnen eventueel ook op de individuele lerende worden afgestemd. Bijvoorbeeld: extra begeleiding, extra lessen, extra opdrachten,...

Reactie uit de praktijk:

Het is aan te raden dat ook een leidinggevende de opleiding bijwoont of inleidt. Dit motiveert de lerenden en laat hen de meerwaarde van de opleiding inzien.

Groepsleerproces

Het is belangrijk de interactie tussen de leden van de groep te benutten in functie van het leren. De lesgever kan verschillende standpunten met elkaar in verband brengen, laten zien dat meerdere meningen naast elkaar kunnen bestaan,... Leren in het onderwijs aan volwassenen wordt vaak gekoppeld aan 'van elkaar leren en ervaringsleren'. Coöperatieve werkvormen zijn dan ook sterk aan te raden. Leren in groep veronderstelt daarnaast een vertrouwensbasis. Daarom moet men bouwen aan een veilige, vertrouwde sfeer waarin samenwerken en leren van elkaar mogelijk worden.

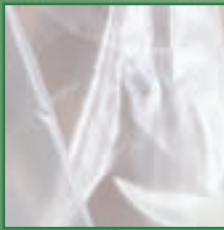
Toetsing

Dit is de manier waarop men het bereiken van de doelstellingen controleert. De voorkeur gaat uit naar continue evaluatie waarbij de lerenden op regelmatige tijdstippen worden geëvalueerd op het proces dat ze doormaken. Dit wordt dus niet beperkt tot het einde van de instructieactiviteit. Een degelijke begeleiding waarin plaats is voor constructieve en informatieve feedback is hierbij noodzakelijk. Er zijn verschillende mogelijkheden om de lerenden te evalueren:

- evaluatie aan de hand van een portfolio: begeleidings- en evaluatie-instrument. Een portfolio geeft zicht op iemands persoonlijke ontwikkeling binnen een bepaald competentiegebied. Het is een map met eigen producten, met bijhorende toelichtingen en kritische reflecties. Het presenteert de kennis, vaardigheden en attitudes waarover iemand beschikt.
- zelfevaluatie: de lerenden reflecteren over hun eigen handelen en evalueren zichzelf, eventueel aan de hand van een zelfevaluatieformulier dat vooraf door de opleider werd opgesteld.
- de lerenden kunnen ook elkaar evalueren, formeel aan de hand van een formulier, informeel tijdens een gesprek.

Het is ten slotte belangrijk dat de lesgever ruimte laat om de opleiding te evalueren. De lerenden moeten hierin zeker een stem krijgen. Op die manier kan de opleiding verder worden geoptimaliseerd. De lesgever krijgt zo ook de kans zijn handelen bij te sturen. De PDCA (plan, do, check, act) cirkel is een manier om tussentijds en op het einde van het traject te bekijken of men op de goede weg zit of als er dingen moeten worden bijgesteld. Deze methode omvat een aantal stappen:

- Plan: een plan over de aanpak, een formulering van het gewenste resultaat en hoe en wanneer men zal toetsen. In het opleidingsplan kunnen deze zaken worden opgenomen.
- Do: het plan wordt uitgevoerd zoals het is beschreven.



- Check: door middel van evaluatie gaat men na in hoeverre het resultaat werd behaald.
- Act: in deze fase kunnen zaken worden bijgesteld. Vervolgens kan de cirkel opnieuw starten.



Figuur 2: PDCA-cirkel (bron: <http://www.roi-ally.com/images/pdca.png>)

Andere

Op het niveau van de concrete leersituatie mag men uiteraard ook volgende zaken niet uit het oog verliezen. Sommige zaken kwamen eerder meer uitgebreid aan bod.

- Kenmerken lerenden

De kenmerken van de oudere werknemer werden reeds eerder in dit hoofdstuk geïnventariseerd. Deze doelgroep zal zich vooral door een enorme diversiteit aan ervaringen, leermogelijkheden en leerstijlen kenmerken. Die diversiteit beïnvloedt het leer- en instructieproces. Bij de invulling van de didactische componenten moet hiermee rekening worden gehouden.

- Kenmerken lesgever

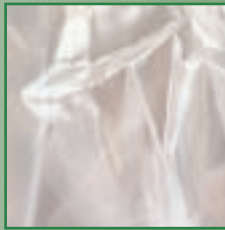
Op het bedrijfsniveau werd vooral stilgestaan bij de capaciteiten waarover een lesgever moet beschikken, vooral als de doelgroep van de instructie uit oudere werknemers bestaat. Deze vereisten werden op dit niveau geëxpliciteerd.

De lesgever moet voor zichzelf nagaan wat zijn visie op leren en opleiden is, in het algemeen en bij oudere werknemers en in hoeverre deze visie aansluit bij of afwijkt van de bedrijfsvisie. Hij maakt die visie ook duidelijk aan alle actoren. De visie van de lesgever zal de keuzes in het instructieproces verantwoorden. Zoals reeds eerder aangegeven neemt dit hoofdstuk een constructivistische visie op leren en opleiden als uitgangspunt omdat deze principes nauw aansluiten bij de kenmerken van de oudere werknemers. Het is daarom sterk aan te raden deze aanpak te volgen.

- Relatie lerende(n) – lesgever

Op het niveau van de concrete leersituatie staat de relatie tussen de lerende(n) en de lesgever centraal. Dit vormt de basis van het leer- en ontwikkelproces. Een goede relatie kan bijdragen tot een verhoogd leerrendement.

De relatie heeft in deze context enkele specifieke kenmerken. Ze is gebaseerd op gelijkwaardigheid. De oudere werknemers willen graag als volwassenen worden aangesproken. Ze willen als volwassen, mondige personen worden benaderd en zelf verantwoordelijkheid dragen voor hun handelen, keuzes en leerproces. Ze voelen



zich op die manier meer gerespecteerd. Dit heeft als gevolg dat de lesgever vooral de taak van " coach/begeleider " op zich zal nemen. Hij ondersteunt de lerende tijdens het leerproces en biedt voldoende prikkels zodat leren mogelijk wordt. Hij geeft daarbij voldoende vrijheid en verantwoordelijkheid aan de lerende zelf. Deze aanpak sluit nauw aan bij de constructivistische uitgangspunten en de kenmerken van de lerenden. Een veilige omgeving waar open kan worden gecommuniceerd tussen de lerende(n) en de lesgever zal een belangrijke basis zijn om een sfeer van gelijkwaardigheid, wederzijds respect en vertrouwen tot stand te brengen. Ook bij het geven van feedback is een dergelijke " veilige leeromgeving " noodzakelijk.

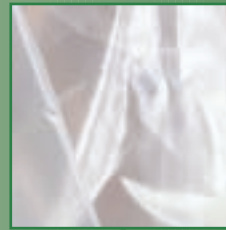
- Context

Inhoudelijk zal de opleiding aansluiten bij de bedrijfscontext. De lesgever moet de "echte" bedrijfswereld zoveel mogelijk bij de instructie proberen te betrekken. Hij kan dit doen door waargebeurde casussen, voorbeelden, probleemsituaties,... in de les te verwerken. Hij kan zoveel mogelijk authentiek materiaal in de les binnenbrengen en er de lerenden actief mee laten experimenteren of de opleiding op de werkvloer organiseren. Dit zorgt voor overeenstemming tussen theorie en praktijk. De lesgever draagt op die manier bij tot het creëren van authentieke en reële leersituaties en stimuleert zo de betrokkenheid van de lerenden. Ook hun motivatie zal door deze manier van werken veel hoger liggen. Het laat hen de meerwaarde en toepasbaarheid van de nieuwe kennis en vaardigheden inzien. Ze worden actief aangesproken om samen oplossingen te bedenken voor problemen waarmee ze in reële werksituaties ook kunnen worden geconfronteerd, een constructivistische aanpak gegarandeerd.

Samengevat

Bij de instructie aan oudere werknemers zal de lesgever in de eerste plaats, bij voorkeur in overleg met de lerenden en de leidinggevenden, de leerdoelen bepalen én bekend maken. De lerenden weten op die manier wat van hen wordt verwacht. Dit geeft duidelijkheid, rust en motiveert. Ten tweede moet het belang en de meerwaarde van wat men leert duidelijk worden geëxpliciteerd. Voor de lesgever is dit dikwijls zeer vanzelfsprekend maar dit is vaak niet het geval voor de lerenden. Dit zal de motivatie van de lerenden bevorderen. Men moet ook nagaan hoe men zal toetsen en dit meedelen aan de lerenden. Tijdens de toetsing gaat men na of de lerenden de leerdoelen hebben bereikt. De toetsing beperkt zich niet alleen tot het einde van het leerproces maar is een continu proces. De lesgever checkt ook de beginsituatie van de lerenden. Op die manier kan de nieuwe leerstof beter aansluiten bij de reeds aanwezige kennis en vaardigheden. Informatie die aan aanwezige kennis wordt verbonden, heeft namelijk langer en meer effect dan geïsoleerde kennis. Activiteit en samenwerking zullen centraal staan binnen de opleiding. " Leren door te doen " en " leren van elkaar " vormen het motto. De lerenden worden aangezet zelf na te denken en zelf te ontdekken. Ze zullen de nieuwe leerstof minder vlug vergeten en de transfermogelijkheden worden uitgebreid. Ten slotte moet rekening worden gehouden met de diversiteit aan leermogelijkheden en –stijlen en moet hier op een gepaste manier mee worden omgesprongen. Differentiëren is een mogelijke optie.





4.5 Conclusie

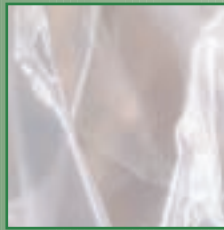
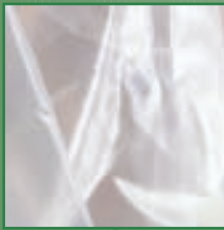
Dit hoofdstuk tracht bedrijven op weg te helpen bij het organiseren van bedrijfsopleidingen. Het dient als leidraad en houvast. Het geeft een aantal noodzakelijke onderwijskundige basiscomponenten weer die bij elke opleiding aan de orde zijn. We willen hier nogmaals beklemtonen dat het hoofdstuk een aantal mogelijkheden aangeeft die uiteraard meer uitgediept en aangevuld kunnen worden.

Het is daarnaast belangrijk om de eigenheid van elke doelgroep en elke situatie niet uit het oog te verliezen. Dit hoofdstuk spitst zich in de eerste plaats toe op oudere werknemers. Zij worden doorheen het hoofdstuk gelijkgesteld aan lerende volwassenen. De vraag of oudere werknemers (een lerende 45-plusser in een bedrijf) meer specifieke behoeften hebben, wordt in dit hoofdstuk en in de literatuur voorlopig niet beantwoord. Meer onderzoek kan hier in de toekomst antwoorden bieden. De hedendaagse problemen en evoluties waarmee bedrijven worden geconfronteerd vragen meer aandacht. Hoe omgaan met de toenemende vergrijzing binnen een bedrijfscontext? Leren en opleiden is een mogelijke optie, maar ook andere pistes moeten verkend worden.

We hopen met dit hoofdstuk niet alleen een houvast te bieden maar ook de leidinggevenden te motiveren ermee aan de slag te gaan. Als het belang en de meerwaarde van de opleiding door alle betrokkenen in het bedrijf worden gedragen, zal men positieve resultaten boeken.

4.6 Nuttige adressen/bijkomende inlichtingen

- <http://vdab.be/opleidingen/> of <http://www.leforem.be> of <http://www.actiris.be>: op deze websites kan men terecht voor een ruime waaier aan opleidingen. Men kan enerzijds aan de hand van een trefwoord op zoek gaan naar een gepaste opleiding. Anderzijds kan men op zoek gaan in het aanbod via de volgende categorieën: opleidingen voor werkzoekenden, opleidingen voor werknemers en opleidingen voor bedrijven.
- <http://vdab.be/opleidingen/opleidingvooropleiders.shtml>: vanaf september 2007 start een "opleiding voor opleiders van volwassenen" (OOV) in vijf centra voor volwassenenonderwijs in Vlaanderen. Het is een innovatief project dus het wordt voorlopig eenmalig georganiseerd. De opleiding is bestemd voor opleiders van volwassenen ("instructeurs") die al in het vak staan maar graag nog willen bijleren over lesgeven.
- <http://vdab.be/opleidingen/werkplekieren/default.shtml>: hier worden een aantal documenten/tools ter beschikking van de "bedrijfscoach" gesteld om het "werkplekieren" te optimaliseren. Hieruit kunnen een aantal tips en adviezen worden gehaald.
- <http://vdab.be/komeet/name.htm>: KOMEET staat voor "KMO-Opleidingsplannen: het ontwikkelen van een Methodiek voor het Efficiënt en Effectief Trainen". Het is een praktisch hulpmiddel bij het opstellen van opleidingsplannen.
- VALCKE, Martin, *Onderwijskunde als ontwerpwetenschap*, Gent, Academia Press, 2005, 495 p.: dit boek geeft een zicht op onderwijskundige concepten, principes, theorieën, modellen en methodes en leert ze de lezer ook toe te passen. Het besteedt ook aandacht aan bedrijfsopleidingen.



- DIJKMAN, Wanda M., Didactiek en lerende volwassenen - Leren professionaliseren, Leiden, Spruyt, Van Mantgem & De Does BV, 1993, 239 p.: de didactiek voor lerende volwassenen staat in dit boek centraal.

Andere nuttige referenties:

- LINDEBOOM, M. en PETERS, J.J., Didactiek voor opleiders in organisaties, Groningen, Van Loghum Slaterus, 1986, 184 p.
- VAN ASSEL, Arlette en MESSELIS, Els, Groepswork met ouderen... Een vak apart?!, Antwerpen-Apeldoorn, Garant, 2006, 204 p.
- <http://www.vov.be/>: vereniging voor opleidings- en ontwikkelingsprofessionals

4.7 Checklists

In wat volgt een aantal checklists voor de leidinggevenden en opleiders om het opleidingsbeleid in kaart te brengen en de opleiding concreet vorm te geven.

4.7.1 Checklist 1: bedrijfsniveau

VOORWAARDEN	Niet OK	OK
aanstellen van een werkgroep die zich buigt over het uitstippelen en opvolgen van een opleidingsbeleid (opleidingen, vakgebieden, doelgroep, doelstellingen, duur, kostprijs, faciliteiten,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
communicatie en overleg tussen alle relevante actoren noodzakelijk (leidinggevenden, opleidingsverantwoordelijken, opleiders, werknemers, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
visie op leren en opleiden algemeen expliciteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
visie op leren en opleiden bij oudere werknemers expliciteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kenmerken/kwalificaties voor de opleider expliciteren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
initiatieven tot het bereiken van een "lerende organisatie" en het ontwikkelen van constructivistische leeromgevingen (extra ruimte, materiaal, didactische hulpmiddelen,...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Volgende zaken wensen we in de toekomst te ondernemen op bedrijfsniveau:

.....

.....

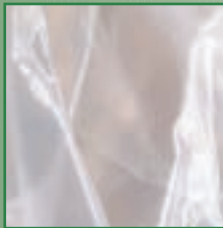
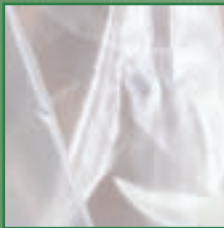
.....

.....



4.7.2 Checklist 2: niveau van de concrete leersituatie

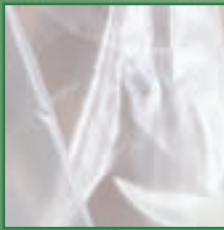
DIDACTISCHE COMPONENTEN	VOORWAARDEN	Niet OK	OK	Volgende zaken zijn voor optimalisering vatbaar:
BEGINSITUATIE	De lesgever heeft zicht op de voorkennis van de lerenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De lesgever heeft zicht op de vaardigheden van de lerenden, hun sterke en zwakke karakteristieken,...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De lesgever heeft zicht op de vooropleidingen, werkervaringen,... van de lerenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	De lesgever heeft zicht op de verwachtingen, visies,... van de lerenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	De lesgever heeft zicht op de verschillende leerstijlen van de lerenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	De lesgever stelt de leerdoelen in overleg met de lerenden op.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	De lesgever brengt de relevante kenmerken van de leeromgeving in kaart.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
LEERDOEL	De lesgever formuleert doelstellingen in overleg met de lerenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De lesgever deelt de doelstellingen mee aan de lerenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De lesgever voorziet doelstellingen bij de opleiding.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	De lesgever voorziet doelstellingen bij elke les.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	De leerdoelen voldoen aan het SMART principe, ze zijn specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	De lesgever pleegt overleg met de leidinggevende(n).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
LEERINHOUD	De lesgever heeft oog voor functionele leerinhouden: zinvol, herkenbaar en toepasbaar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De leerstof sluit aan bij de dagelijkse leefwereld/werkwereld.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De leerstof sluit aan bij de aanwezige kennis en vaardigheden van de lerenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	De lesgever benut de mogelijkheden die de werkvloer zelf te bieden heeft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



DIDACTISCHE COMPONENTEN	VOORWAARDEN	Niet OK	OK	Volgende zaken zijn voor optimalisering vatbaar:
INSTRUCTIE-STRATEGIE	De lesgever voorziet variatie in werkvormen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De lesgever gaat inductief te werk: hij vertrekt met andere woorden van de ervaringen van de lerenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	De lesgever heeft oog voor coöperatieve werkvormen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	De lesgever werkt probleemgestuurd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
GROEPERINGSVORM	De lesgever denkt bewust na hoe hij de lerenden zal groeperen: per twee, groeps-werk,... Hij gaat daarbij ook het aantal lerenden per groep na.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
MEDIA	De lesgever voorziet variatie in media.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De lesgever voorziet authentieke materialen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	De lerenden krijgen de kans actief te experimenteren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	De lesgever benut de mogelijkheden die de werkvloer zelf te bieden heeft.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

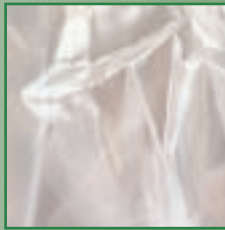


DIDACTISCHE COMPONENTEN	VOORWAARDEN	Niet OK	OK	Volgende zaken zijn voor optimalisering vatbaar:
ORGANISATIE	De lesgever maakt de verwachtingen en de doelen duidelijk aan de lerenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De lesgever houdt rekening met materiële organisatorische aspecten zoals het reserveren van lokalen, het voorzien van materiaal,...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De lesgever houdt ook rekening met onderwijsinhoudelijke organisatorische aspecten zoals het maken van lesvoorbereidingen, het bijhouden van een agenda,...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	De lesgever biedt structuur door onder andere het aanwenden van stappenplannen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	De lesgever heeft ook oog voor het optimaliseren van de cognitieve capaciteiten van de lerenden door onder andere zoveel mogelijk dezelfde structuur aan te wenden, voldoende tijd te bieden,...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
GROEPSSAMENSTELLING	De diversiteit aan leerstijlen wordt positief benut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De lesgever heeft oog voor differentiatie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
GROEPSLEERPROCES	De lesgever heeft oog voor interactie en samenwerking.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De lesgever zorgt ervoor dat leren van elkaar mogelijk wordt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De lesgever bouwt mee aan een veilige en vertrouwde werksfeer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



DIDACTISCHE COMPONENTEN	VOORWAARDEN	Niet OK	OK	Volgende zaken zijn voor optimalisering vatbaar:
TOETSING	De evaluatie vindt continu plaats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De lesgever maakt tijd voor regelmatige tussentijdse feedback.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	De lesgever benut verschillende mogelijkheden van evalueren: door middel van portfolio, zelfevaluatie,...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	De opleiding wordt aan een evaluatie onderworpen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	De lesgever heeft oog voor zelfevaluatie, hij reflecteert over het eigen handelen en stuurt bij indien nodig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

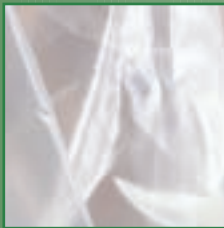
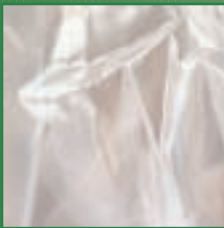




4.7.3 Checklist 3: Concrete aanpak

Tot slot nog enkele concrete tips op een rijtje, geordend per didactische component.

DIDACTISCHE COMPONENTEN	CONCRETE AANPAK
BEGINSITUATIE	dossier per lerende aanleggen
	kennismakingsgesprek of -moment organiseren, al dan niet individueel
	lerenden vullen vragenlijsten in
	lerenden lossen voorkennistoets op
	lerenden stellen een concept map samen
	leerstijlentest
	...
LEERDOEL	SMART-principe toepassen
	...
LEERINHOUD	mediatheek oprichten
	werkvloer verkennen
	...
INSTRUCTIESTATEGIE	leergesprek/discussie/debat organiseren
	groepswork organiseren
	partnerwork organiseren
	...
GROEPERINGSVORM	pleidooi voor coöperatieve werkvormen
	...
MEDIA	werken met authentieke materialen
	werkvloer verkennen
	...
ORGANISATIE	stappenplannen (oa Leittextmethode)
	...



DIDACTISCHE COMPONENTEN	CONCRETE AANPAK
GROEPSAMENSTELLING	differentiëren in doelen
	differentiëren in niveau, tempo en interesse
	differentiëren in leerstof
	differentiëren wat evaluatie en begeleiding betreft
	...
GROEPSLEERPROCES	pleidooi voor coöperatieve werkvormen
	...
TOETSING	evaluatie aan de hand van portfolio's
	zelfevaluatie
	lerenden evalueren elkaar
	gebruik van de PDCA-cirkel (Plan Do Check Act)
	...



5 Vervroegde uittredingen uit het beroep

5.1 Inleiding

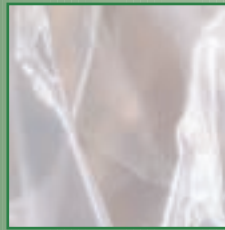
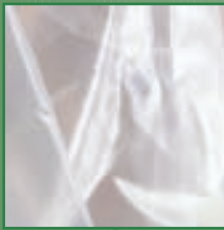
Sinds het midden van de jaren 90 is de vergrijzing van de bevolking een reden tot bezorgdheid voor vele wetenschappers in diverse takken die een gestage ommekeer zien in de verhouding tussen het aantal actieve werknemers en het aantal gepensioneerden: de toename van de levensverwachting gecombineerd met generatiegebonden effecten in verband met de vorm van de leeftijds piramide leiden tot een generatie van senioren van wie de pensioenen gefinancierd moeten worden. De daling van het aantal werknemers zal zo resulteren in een stijging van de afhankelijkheidsratio en van de overheidskosten voor de pensioenen en de gezondheidszorg.

De internationale instanties beginnen geleidelijk oog te krijgen voor de leeftijdsproblematiek en hier een prioriteit van te maken. In 1995 trok de OESO aan de alarmbel op basis van demografische gegevens: de financiering van de pensioenen en de gehele sociale zekerheid zouden op de helling komen te staan door een exponentiële stijging van de uitgaven. In die context beveelt de OESO aan om "actief ouder worden" te stimuleren en alle barrières weg te nemen voor de verlenging van het beroepsleven tot op latere leeftijd, of die nu te wijten zijn aan maatregelen voor vervroegde uitstap of systemen voor onmiddellijke stopzetting die ontmoedigen om nog te werken na een zekere leeftijd. In 1999 plaatst de Europese Unie de kwestie van de ouder wordende werknemers hoog op de politieke agenda. In het verslag "The European Labour Market in the light of demographic change" van 1999 wordt de leeftijdsgroep van 50 tot 64 jaar bestempeld als de belangrijkste pool van arbeidskrachten voor de toekomst. Op de top van Lissabon in maart 2000 worden de lidstaten aangemoedigd om een actief werkgelegenheidsbeleid te voeren om tegen 2010 een werkgelegenheidsgraad van 70 % te bereiken. De top van Stockholm bevestigt in maart 2001 de actiepunten van Lissabon, maar legt voor 2010 ook een specifieke doelstelling van 50 % vast voor de gemiddelde werkgelegenheidsgraad van mannen en vrouwen tussen 55 en 64 jaar.

Het collectieve beheer van de vergrijzing van de bevolking is, vanuit macro-economisch oogpunt, noodzakelijk gekoppeld aan een verhoging van de werkgelegenheidsgraad, maar daarnaast heeft deze kwestie ook gevolgen voor de situatie in de bedrijven en van de werknemers: risico van een toenemend tekort aan ervaren en geschoolde werknemers in de bedrijven, verlies van sociale contacten voor de werknemers.

Toch is de werkgelegenheidsgraad bij 55-plussers drastisch gedaald in alle westerse landen, vooral in Frankrijk en België. In België lagen de werkgelegenheidsgraden bij mannen tussen 55 en 59 jaar en tussen 60 en 64 jaar in 2004 niet hoger dan respectievelijk 53 % en 20 %, terwijl de wettelijke pensioenleeftijd vastgelegd is op 65 jaar.

Het pensioen wordt vandaag beschouwd als een volwaardige fase in de levensloop. In hun enquête naar geluk op het werk stellen Christian Baudelot en Michel Gollac vast dat 70 % van de werknemers het pensioen beschouwt als een "welverdiende rust" en 78 % als een "kans om zich toe te leggen op nieuwe bezigheden of te doen waarvoor eerder geen tijd was". Slechts 15 % spreekt van "het risico om zich te vervelen" en 12 % vreest "zich nutteloos te voelen". Deze positieve indrukken komen terug in alle soci-

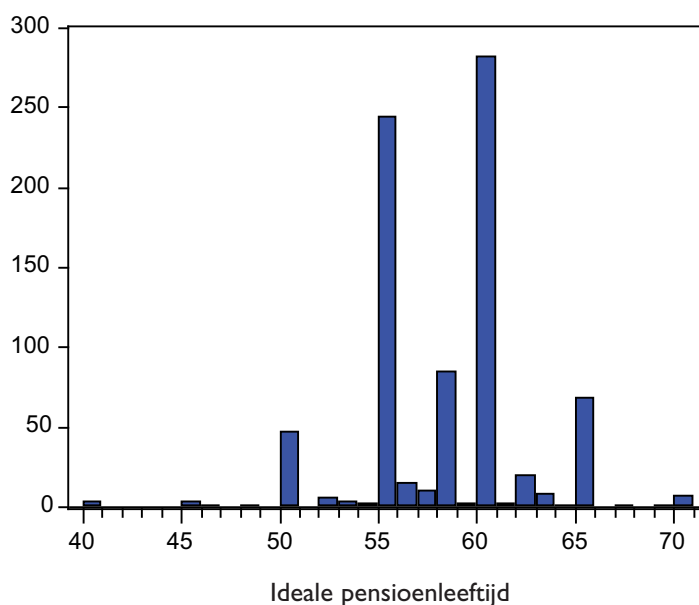


ale groepen. Ook de visie op het vervroegd pensioen is veranderd. In de jaren 80 werd in een enquête, uitgevoerd door Xavier Gaullier bij staalarbeiders op vervroegd pensioen, een negatief beeld geschetst van een "sociaal doodvonnis". Vandaag tonen de resultaten van diverse onderzoeken aan dat vervroegd pensioen eerder gezien wordt als een legitieme en vaak verwachte manier om uit het beroepsleven te stappen.

Veel onderzoeken hebben gewezen op de wens van de werknemers om lang voor de wettelijke pensioenleeftijd te stoppen met werken. De Franse enquête *Emploi* uit 1996 toont aan dat een overweldigende meerderheid (71 %) van werknemers die gestopt zijn met werken door middel van vervroegde pensioenregelingen niet langer wilde blijven werken. Volgens een recent Belgisch onderzoek uitgevoerd door een team van de VUB ligt de ideale leeftijd om te willen stoppen met werken in België tussen 59 en 60. De eerste resultaten van de Europese enquête *SHARE* tonen aan dat Frankrijk tot de landen behoort waar de wens om vervroegd met pensioen te gaan het vaakst gehoord wordt. Deze uittreding wordt door de meeste werknemers beschouwd als een positieve overgang die aansluit bij persoonlijke, familiale of sociale wensen: beroepssituatie van de partner, meer tijd voor kinderen of kleinkinderen, meer vrije tijd voor ontspannende activiteiten. De uittreding uit het beroep wordt dan gerechtvaardigd door persoonlijke factoren die kaderen in ruimere sociale processen.

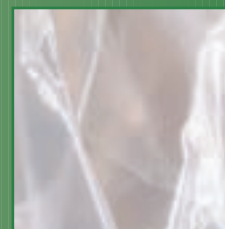
Op basis van de gegevens van de *CAPA*-enquête kon de ideale pensioenleeftijd in België berekend worden, uitgaande van de vraag: "In het ideale geval, op welke leeftijd zou u met pensioen willen gaan?".

De gemiddelde leeftijd waarop werknemers zouden willen stoppen met werken, ligt rond 58 jaar, met twee uitschieters: de meest vermelde leeftijd is 60 jaar bij 35 % van de ondervraagden, op de voet gevolgd door 55 jaar bij 30 %. De leeftijd van 65 jaar, nochtans de wettelijke pensioenleeftijd in België, wordt maar genoemd door 8 % van de steekproef. Als we de variabele in twee splitsen (de gewenste leeftijdsgrens ligt op of onder 59 jaar of de gewenste leeftijdsgrens ligt op of boven 60 jaar), wil 48 % van de ondervraagden met pensioen gaan op of na 60 jaar en 52 % voor 60 jaar (n= 748, of 92 % van de 816 werknemers).



Series: PENSID	
Sample 2 826	
Observations 816	
Mean	57.95332
Median	58.00000
Maximum	70.00000
Minimum	40.00000
Std. Dev.	4.092147
Skewness	-0.266882
Kurtosis	4.388242
Jarque-Bera	75.02779
Probability	0.000000

Grafiek 1. Uitsplitsing van de ideale pensioenleeftijd per leeftijd



5.2 Het verlangen naar vervroegd pensioen in de CAPA-enquête

Het verlangen om de arbeidsmarkt vervroegd te verlaten, is wijdverspreid: 92 % van de ondervraagde werknemers is van plan om te vertrekken vóór de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar. Dit verlangen wordt niet op dezelfde manier uitgedrukt bij alle werknemers. Het is dus de bedoeling om de objectieve of subjectieve factoren in kaart te brengen die een rol spelen in het verlangen naar vervroegd pensioen, op basis van individuele en organisatorische gegevens.

Er worden zo twee hypothesen opgesteld:

H1: het verlangen naar vervroegd pensioen zou verband houden met de symbolische investering van het werk. De identiteit op het werk is daarbij maar een van de vele manieren van persoonlijke ontplooiing en zelfverwezenlijking.

H2: het verlangen om de arbeidsmarkt vervroegd te verlaten, zou ingegeven worden door de objectieve en subjectieve arbeidsomstandigheden: de werkdruk en de zware werkbelasting zouden de werknemer ertoe aanzetten om de arbeidsmarkt vervroegd te verlaten.

De volgende tabel toont de logistische regressie op basis van diverse variabelen (20). Aan de hand van deze regressie kunnen de variabelen bepaald worden die een rol spelen in de keuze van vervroegde uittreding voor de leeftijd van 60 jaar, dit wil zeggen minstens 5 jaar voor de wettelijke pensioenleeftijd.

Tabel 1. Logistische regressie van het verlangen naar vervroegd pensioen voor 60 jaar

Variabelen	Odds ratios
Leeftijd (I)	0.15 (***)
Geslacht	
Man (ref)	1
Vrouw	3.53 (***)
Aantal kinderen (I)	1.37 (*)
Statuut	
Arbeider (ref)	1
Bediende	0.75 (*)
Lager kaderlid	0.66 (***)
Hoger kaderlid	0.60 (***)
Tevredenheid op het werk (I)	0.55 (***)
Stressniveau	
Geen stress (ref)	1
Een beetje stress	2.16 (***)
Gemiddeld tot veel	3.46 (***)
Gewenste arbeidsduurverkorting bij eindloopbaan	
Neen	1
Ja	0.29 (***)
Lid van een sociale of culturele vereniging (vrijwilligerswerk)	
Neen	1
Ja	2.12 (**)

(20) In de analyse werden de volgende variabelen opgenomen: leeftijd, geslacht, burgerlijke stand, aanwezigheid van kinderen of kleinkinderen, scholingsgraad, professioneel statuut, werktijd, activiteitssector, financiële tevredenheid, tevredenheid op het werk, stressniveau, subjectieve gezondheid, primaire sociabiliteit (contact met familie), secundaire sociabiliteit (contact met vrienden), tertiaire sociabiliteit (lid van een sociale of culturele vereniging). Deze variabelen passen in het eerder opgestelde theoretische kader, zowel op individueel als op organisatorisch niveau.

(I) variabelen beschouwd als continu of ordinaal, volgens bijlage 1.

(*) $P < 0.10$, (**) $P < 0.05$, (***) $P < 0.001$



Hoe hoger de odds ratios liggen, hoe liever de werknemer wil stoppen met werken vóór 60 jaar, dit wil zeggen lang voor de wettelijke pensioenleeftijd. Diverse variabelen kunnen dit fenomeen verklaren: leeftijd, geslacht, het feit kinderen te hebben opgevoed, professioneel statuut, tevredenheid op het werk, stressniveau, verlangen naar arbeidsduurverkorting bij eindloopbaan, lidmaatschap van een sociale of culturele vereniging.

Hoe ouder de werknemer is, hoe meer het verlangen om te stoppen vóór 60 jaar afneemt. Dit verband moet genuanceerd worden omdat dit te wijten zou kunnen zijn aan de selectie van de steekproef: alleen de werknemers die nog actief zijn op de arbeidsmarkt hebben de enquête beantwoord, wat de verkregen resultaten zou kunnen beïnvloeden. Het vastgestelde verband zou minder te maken hebben met de leeftijd, dan met een bepaalde categorie van oudere werknemers.

Wat het geslacht betreft zijn vrouwen duidelijk meer geneigd om te stoppen met werken vóór 60 jaar. Hiervoor kunnen diverse verklaringen gegeven worden. Dit eerste resultaat sluit aan bij onze eerste hypothese: het zou kunnen gaan om een verminderde investering in de beroepsactiviteit, maar ook om een vorm van identitaire polycentriciteit waarbij de beroepsactiviteit slechts een bron van zelfverwezenlijking is: in dit geval zouden vrouwen de arbeidsmarkt liever vervroegd verlaten om zich te wijden aan andere symbolische vormen van investering, binnen de gezinsstructuur, aan vrijwilligerswerk of voor zichzelf. Deze hypothese wordt trouwens bevestigd door twee verklarende elementen: het belang van de vrijwillige investering gedaan in een vereniging (deze investering zou de keuze voor een vervroegd vertrek ook beïnvloeden) en de gezinsstructuur. Het feit kinderen te hebben opgevoed lijkt ook een impact te hebben op het verlangen om vervroegd te stoppen met werken (21).

Het sociaalprofessionele statuut is ook belangrijk om een eventuele keuze voor vervroegd vertrek te verklaren: hoe hoger het statuut van de werknemer, hoe meer geneigd hij zal zijn om na 60 jaar te willen stoppen met werken. Deze relatie zou trouwens ook verband kunnen houden met de professionele investering, met de tevredenheid op het werk en het subjectieve gezondheidsniveau. Er wordt bovendien een duidelijke relatie vastgesteld tussen het professionele niveau en de tevredenheid op het werk: kaderleden zijn meer tevreden op het werk dan arbeiders. Diezelfde relatie wordt ook vastgesteld met het subjectieve gezondheidsniveau (22).

Het stressniveau (23) is ook een belangrijke factor om meer inzicht te krijgen in het verlangen om vroeger te stoppen dan op 65 jaar: hoe meer het individu verklaart gestrest te zijn, hoe meer hij de neiging zal vertonen om de arbeidsmarkt te willen verlaten vóór 60 jaar. Het stressniveau ligt echter beduidend hoger bij jonge kaderleden. Dit resultaat kan op het eerste zicht paradoxaal lijken, maar het toont vooral aan hoe belangrijk stress is voor de keuze om vervroegd te vertrekken: zelfs de kaderleden, die doorgaans niet zouden ingaan op de mogelijkheid van een vervroegd vertrek, opteren voor die oplossing als gevolg van een overdaad aan stress. Deze factor splitst de groep van de kaderleden op volgens twee logische redeneringen: de niet-gestreste kaderleden die hun beroepsactiviteit voortzetten in een klimaat van relatief welzijn (goede subjectieve gezondheid, sterke professionele betrokkenheid en grote tevredenheid ...) en de kaderleden die af te rekenen hebben met stress en die meer geneigd zijn hun carrière vroegtijdig te stoppen (slechte subjectieve gezondheid, beperkte professionele tevredenheid ...). Er bestaat een wisselwerking tussen statuut en stress.

Stress heeft ook een verschillende uitwerking op mannen en vrouwen: 19,6 % van de mannen zegt redelijk en zelfs heel gestrest te zijn, tegenover 27 % van de vrouwen. Mannen wijten hun stress ook alleen aan de omstandigheden op het werk, terwijl vrouwen meer genuanceerd zijn: bij hen is stress eerder het resultaat van professionele factoren gekop-

(21) Dit verband zou ook verklaard kunnen worden door de recente wijziging van het overheidsbeleid inzake pensioenen in België: de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen werd opgetrokken tot 65 jaar in plaats van de eerder geldende 60 jaar. Bepaalde vrouwen zijn zich misschien nog niet helemaal bewust van de assimilatie van deze aanpassing.

(22) We merken op dat de subjectieve gezondheid niet rechtstreeks meespeelt in de keuze voor een vervroegd vertrek en slechts onrechtstreeks meespeelt via de tevredenheid op het werk of via de stress.

(23) In onze steekproef wordt stress voor meer dan 90 % toegeschreven aan professionele factoren en niet alleen aan familiale factoren.



peld aan een moeilijke gezinsorganisatie. Dit houdt volledig verband met de kwestie van evenwicht tussen privéleven en beroepsleven op wat vaak een spilleeftijd genoemd wordt, waarbij werknemers moeten zorgen voor de kinderen en soms ook al voor de ouders.

Tabel 2: Belangrijkste redenen van stress per geslacht (resultaten in %)

% van gestreste werknemers	Mannen		Vrouwen	
	absolute %	relatieve %	absolute %	relatieve %
Om professionele redenen	47,6	57,1	32,2	37,3
Om persoonlijke redenen	4,9	5,9	9,8	11,3
Om professionele en persoonlijke redenen	30,8	37	44,5	51,4
Helemaal niet gestrest	16,7	-	13,5	-
TOTAAL	100	100	100	100

5.3 Factoren die de beslissing om te vertrekken beïnvloeden volgens de literatuur

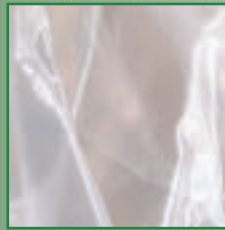
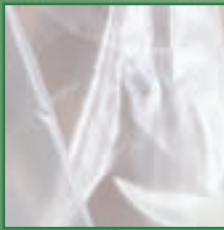
In wetenschappelijke literatuur wordt ook melding gemaakt van diverse individuele, professionele en sociale factoren die een weerslag hebben op het verlangen om vervroegd te vertrekken. Voor de overzichtelijkheid werden deze resultaten opgedeeld in drie grote categorieën:

- microniveau: individuele en familiale gegevens
- mesoniveau: arbeidsomstandigheden en professionele verplichtingen
- macroniveau: sociale redenen

5.3.1 Microniveau: individuele en familiale gegevens

De individuele en familiale redenen vormen een eerste benadering van de redenen om de arbeidsmarkt vervroegd te verlaten. Die kunnen gebaseerd zijn op objectieve of subjectieve gegevens, dit wil zeggen subjectief vermeld door de werknemer. Deze tweede benadering lijkt een belangrijkere rol te spelen om de vertrekplannen te voorspellen, vooral met betrekking tot financiële verplichtingen en gezondheidsproblemen.

Hoe zwaarder de financiële verplichtingen doorwegen op de toekomst van gezinnen, hoe minder de beslissing om definitief te stoppen met werken genomen wordt: het gezin kan het loonverlies en verandering van statuut die hiervan het gevolg is niet aan. Dit aspect houdt dus onrechtstreeks verband met de sociale prestaties in verband met de vervroegde uittreding.



De wijziging van de gezondheidstoestand draagt bij tot het verlaten van de arbeidsmarkt, vooral als de loopbaan gebaseerd is op zware en belastende arbeidsomstandigheden. Gezondheidsproblemen zijn een van de belangrijkste redenen om de arbeidsmarkt te verlaten, hetzij door maatregelen die specifiek verband houden met de ziekte, met name invaliditeitsregelingen, hetzij via andere beschikbare kanalen. 12 % van de mannen en 8 % van de vrouwen met reumatologische aandoeningen en 7 % van de mannen en 5 % van de vrouwen met een hart- en vaatziekte verlaten de arbeidsmarkt om gezondheidsredenen. Sommige auteurs benadrukken dat er een onderscheid moet worden gemaakt tussen een aanhoudend slechte gezondheid en een achteruitgaande gezondheid. Werknemers met een slechte gezondheid verlaten de arbeidsmarkt vaker (vooral via regelingen voor arbeidsongeschiktheid) en degenen die blijven, wisselen vaker van werkpost, wat doet vermoeden dat deze wijzigingen doorgevoerd worden om te kunnen blijven werken. Werknemers van wie de gezondheid meer recent is achteruitgegaan, maken daarentegen minder kans om van werkpost te veranderen.

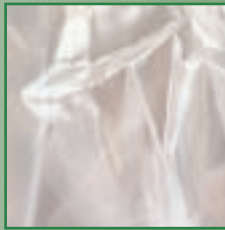
Andere individuele gegevens kunnen ook een verklaring vormen voor de vervroegde uitstreding, maar de invloed van deze gegevens wisselt afhankelijk van de analyses. Het betreft hier vooral geslacht en leeftijd. Deze twee factoren staan in sterke wisselwerking met andere factoren, waardoor de eigenlijke effecten vrij moeilijk geëvalueerd kunnen worden. Zo kan het effect van de leeftijd soms bevorderend werken voor de vervroegde uitstreding en soms, integendeel, een belangrijke factor zijn om te blijven werken. Om de impact van de leeftijd beter in te schatten, moet deze gecombineerd worden met het statuut, de arbeidsomstandigheden, de gezinsstructuur ... Ook de selectie van de steekproef kan een impact hebben en de resultaten van de enquêtes beïnvloeden: alleen nog actieve werknemers beantwoorden bepaalde enquêtes zodat de leeftijdsgegevens niet veralgemeend kunnen worden. De gezinsstructuur, vooral de beroepssituatie van de partner, is ook een doorslaggevende factor in de beslissing om de vrije tijd op elkaar af te stemmen. De partner heeft inspraak in de beslissing om te vertrekken als er een gezamenlijk levensproject wordt opgestart. De toekomst wordt gericht op een gezamenlijk doel, ver weg van alle professionele verplichtingen. Tegelijk wordt vastgesteld, zelfs al zijn de gegevens hiervoor heel beperkt, dat de datums van vertrek van beide partners dicht bij elkaar komen te liggen, en dit meer bij vrouwen dan bij mannen.

5.3.2 Mesoniveau: arbeidsomstandigheden en professionele verplichtingen

Ook puur professionele factoren kunnen de vervroegde uitstreding uit de arbeidsmarkt in de hand werken. Volgens Hansez kunnen deze factoren ingedeeld worden in drie categorieën:

- 1) de organisatorische context of de structurele wijzigingen van de professionele context waarbij de werknemer liever geen deel uitmaakt van zware en dure omvormingsprocessen van het professionele kader;
- 2) de psychosociale risico's op het werk die een invloed hebben op het vermogen om te weerstaan aan de werkdruk, en vooral stress op het werk;
- 3) en het gebrek aan carrièreperspectieven, sociale erkenning en persoonlijke ontwikkeling. Deze drie elementen kunnen ook samenvloeien en elkaar wederzijds versterken.

Op basis van deze drie componenten werden diverse doorslaggevende factoren grondig geanalyseerd: de beperkte betrokkenheid bij het werk, de plafonnering van de carrière, de veroudering van de vak kennis. De tevredenheid of beter gezegd de ontevredenheid op het werk vormt ook een doorslaggevende factor in de keuze, maar deze factor is nauw verweven met de sociale erkenning en de motivatie op het werk.



De zware werkbelasting en het steeds zwaarder wordende werk wegen ook door op de beslissing om vervroegd te vertrekken: een vermoeid lichaam verlangt naar rust. Nu de arbeidsomstandigheden steeds zwaarder worden, hebben tal van onderzoeken gewezen op het risico van extreme verzwakking bij senioren onder invloed van leeftijds- en generatiegebonden effecten.

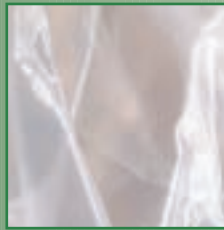
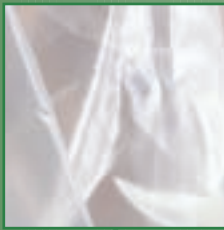
Bovendien moet de pensioenbeslissing niet alleen in verband worden gebracht met de gebeurtenissen die voorafgaan aan de keuze, maar ook geanalyseerd worden op basis van de volledige loopbaan: het verlangen zou zo gevormd worden door de kenmerken van de huidige functie, maar ook van de vorige functies. Bepaalde gebeurtenissen zouden aan het begin van de carrière niet dezelfde uitwerking hebben als tegen het einde ervan. In datzelfde perspectief wordt het risico van vervroegde uittreding versterkt door de aanwezigheid van periodes van werkloosheid en overplaatsingen die onderbrekingen in de loopbaan vormen.

5.3.3 Macroniveau: sociale redenen

De diverse werkgelegenheidsbeleiden gevoerd sinds het einde van de jaren 70 hebben ongetwijfeld bijgedragen tot de toename van de vervroegde uittredingen uit de arbeidsmarkt. In de jaren 70 en 80 hebben alle Europese landen zwaar te lijden onder de economische crisis. De werkloosheidscijfers schieten de hoogte in, tegen de achtergrond van een drastische herstructurering van de industrie. Het overheidsbeleid, met name in België, geeft van meet af aan duidelijk voorrang aan jonge werklozen, ten nadele van de oudere werknemers. Werknemers van 50 jaar en ouder worden door de overheid gestimuleerd om de arbeidsmarkt te verlaten, door middel van vervroegd pensioen, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en loopbaanonderbrekingen. Diezelfde mogelijkheid wordt ook geboden door bepaalde maatregelen gekoppeld aan de werkbelasting. De OESO bevestigt deze trend om senioren opzij te schuiven door de bevordering van het pensioen en de invoering van het vervroegd pensioen.

Dit beleid berust op een ruime consensus tussen de politieke instanties, de sociale partners en de werknemers: hoofddoel van deze maatregelen was om prioriteit te geven aan de jongeren op de arbeidsmarkt door de ouderen te laten afvloeien. Toch blijft het heel moeilijk om de impact van deze maatregelen in te schatten en vooral efficiënt te meten.

De werkgevers hebben het model van de vervroegde uittreding ook aangegrepen als een rechtvaardiging voor "afvloeiingspraktijken" op basis van de leeftijd en dit gebeurde des te meer aangezien er gewerkt werd met een loonsysteem gekoppeld aan de anciënniteit, wat de loonkosten van de oudere werknemers aanzienlijk opdrijft. Voor de werkgever was dit een manier om de arbeidskosten sterk te drukken. Werknemers ouder dan 40 jaar worden zwaar getroffen door discriminerende praktijken bij de aanwerving, zowel rechtstreeks als onrechtstreeks: de inzetbaarheid daalt drastisch met het ouder worden. Zo kunnen twee types van discriminatie op basis van leeftijd afgebakend worden: rechtstreekse en onrechtstreekse discriminatie (Leleu, 2001). De eerste vorm verwijst naar de maatregelen gericht op oudere werknemers, uitsluitend omwille van de leeftijd. We spreken bijvoorbeeld van rechtstreekse discriminatie als de leeftijdsgrens vermeld staat in de job- of opleidingsaanbiedingen. Voor deze vorm van discriminatie wordt een specifieke reglementering toegepast met maatregelen om de werknemers te beschermen. Onrechtstreekse discriminatie zijn maatregelen die niet direct verband houden met de leeftijd, maar wel een negatief effect hebben op de oudere werknemers dat niet in verhouding is met de andere leeftijdsgroepen. Deze vormen van discriminatie zijn subtieler en komen meer voor dan de vorige. De stereotypen of vooroordelen die heersen bij de selectie van kandidaten zijn een vorm van onrechtstreekse discriminatie omdat die een invloed kunnen hebben op de hou-



dingen en gedragingen van de persoon die deze ondergaat en van de persoon die deze toepast. Sinds de eerste Amerikaanse studies in de jaren 50 werden tal van onderzoeken gevoerd naar deze sociale stereotypen ten opzichte van oudere werknemers. De stereotypen bestudeerd in de diverse onderzoeken hebben betrekking op de evolutie van de fysieke en mentale gezondheid van de oudere werknemer en op zijn professionele integriteit. Bepaalde stereotypen zijn diep verankerd en pregnant: de fysieke problemen, de cognitieve of mentale problemen, de weerstand tegen verandering, problemen in de omgang met jongeren en problemen om bij te leren worden grotendeels bevestigd door de studies.

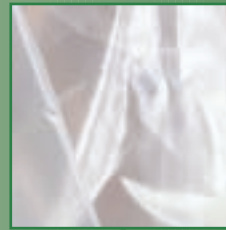
5.4 De redenen voor vervroegd pensioen in de CAPA-enquête

Aan de hand van de resultaten van de CAPA-enquête kunnen diverse redenen voor de keuze van een vervroegd vertrek ingecalculiseerd worden in dezelfde analyse. Dit verlangen is ongelijk verdeeld onder de werknemers. Het komt er dus op aan om de objectieve of subjectieve factoren te bepalen die een rol spelen in het verlangen om vervroegd te vertrekken, op basis van microsociale en mesosociale gegevens.

Het verlangen om te stoppen met werken is ongelijk verdeeld bij de beroepsbevolking: bij bepaalde categorieën van werknemers is het verlangen om de carrière vroegtijdig te beëindigen sterker aanwezig dan bij andere. Voor dit vervroegd vertrek worden diverse en complexe redenen gegeven: het kan gaan om factoren in verband met de gezondheidstoestand, professionele factoren in verband met de arbeidsomstandigheden in ruime zin, of persoonlijke redenen die verder reiken dan een strikt professionele logica. De volgende tabel geeft een beter overzicht van de voornaamste redenen voor dit verlangen.

Tabel 3. Belangrijkste redenen gegeven voor een eventueel vervroegd vertrek (%)

Redenen	Mannen	Vrouwen	TOTAAL
Gezondheidsredenen	36,3	38,4	37,2
Professionele redenen			
Lichamelijk belastend werk	6	7,4	6,6
Psychosociale belasting	17,2	9,6	13,6
Werkuren	4,1	2,7	3,4
TOTAAL professionele redenen	27,3	19,7	23,6
Persoonlijke redenen	36,5	41,9	39,2
TOTAAL	100	100	100

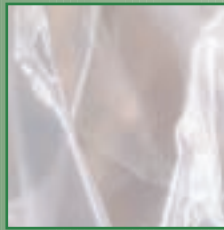
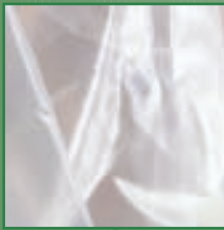


De twee belangrijkste redenen voor een eventueel vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt houden niet rechtstreeks verband met de arbeidsomstandigheden, maar met een achteruitgang van de gezondheidstoestand en redenen van persoonlijke aard.

Bijna 40 % van de ondervraagde werknemers (42 % van de vrouwen, 36 % van de mannen) wil vroegtijdig stoppen met werken om redenen die niets te maken hebben met de arbeidsomstandigheden. Deze vaststelling bevestigt de hypothese van de polycentriciteit van het individu: deze werknemers investeren in andere domeinen en het subjectieve belang van die investering is voor hen een stimulans om vroeger te willen stoppen met werken. Dit is een mooi voorbeeld van de progressieve verspreiding van een cultureel model waarbij de beroepsactiviteit niet langer de spil van persoonlijke investering vormt: andere collectief gedeelde centrale normen en waarden gaan een rol spelen voor individuen en doen hen verlangen naar een vervroegde uitstap. Dit wordt soms "een cultuur van vervroegde uitstap" genoemd.

Maar naast dit verlangen om de horizon te verruimen, duikt ook een tweede groep van redenen op die bijna net zo belangrijk is als de eerste: gezondheidsredenen zouden bijna 37 % van de werknemers ertoe aanzetten om een vervroegde uitstap te overwegen. De subjectieve gezondheidstoestand lijkt trouwens duidelijk achteruit te gaan vanaf 45 jaar: bijna 90 % van de werknemers zegt in goede gezondheid te zijn vóór 45 jaar, maar tussen 45 en 54 jaar is dat nog maar 70 % en na 55 jaar bijna 75 %. Ook voelt minder dan 25 % van de werknemers jonger dan 45 jaar zich minder gezond dan vijf jaar voordien. Bij de 45-plussers is dat 40 %. De huidige arbeidscapaciteit lijkt daarentegen niet beïnvloed te worden door het ouder worden: die wordt door alle leeftijdscategorieën





geschat op 90 % van wat die in de beste jaren was. Daar waar de subjectieve gezondheid geen beslissende factor lijkt te zijn in de keuze voor een vervroegd vertrek (zie vorige analyses), zou de achteruitgang van de gezondheidstoestand een rechtvaardiging kunnen zijn, niet voor een vrijwillig vertrek, maar wel voor een noodzakelijk geworden vertrek. In die zin is dit een vorm van "niet-keuze".

Deze statistieken tonen welke factoren meespelen bij eindeloopbaan. Zo lijkt de subjectieve gezondheidstoestand af te nemen met de leeftijd, behalve voor 55-plussers. Dit paradoxale fenomeen kan verklaard worden door de selectie van de steekproef: alleen nog actieve 55-plussers hebben onze vragenlijst beantwoord, de anderen, waarschijnlijk in minder goede gezondheid, maken geen deel meer uit van onze steekproef. Deze achteruitgang van de subjectieve gezondheidstoestand lijkt daarentegen geen invloed te hebben op de arbeidscapaciteit. Er wordt gewerkt alsof de gezondheidstoestand, hoewel die achteruitgaat, opweegt tegen de investering die nodig is om de professionele taak uit te voeren. De vervroegde uittreding is dus alleen van invloed op de werknemer met een gebrekkige gezondheid, dit wil zeggen dat de werknemer met een achteruitgaande gezondheid niet meer in staat is aan de professionele vereisten te voldoen.

Slechts 23 % van de redenen die genoemd worden voor een eventueel vervroegd vertrek hangt rechtstreeks samen met professionele redenen en daarvan houdt meer dan de helft verband met een zware psychosociale belasting. Dit overwicht van de psychosociale factoren, vooral bij mannen, is een weerspiegeling van het belang van de factor stress, bepaald in de voorgaande analyses. Maar hoewel slechts 23 % van de werknemers rechtstreeks wijst op het belang van professionele factoren ter rechtvaardiging van hun verlangen om te vertrekken, kunnen we niet anders dan deze strikt professionele redenen te koppelen aan de redenen vermeld in verband met de gezondheid. Hoewel de achteruitgang van de gezondheidstoestand uitdrukkelijk vermeld wordt, is er geen reden om aan te nemen dat die niet gedeeltelijk te wijten is aan de arbeidsomstandigheden en dus als het ware onrechtstreeks verband houdt met het werk. We kunnen bovendien uitgaan van de hypothese dat het vertrek omwille van gezondheidsredenen sociaal gezien meer verantwoord is dan omwille van strikt professionele redenen.

De onderstaande tabel geeft nog een beter zicht op de logica van het vervroegd vertrek. Dit is gebaseerd op logistische regressies rond drie apart en onafhankelijk opgebouwde modellen: zo stemt elke genoemde reden overeen met een model. De hoge odds ratios betekenen dat de werknemer die vervroegd wil stoppen met werken geneigd zal zijn om deze reden als hoofdreden op te geven (24).

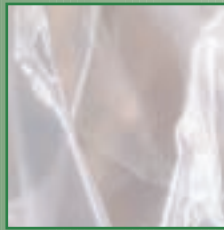
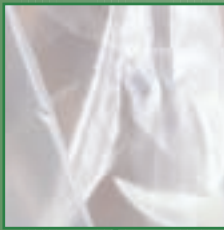
(24) Dezelfde variabelen als voorheen werden opgenomen in het model. We merken op dat leeftijd geen verklarende variabele meer is in de redenen voor vervroegd vertrek.



Tabel 4: Logistische regressie van de redenen van vertrek

Variabelen van het model	Model 1: gezondheidsredenen	Model 2: professionele redenen	Model 3: persoonlijke redenen
Sociaaldemografische variabelen			
Geslacht			
Man	n.s.	1	1
Vrouw		0.52 (***)	1.31 (**)
Scholingsgraad			
Hoger of universitair (ref.)	1	n.s.	1
Middelbaar	2.03 (**)		0.85
Lager	1.58 (***)		0.52 (*)
Professionele variabelen			
Professioneel statuut			
Arbeider (ref.)	1	1	1
Bediende	0.41 (***)	1.67 (*)	1.51 (**)
Lager kaderlid	0.48 (***)	2.65 (***)	0.91 (n.s.)
Hoger kaderlid	0.59 (**)	1.85 (**)	1.21 (n.s.)
Activiteitssector			
Secundaire sector (ref.)	1	n.s.	n.s.
Tertiaire sector	0.64 (**)		
Financiële tevredenheid (loon)			
Heel moeilijk tot gemiddeld	n.s.	1	n.s.
Goed tot zeer goed		1.4 (**)	
Werktijd			
Deeltijds werk	n.s.	1	n.s.
Voltijds werk		1.58 (**)	
Gewenste arbeidsduurverkortung bij eindeloopbaan			
Neen	1	1	n.s.
Ja	0.53 (***)	1.60 (**)	
Gezondheidsvariabelen			
Subjectieve gezondheid			
Slecht of redelijk (ref.)	1	n.s.	n.s.
Goed	0.61 (***)		
Heel goed of uitstekend	0.71 (**)		
Subjectieve stress			
Niet gestrest		1	1
Een beetje gestrest	n.s.	3.49 (***)	1.04
Gemiddeld tot veel		5.05 (***)	0.62 (*)
Variabelen van sociabiliteit			
Primaire sociabiliteit (gezin)			
Nooit of zelden (ref.)	1	1	1
Af en toe	0.34 (***)	3.60 (**)	1.72
Vaak	0.41 (**)	1.84 (*)	2.21 (*)
Secundaire sociabiliteit (vrienden)			
Nooit of zelden	n.s.	n.s.	1
Af en toe			1.54 (*)
Vaak			1.84 (**)
Tertiaire sociabiliteit (soc. of cult. act.)			
Nooit (ref.)	1	1	1
Zelden	0.43 (***)	2.82 (***)	1.68 (*)
- 2 uur/week	0.54 (**)	2.17 (**)	1.80 (**)
+ 2 uur/week	0.61 (*)	1.51 (*)	1.89 (**)

(*) P < 0.10
 (**) P < 0.05
 (***) P < 0.001
 n.s.: niet significant



De redenen om de arbeidsmarkt vervroegd te verlaten, kunnen verklaard worden aan de hand van diverse variabelen. Deze variabelen zijn niet altijd van belang voor alle redenen. Deze werden onderverdeeld in vier homogene blokken om de resultaten beter te kunnen beschrijven: sociaaldemografische variabelen, professionele variabelen, gezondheidsvariabelen en variabelen van sociabiliteit.

Er zijn maar twee belangrijke sociaaldemografische variabelen (geslacht en scholingsgraad), hoewel tal van andere variabelen getest werden: aantal kinderen, aanwezigheid van een partner, type van woning, woonplaats ... Geslacht speelt geen belangrijke rol in model 1 (gezondheidsredenen), maar heeft wel een invloed op modellen 2 en 3. Meer vrouwen dan mannen noemen persoonlijke redenen om vroeger te stoppen met werken, terwijl het omgekeerde waar is voor de professionele redenen.

De scholingsgraad lijkt geen rol te spelen in model 2 dat gewijd is aan de professionele redenen, terwijl die wel relevant is in model 1 en 3. Voor werknemers met een hoger diploma is gezondheid minder vaak een reden om te stoppen met werken. Hoe lager de scholingsgraad, hoe minder de persoonlijke redenen een doorslaggevende rol spelen in de keuze. We hebben het hier echter wel over de belangrijkste genoemde reden en de beslissing is dus niet gebaseerd op een enkele reden.

De professionele variabelen spelen ook mee in de keuze om vervroegd te vertrekken. Zo is het beroepsstatuut een belangrijke variabele. Arbeiders laten, meer dan de andere statuten, hun keuze beïnvloeden door gezondheidsredenen, wat gedeeltelijk verklaard kan worden door een lagere scholingsgraad. Omgekeerd, werknemers met het statuut van arbeider geven minder vaak professionele redenen op als hoofdreden om te stoppen met werken. Het statuut lijkt nauwelijks een invloed te hebben op model 3.

De activiteitssector heeft dan weer enkel een invloed op model 1: in vergelijking met werknemers uit de tertiaire sector, zijn werknemers uit de secundaire sector meer geneigd om vervroegd te stoppen met werken omwille van gezondheidsredenen.

De financiële tevredenheid (25) speelt alleen een rol in model 2, omdat werknemers die goede financiële voorwaarden genieten vaker spreken van vertrekken om professionele redenen dan werknemers die niet over voldoende financiële resources beschikken.

Dan zijn er nog twee andere variabelen die verband houden met de werktijd: de eerste wordt gemeten aan de hand van een effectieve reële arbeidsduurverkorting, een tweede aan de hand van een gewenste arbeidsduurverkorting. Deeltijds werk lijkt geen grote rol te spelen in model 1 en 3, maar heeft wel een invloed op de professionele redenen om te vertrekken: dat risico neemt toe als de werknemer voltijds werkt. Het leek ook belangrijk om de impact na te gaan van een arbeidsduurverkorting, die niet reëel was, maar gewenst. Deze variabele is relevant in model 1 en 2. In het eerste model verlaagt de wens om de arbeidsduur te verkorten bij eindeloopbaan het risico om te vertrekken omwille van gezondheidsredenen: hoe meer de werknemer zijn loopbaan gedeeltelijk wil beëindigen, hoe minder hij geneigd is om te vertrekken omwille van gezondheidsredenen. In model 2 zien we een omgekeerd verband: werknemers die hun beroepsactiviteit bij eindeloopbaan willen beperken, zijn meer geneigd om te vertrekken om professionele redenen dan degenen die voltijds willen blijven werken (26). In dit geval weerhouden de plannen om de arbeidstijd te verkorten bij eindeloopbaan de werknemer er niet van om vervroegd te vertrekken omwille van professionele redenen. Maar werknemers die effectief deeltijds werken, zijn minder geneigd om vervroegd te willen stoppen dan degenen die voltijds werken (vorig resultaat). Dit is dus een kloof tussen plannen en professionele realiteit.

(25) De variabele "loon" kon, om ethische redenen, niet opgenomen worden in de vragenlijst. We kunnen ons dus alleen baseren op de tevredenheid over het loon om de financiële incidentie in te schatten.

(26) Deze variabele is interessant omdat zo de relatie gemeten kan worden tussen twee variabelen van tijdgebonden projectie: een is gebaseerd op een verlangen om de beroepsactiviteit in te korten bij eindeloopbaan en de andere om de beroepsactiviteit vervroegd te beëindigen. In beide gevallen gaat het om een projectie in de min of meer nabije toekomst.



De subjectieve gezondheid lijkt een betekenisvolle variabele in model 1. Dat is een vrij logisch resultaat: werknemers met gezondheidsproblemen willen hun beroepsactiviteit stopzetten omwille van gezondheidsredenen! De variabele stress is interessanter omdat die geen grote rol speelt in model 1, maar duidelijk naar voren komt in model 2: stress lijkt de belangrijkste indicator om te vertrekken omwille van professionele redenen. Vergeten we ook niet dat subjectieve stress vooral professionele stress is, sterk verweven met de arbeidsomstandigheden.

Het laatste blok van variabelen is gericht op het concept sociabiliteit. Zo worden de sociale betrekkingen van de werknemer buiten de werksfeer onrechtstreeks gemeten, dit wil zeggen een symbolische vorm van investering buiten het arbeiderscollectief. De primaire sociabiliteit verwijst naar de familiebanden en meer specifiek naar de frequentie waarmee de banden met de naaste familie worden aangehaald. Een sterke primaire sociabiliteit kan een vervroegd vertrek om gezondheidsredenen tegengaan, maar die verhouding is omgekeerd in model 2 en 3. Hoe sterker de primaire sociabiliteit, hoe groter het risico van vertrek omwille van professionele of persoonlijke redenen.

Ook, hoe sterker de secundaire sociabiliteit, hoe groter het risico van een vertrek omwille van persoonlijke redenen. Ook voor de tertiaire sociabiliteit wordt deze relatie bevestigd: hoe nauwer de werknemer betrokken is bij sociale of culturele verenigingen, hoe groter het risico dat hij de arbeidsmarkt vervroegd zal verlaten omwille van professionele of persoonlijke redenen.

5.5 Bespreking

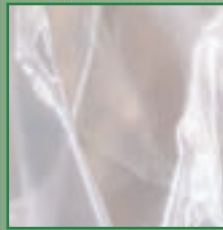
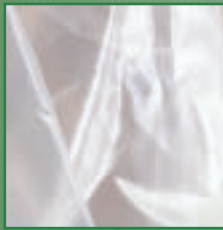
Op basis van de voorgaande analyses tekenen zich drie profielen af, redelijk uiteenlopend, maar in overeenstemming met de eerder vermelde hypothesen.

Het eerste profiel omvat werknemers die hun professionele carrière vroegtijdig willen beëindigen omwille van gezondheidsredenen. Dit zijn vooral werknemers met een lagere scholingsgraad en met het statuut van arbeider. Hun gezondheid is niet goed en is er de voorbije vijf jaar zelfs op achteruitgegaan. Ze hebben weinig contact met hun familie en doen heel weinig sociale of culturele activiteiten. Dit is een teruggetrokken werknemer in een sociaal isolement: het zware werk en de slechte gezondheid wegen door op de individuele toekomst. Dit zijn afgeleefde, vermoeide werknemers, maar met weinig stress.

Interessant om weten is wel dat de plannen om de arbeidsduur te verkorten bij einde-loopbaan zouden kunnen helpen om de definitieve uitstap uit de beroepsactiviteit uit te stellen.

Het tweede profiel is dat van werknemers die de arbeidsmarkt willen verlaten omwille van redenen die daarmee verband houden. Dit zijn voornamelijk actieve en hooggeschoolde mannen met een sterke primaire sociabiliteit die zich bezighouden met tal van culturele activiteiten, eerder met een kaderprofiel. De vervroegde uitstap is nauw verbonden met de arbeidsomstandigheden en dan vooral met de psychosociale belasting die deze meebrengt: de overmaat aan stress is hierbij een centraal gegeven.

Hier kunnen we ook een link leggen tussen de plannen voor arbeidsduurverkorting en de definitieve vervroegde uitstap uit de arbeidsmarkt: een werknemer die van plan is om de arbeidsduur te verkorten, zal eerder geneigd zijn om het werkmilieu vroeger te verlaten. Alsof de professionele terugtrekking vaststaat en niets deze echt in de weg zou



kunnen staan. Wat we hier zien, is een echte professionele verzadiging: zo snel mogelijk vertrekken, deeltijds of volledig. Interessant om weten is dat deeltijdse werknemers meer kans hebben om langer te blijven werken dan werknemers die voltijds werken. Misschien zou een overstap naar deeltijds werk de werknemer er effectief toe kunnen aanzetten om te blijven werken, zelfs als hij dat aanvankelijk niet van plan is.

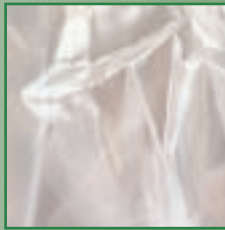
Het derde profiel omvat vooral vrouwen en hoogopgeleide werknemers. Deze werknemers leggen vele sociale contacten, zowel in familieverband als met een grote vriendenkring. Ze zijn eerder geneigd om tijd te steken in verenigingswerk of culturele activiteiten. Hun symbolische investering is niet alleen gericht op de beroepsactiviteit. Hier wordt de hypothese van de polycentriciteit bevestigd. Stress, nauwelijks aanwezig, wordt veroorzaakt door het beroepsleven, maar ook door het privéleven. De grootste uitdaging voor deze werknemers is om privé- en beroepsleven te kunnen verzoenen, maar de balans kan op elk ogenblik omslaan naar een professionele desinvestering. Bovendien is er een duidelijk verband tussen een sterke sociabiliteit en een deeltijdse professionele betrekking, waarschijnlijk gekozen en niet opgelegd.

Dit derde profiel bevestigt de hypothese van de polycentriciteit, maar de eerste twee profielen belichten de vervroegde uittreding vanuit het oogpunt van de noodzaak en niet van het verlangen. Deze profielen tonen rechtstreeks of onrechtstreeks aan dat aftakeling op het werk kan leiden tot vormen van onderbreking van de beroepsactiviteit.

5.6 Conclusies

De vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt is een complex en multidimensionaal gegeven omdat hierbij gekeken wordt naar de relatie van het individu en de wereld, te midden van de normatieve factoren die aan de basis liggen van de sociale situatie. In dit artikel hebben we getracht dit kluwen te ontwarren, zowel van de keuze om te stoppen met werken vóór de wettelijke pensioenleeftijd en van de redenen voor deze keuze. Die keuze krijgt betekenis op basis van een dubbele interpretatieve sleutel: verlangen en noodzaak.

De kwestie van verlangen verwijst in zekere zin naar de opbouw van normatieve modellen die op een bepaald ogenblik zinvol zijn voor een maatschappij, maar ook voor een individueel en identitair traject. Het overheidsbeleid dat sinds de jaren 80 gevoerd wordt in Frankrijk en in België heeft een aanzienlijke impact gehad op de maatschappelijke voorstelling van de eindeloopbaan en zo op de bijhorende normatieve modellen, door naast het ingevoerde model ook andere legitieme uitstapregelingen te voorzien. Toch is deze verspreiding niet de enige verklaring voor de enorme haast om te stoppen met werken op jongere leeftijd. Ook andere factoren spelen een rol, vooral de ontwikkeling van een andere normatieve factor: de zelfverwezenlijking, de persoonlijke ontplooiing. Dit basisprincipe kan ook helpen om het fenomeen te verklaren: een individu drukt zich niet of niet meer uit door de mobilisatie van een enkele identitaire kern, maar stelt samen en sleutelt met het oog op een polycentriciteit van de symbolische investeringen. Door deze polycentriciteit kan hij zijn professionele investering nuanceren ten opzichte van andere vormen van zelfverwezenlijking. In die zin wordt het beheer van de eindeloopbaan een bevoorrechte tijd van identitaire zelfontplooiing, benut door de sociale actor voor andere investeringsvormen, hetzij in de familiesfeer, hetzij op andere plaatsen, zoals vrijwilligerswerk.

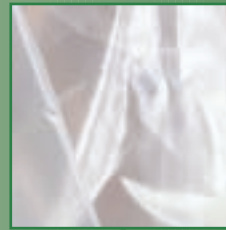


De kwestie van noodzaak verwijst dan weer naar de niet-keuze, naar de verplichting en dus de onthechting en moet bekeken worden in het licht van de professionele vereisten en de evolutie ervan. Daar waar de oudere werknemer tot nu toe kon genieten van meer aangepaste arbeidsomstandigheden, ondergaat hij door het zwaarder wordende werk en de recente verschuivingen in de managementvormen hetzelfde lot als de jongere werknemers: als leeftijd niet langer beschermt ... Het is niet zozeer de lichamelijke belasting die aan de oorzaak ligt, maar de toename van de psychosociale belasting. Dit is duidelijk naar voren gekomen in onze enquête: stress leidt onvermijdelijk tot ernstige gezondheidsproblemen waarvan de senior niet meer gespaard blijft. Zowel in de keuze van een vervroegd vertrek als in de redenen voor die keuze, is het belang van de gezondheidsfactoren en vooral van stress niet te ontkennen. Dit risico dreigt bovendien groter te worden als we zien hoeveel jonge werknemers vandaag werken in steeds meer onbevredigende arbeidsomstandigheden die zelfs hun gezondheid in gevaar brengen. En de jongeren van vandaag zijn de ouderen van morgen ...

In elk geval, of het nu gaat om een vrijwillige dan wel een gedwongen keuze, het collectieve beheer van de eindeloopbaan kan niet alleen geregeld worden door een omvorming, hoe ingrijpend ook, van het overheidsbeleid. Als we een Belgische politieke verantwoordelijke mogen geloven, zou het voldoende zijn om "de oudere werknemer te raken in zijn portemonnee" en de maatregelen voor vervroegde uittreding te veranderen om de werkgelegenheidsgraad te verhogen. Een redenering waarbij de werknemer duidelijk wordt vergeten, des te meer omdat de bedrijven ook geen interesse meer hebben om senioren aan te houden en de kwestie van de vergrijzing op de werkvloer niet integreren in een echt vooruitziend humanresourcesbeleid. Het is ook moeilijk om de reële impact van restrictieve beleidslijnen op de eindeloopbaan te meten. Ook worden vaak vragen gesteld bij de selectiemethodes van de enquêtes die gevoerd worden naar de ervaringen in verband met de eindeloopbaan: hoe peilen naar de impact van de arbeidsomstandigheden bij een steekproef die de arbeidsmarkt al verlaten heeft? Is dit geen steekproef met zijn eigen specifieke kenmerken? Nederland voert sinds enkele jaren een heel restrictief beleid terzake en hier wordt een grote toename vastgesteld van andere kanalen van de sociale zekerheid, zoals de invaliditeitsverzekering.

Ligt de toekomst van de eindeloopbaan niet eerder in de toepassing van een overheidsbeleid dat tracht om de financiële verplichtingen van de vergrijzing van de bevolking te verenigen met een respect voor de wensen van de werknemers? Zouden we niet beter kiezen voor innovatieve maatregelen van geleidelijke uitstap uit de arbeidsmarkt om zo misschien rekening te kunnen houden met een professionele (ont)hechting, individuele wensen, vormen van kennisoverdracht en collectieve verplichtingen? De uitdaging bestaat er dan in om over te stappen van een overheidsbeleid gebaseerd op vervroegde uittreding naar een beleid van geleidelijke uittreding en niet naar een overheidsbeleid gebaseerd op een behoud van de arbeidskrachten. Dit artikel geeft enkele denkspistes over dit onderwerp, met name in verband met de arbeidsduurverkorting bij eindeloopbaan.





6 Algemene conclusie

Een onderzoeksproject volgt zelden een rechtlijnig proces. Meestal doen zich heroriënteringen voor, worden nieuwe richtingen ingeslagen, zijn er onvoorziene wendingen. Ons onderzoek CAPA volgt deze wetenschappelijke traditie.

Zo was onze ingangspoort tot de problematiek van het ouder worden op de werkplek, de analyse van de sociale stereotypes tegenover de oudere werknemers. De opzet was om aan te tonen hoe groot de afstand is tussen de mentaal gevormde beelden en de professionele realiteit. De confrontatie tussen een bevraging op het veld en een overzicht van de wetenschappelijke literatuur over de effecten van het ouder worden, liet toe om verschillende thema's te identificeren als "het pragmatisch falen", dit wil zeggen dat de tegenstelling tussen geloof en realiteit groot was. Op deze manier zijn verschillende specifieke thema's naar boven gekomen en hebben deze ons progressief geleid naar meer kennis over het probleem van stress en depressie en de vraag naar opleiding van ouderen.

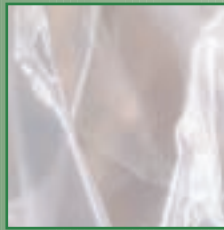
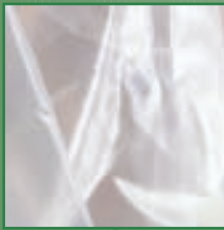
Deze brochure is het resultaat van deze afgelegde weg. Ze moet aan de lezers toelaten om het actuele thema 'leeftijd op de werkplek' beter te begrijpen en aan te tonen hoe complex deze problematiek is. Ze verwijst naar verschillende disciplines: economie, demografie, politicologie, ergonomie en sociologie. De ambitie van de brochure is om de a priori van de sociale actoren over het einde van de beroepsloopbaan achter zich te laten door een nieuw licht te laten schijnen op het onderwerp: het ouder worden op de werkplek maakt deel uit van een sociale, culturele en individuele problematiek en moet gekaderd worden in al deze dimensies.

Vooreerst de sociale problematiek omdat deze zich situeert in het hart van de dynamische organisatorische veranderingen die vandaag de wereldswereld treffen: de evolutie in professionele vereisten, het opkomen van nieuwe productiemoeilijkheden enz. Deze bezegelen in zekere zin het lot van de werknemer en meer precies dat van de oudere werknemer. Dit onderzoek heeft ons toegelaten aan te tonen op welke wijze het ouder worden beheerd kan worden door de ouderen vanaf het moment waarop de eisen van het beroep geen te grote veranderingen of achteruitgang ondergaan.

De sociale problematiek is ook belangrijk omdat de vergrijzing reeds een tiental jaren op de Belgische politieke agenda staat. Deze vergrijzing is zowel het resultaat van een medische als een sociale vooruitgang, maar roept ook onzekerheid op over de financiering van de publieke uitgaven in de toekomst.

Het betreft eveneens een culturele problematiek omdat ouder worden op de werkplek zich niet enkel beperkt tot een kwestie van leeftijd maar ook getuigt van een generatiekwestie zonder dat men goed het onderscheid kan maken tussen de invloed van de ene kwestie op de andere. Zo beperkt de opleiding van ouderen zich niet tot het in rekening brengen van de gevorderde leeftijd, maar gaat deze gepaard met een reflectie over carrièreplanning op elke leeftijd en op elk kwalificatieniveau. Slechts wanneer de preventieve opvolging van loopbanen zich veralgemeent, zal het specifieke probleem van de leeftijd op de werkplek zijn relevantie verliezen.

Het is tevens een individueel probleem omdat verschillen tussen individuen meer uitgesproken zijn bij ouderen dan bij jongeren. De specifieke vragen over stress en depres-



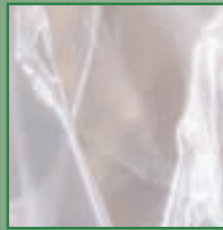
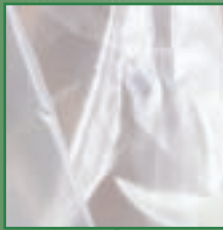
sie hebben eveneens het belang benadrukt van een gedifferentieerde aanpak bij het beheer van de risico's.

Op het einde van het onderzoeksproject blijven er nog verschillende onderzoeksvragen open om een nog beter inzicht te krijgen op de individuele en collectieve kwestie van het ouder worden op de werkplek. Maar wat er ook van zij, de antwoorden van morgen kunnen slechts vertrekken van het principe van het welzijn op het werk voor iedere werknemer, jong of oud, om zo de sleutels voor de professionele ontplooiing te vinden.



7 Bibliografie

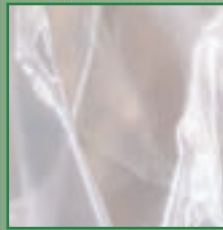
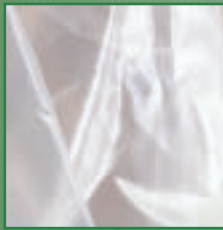
- Aaronson B.S. (1966). Personality Stereotypes of Aging, *Journal of Gerontology*, vol. 21, pp. 458-462.
- Aelbrecht, P (2007). *Homo Energeticus*. Standaard Uitgeverij.
- Alter, N. (2006). *Sociologie du monde du travail*, Paris, PUF, Quadrige manuels.
- Askenazy, P., Cartron, D., De Coninck F. & Gollac, M. (2006). *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octarès, Collection Le travail en débats.
- Barnay T., Jeger F. (2006). Quels dispositifs de cessation d'activité pour les personnes en mauvaise santé?, *Drees, Etudes et Résultats*, 492, 8p.
- Bartel A.P., Sicherman N. (1993). Technological Change and Retirement Decisions of Older Workers, *Journal of Labour Economics*, n°11, vol. 1, pp. 162-183.
- Bird C.P., Fisher T.D. (1986). Thirty Years later. Toward the Employment of Older Workers, *Journal of Applied Psychology*, vol. 71, n°3, pp. 515-517.
- Blanchet D., Debrand T. (2005). *Aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail : une comparaison européenne* » Insee Première, n°1052, 4p.
- Bracke, P. & Wauterickx, N. (2003). Complaints of depression in a representative sample of the Belgian population ? *Archives on Public Health*, 61, 223-247
- Brochure 'Neerslachtig zijn gaat over, 10 voor mentaal'. Dienst Gezondheidsvoorlichting en -opvoeding (GVO), Landsbond der Christelijke Mutualiteiten.
- Charbonneau, A., Bruning, W., Titus-Howard, T. et al. (2005). The community initiative on depression : report from a multiphase work site depression intervention. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 60-67
- Claus, M. *Op safari naar je werk. Blijven werken met de glimlach na je vijftigste*. 2007. Lannoo.
- Clays, E., De Bacquer, D., Leynen, F., et al. (2007). Job stress and depression symptoms in middle-aged workers - prospective results from the Belstress study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 33 (4), 252-259.
- Crespo S., Beausoleil J. (1999). *La sortie anticipée d'activité des travailleurs de 45 à 64 ans*, Fiche techniques, Montréal, INRS Culture et Société.
- Creemers, Sieglinde, *Opvattingen en acties van personeelsverantwoordelijken uit de chemiesector voor het bevorderen van leren bij oudere werknemers*, Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van licentiaat in de Pedagogische Wetenschappen, optie Onderwijspedagogiek, Gent, Universiteit Gent, Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, 2006-2007, 72 p.
- De Fever, F (2006). *Geef depressie geen kans*. Lannoo
- Dijkman, Wanda M., *Didactiek en lerende volwassenen - Leren professionaliseren*, Leiden, Spruyt, Van Mantgem & De Does BV, 1993, 239 p.
- Drury E. (1993). *Discrimination fondée sur l'âge exercée contre les travailleurs âgés de la communauté européenne. Une analyse comparative*, Bruxelles, Eurolink Age.
- Een opleiding voor opleiders van volwassenen, Geraadpleegd op 31 augustus 2007, op <http://vdab.be/opleidingen/opleidingvooropleiders.shtml>
- Elchardus M., Cohen J. (2003). *Attitude et attentes en rapport avec la fin de carrière professionnelle*, Rapport partiel n°3 : les déterminants de la fin de carrière, Louvain.



- Fahr, René, Loafing or learning? – the demand for informal education, in *European Economic Review*, nr. 49, 2005, p. 75-98.
- Feldman D.C. (1994). The Decision to Retire Early: a review and Conceptualization, vol. 19, n°2, pp. 285-311.
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2006). Antwoord op de stereotypen betreffende de oudere werknemer.
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2006). Het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
- Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2006). Stress op het werk. Risicofactoren, evaluatie en preventie.
- Feldman D.C. (1994). The Decision to Retire Early: a review and Conceptualization, vol. 19, n°2, pp. 285-311.
- Friedman E.A., Orbach H.L. (1974). Adjustment to retirement, In *American Handbook of Psychiatry*, eds S. Arieti, vol. 1, New York: Basic Books.
- Fukukawa, Y., Nakashima, C., Tsuboi, S., Kozakai, R. et al. (2004). Age differences in the effect of physical activity on depressive symptoms. *Psychology and Aging*, 19 (2), 346-351
- Gerbosch, O., Gracova, G., Van Hooste, W., & Vervaet, K. (2000-2001). De oudere werknemers. Projectwerk, Universiteit Gent, 103p.
- Glastra, Folke en Meijers, Frans (red.), *Een leven lang leren? Competentieontwikkeling in de informatiesamenleving*, 's Gravenhage, Elsevier, 2000
- Goedhard, W.J.A. (1992). The Relation between psychosocial Stress and Aging in a working Population. *Aging and Work*, 28-30, pp. 25-32.
- Guillemard A.M. (2003). *L'âge de l'emploi: les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin.
- Gratton B., Haug M.R. (1983). Decision and Adaptation, *Research on Aging*, vol. 5, pp. 59-76.
- Griffiths A. (1997). Ageing, Health and Productivity: a challenge for the new millennium, *Work and Stress*, vol. 11(3), pp. 197-214.
- Hansez I., Bertrand F., De Keyser V., Pérée F. (2005). Fin de carrière des enseignants : vers une explication du stress et des retraites prématurées, *Le Travail Humain*, vol. 68, pp. 193-223.
- Hansson R., Dekoekkoek P.D., Neece W., Patterson D. (1997). Successful aging at work, *Annual Review, 1992-1996: the older workers and transitions to retirement*, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 51, n°2, pp. 202-233.
- Hardy M.A., Hazelrigg L. (1999). A multilevel Model of early retirement decisions among autoworkers in plants with different futures, *Research on aging*, vol. 21, pp. 275-303.
- Hassell B., Perrewe P. (1995). An examination of Beliefs about Older Workers: do stereotypes still exist?, *Journal of organizational Behaviour*, vol. 16(5), pp. 457-468.
- INRS, *Le stress au travail*, www.inrs.fr, 20p.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-309.
- Karasek, R.A., Theorell, T. (1990). A comparison of men's and woman's job. In *Healthy Work : stress, productivity and the reconstruction of working life* (ed. R. Karasek and T. Theorell) Pp. 44-45. Basic Books : New York.
- Kessels, J.W.M. en Smit, C.A., *Opleidingskunde: een bedrijfsgerichte benadering van leerprocessen*, Deventer, Kluwer Bedrijfswetenschappen, 1990, 168 p.
- Kilbom A. (1999). Evidence-based programs for the prevention of early exit from work, *Experimental Aging Research*, vol. 25 (4), pp. 291-299.
- Kirchner W., Lindbom T., Paterson D. (1952). Attitudes toward the Employment of Older People , *Journal of Applied Psychology*, vol. 36(3), pp. 154-156.



- Kirchner W., Dunnette M. (1954). Attitudes toward Older Workers, *Personnel Psychology*, n°7, pp. 257-265.
- Komeet, Geraadpleegd op 31 augustus 2007, op <http://vdab.be/komeet/name.htm>
- Lazarus, R.S., & DeLongis A. (1983). Psychological stress and coping in aging. *American Psychologist*, 38, 245-254.
- Leleu M. (2001). Stéréotypes et travailleurs ages. Le cas de la Belgique et des pays limitrophes : Luxembourg, Pays-Bas, Genève, Rapport pour le bureau international du travail, ILO.
- Levy, B.R., Hausdorff, J.M., Hencke, R., & Wei, J.Y. (2000). Reducing cardiovascular stress with positive self-stereotypes of aging. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 55B (4), 205-213.
- Lorient, M., Ennui, stress et souffrance au travail, in : N Alter, *Sociologie du monde du travail*, Paris, PUF, 2006, p. 238.
- Lund T., Borg V. (1999). Work environment and Self-rated health as predictors of remaining in work five years among Danish employees 35-39 years of age, *Experimental Aging Research*, vol. 25 (4), pp. 429-434.
- Lyon P., Pollard D. (1997), Perceptions of the Older Employee: is anything Changing?, *Personnel Review*, vol. 26(4), pp. 245-252.
- Mc Goldrick A., Cooper C. (1980). Voluntary early Retirement – taking the decision, *Employment Gazette*, pp. 859-864.
- Mc Gregor, J. (2002). Stereotypes and older Workers: the New-Zealand Experience, *Social Policy Journal of New Zealand*, vol. 18, pp. 163-177.
- Molinié A.-F. (2006). Les salariés quinquagénaires, entre fragilisation et protection, *Retraite et Société*, n°49, pp. 12-37.
- Neboit, M. & Vézina M. (2007). Stress au travail et santé psychique, Toulouse, Octares, collection Travail et Activité humaine.
- OCDE, 2003, Vieillesse et politiques de l'emploi: Belgique. Paris: Author.
- Pailhé A. (2005). Les conditions de travail : quelle protection pour les salariés âgés en France ?, *Population*, vol. 1-2, pp. 99-126.
- Paloniemi S., Tikkanen T. (2000). Victims of Ageist Attitudes- But how do the Older Workers themselves view their competences, paper presented in ESREA research Network meeting Adult Education and the labour Market VI, October 2000, Seville.
- Parker S. (1980). *Older Workers and Retirement*, London, HMSO.
- Poirot, M. (2004). L'expérience et les résultats issus de la mesure du stress dans six grandes entreprises françaises, http://www.agrh2004-esg.uqam.ca/pdf/Tome4/Poirot_Mathieu.pdf
- Remery C., Henkens K., Schippers J., Ekamper P. (2003), Managing an aging Workforce and a tight labor market: views held by Dutch Employers, *Populations Research and Policy Review*, vol. 22, pp. 21-40.
- Rogiers, R., Van den Abbeele, D., Van de Putte, J. (2006) *Je kan anders*. Globe : Brussel
- Rosen B., Jerdee T.H. (1976). The Nature of Job-related age Stereotypes, *Journal of Applied Psychology*, vol. 61(4), pp. 428-432.
- Rosen B., Jerdee T.H. (1977), Too Old or not too Old?, *Harvard Business Review*, vol. 11-12.
- Saurel-Cubizolles M.-J., Bardot F., Berneron B. et al., (1999), Etat de santé perçu et perte d'emploi, Travail, santé et Vieillesse. Relations et évolutions, Toulouse, Editions Octarès, p. 53-66.
- Schaufeli, W., Bakker, A., de Jonge, J. *De psychologie van arbeid en gezondheid*. 2003. Bohn Stafleu Van Loghum
- Schmitt N., White J.K., Coyle B.W., Rauschenberger J. (2004). Retirement and Life Satisfaction, *The Academy of Management Journal*, vol. 22, n° 2, pp. 282-291.



- Schultz K.S., Morton K.R., Weckerle J.R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment, *Journal of Vocational Behavior*, n° 53, pp. 45-57.
- Simoens D. (1980). Hoe pijnloos is de crisis? Kritische analyse van de ontwikkeling van de wetgeving over de sociale zekerheidsprestaties (1976-1979), *Crisiswetgeving en sociale Zekerheid*, Antwerpen, Kluwer, pp. 70-82.
- Steptoe, A., Fieldman, G., Evans, O., & Perry, L. (1993). Control over work pace, job strain and cardiovascular responses in middle-aged men. *Journal of Hypertension*, 11, 751-759.
- Szinovacz M.E., De Viney S. (2000). Marital Characteristics and retirement decisions, *Research on aging*, n° 22, pp. 470-498.
- Taylor P., Walker A. (1993). Employers and Older Workers, *Employment Gazette*, vol. 101(8), pp. 371-378.
- Taylor P., Walker A. (1994). The Ageing Workforce: Employers' Attitudes towards Older People, *Work, Employment and Society*, vol. 8(4), pp. 569-591.
- Taylor P., Walker A. (1998). Employers and Older Workers: attitudes and Employment practices, *Ageing and Society*, vol. 18, pp. 641-658.
- Tuckman, J., Lorge I. (1952). Attitudes toward older Workers, *Journal of Applied Psychology*, vol. 36(3), pp. 149-153.
- Turcotte, M. & Schellenberg, G., *Stress au travail et retraite (2005)*. Perspective-Statistique Canada, 75-001-XIF, 15-20.
- Tweede Belgische Forum over Depressie (24 november 2007) 'Depressie en werk'. Een initiatief van de Belgische Liga van de Depressie - Gent/Antwerpen/Waals Brabant/Luik
- Valcke Martin, *Onderwijskunde als ontwerpwetenschap*, Gent, Academia Press, 2005, 495 p.
- Van Assel, Arlette en Messelis, Els, *Groepswerk met ouderen... Een vak apart?!*, Antwerpen-Apeldoorn, Garant, 2006, 204 p.
- Van Daele, A. (2005). Stress, travail et âge: quelles relations?, colloque Le stress au travail: les groupes à risque du troisième millénaire, Association des Licenciés en Sciences de la Santé Publique de l'Université de Liège (A.L.S.S.P.), 10 novembre 2005.
- Van der Velden J. (1994). Age-conscious social policy, In *Work and Aging: a European perspective*, eds J. Snel and R. Cremer, London, Taylor and Francis, pp. 353-364.
- Van de Sanden (1997), W. *Depressie overwinnen*. Swets & Zeitlinger
- Van Solinge H., Henkens K. (2005). Couples' Adjustment to Retirement: a multi-actor Panel Study, *Journal of Gerontology: social sciences*, 60B, S11-S20.
- Van Unen, Koos, *De werkplek als leerschool. Adviezen voor praktijkbegeleiders*, Bussum, Uitgeverij Coutinho, 1994, 139 p.
- Walker A. (1985). Early Retirement: Release or Refuge from the labour Market, *The Quarterly Journal of Social Affairs*, vol. 1 (3), pp. 211-229.
- Wang, J. (2005). Work stress as a risk factor for major depressive episode(s). *Psychological Medicine*, 35, 865-871
- Wang, P.S., Beck, A.L., Berglund, P. et al. (2004). Effects of major depression on moment-in-time work performance. *American Journal of Psychiatry*, 161, 1885-1891.
- *Werkplekklere, tools voor de bedrijfscoach*, Geraadpleegd op 31 augustus 2007, op <http://vdab.be/opleidingen/werkplekklere/default.shtm>