

# Op leren staat geen leeftijd

Dirk Van Damme

Congres  
*Langer leven,  
Anders werken*



## Paradox

Meer mensen leven langer en we verwachten dat mensen langer werken

- Maar we concentreren alle investeringen (publiek en privaat) in onderwijs en opleiding in de eerste 25 jaar van een mensenleven.
- En veel systemen rond opleiding, loopbaanmobiliteit, werving en HR zijn nog gebouwd op de impliciete veronderstelling dat de belangrijkste beslissingen en investeringen vóór 45 gebeuren.



3

**Participatie van ouders aan  
levenslang leren kan veel beter**

## 55+ers nemen veel minder deel aan opleiding

<https://www.vlaanderen.be/statistiek-vlaanderen/arbeid/levenslang-leren-opleidingsdeelname>

Opleidingsdeelname tijdens afgelopen 12 maanden van de bevolking van 25 tot 64 jaar naar achtergrondkenmerken  
Vlaams Gewest, 2025, in %

Man

Vrouw

25-34 jaar

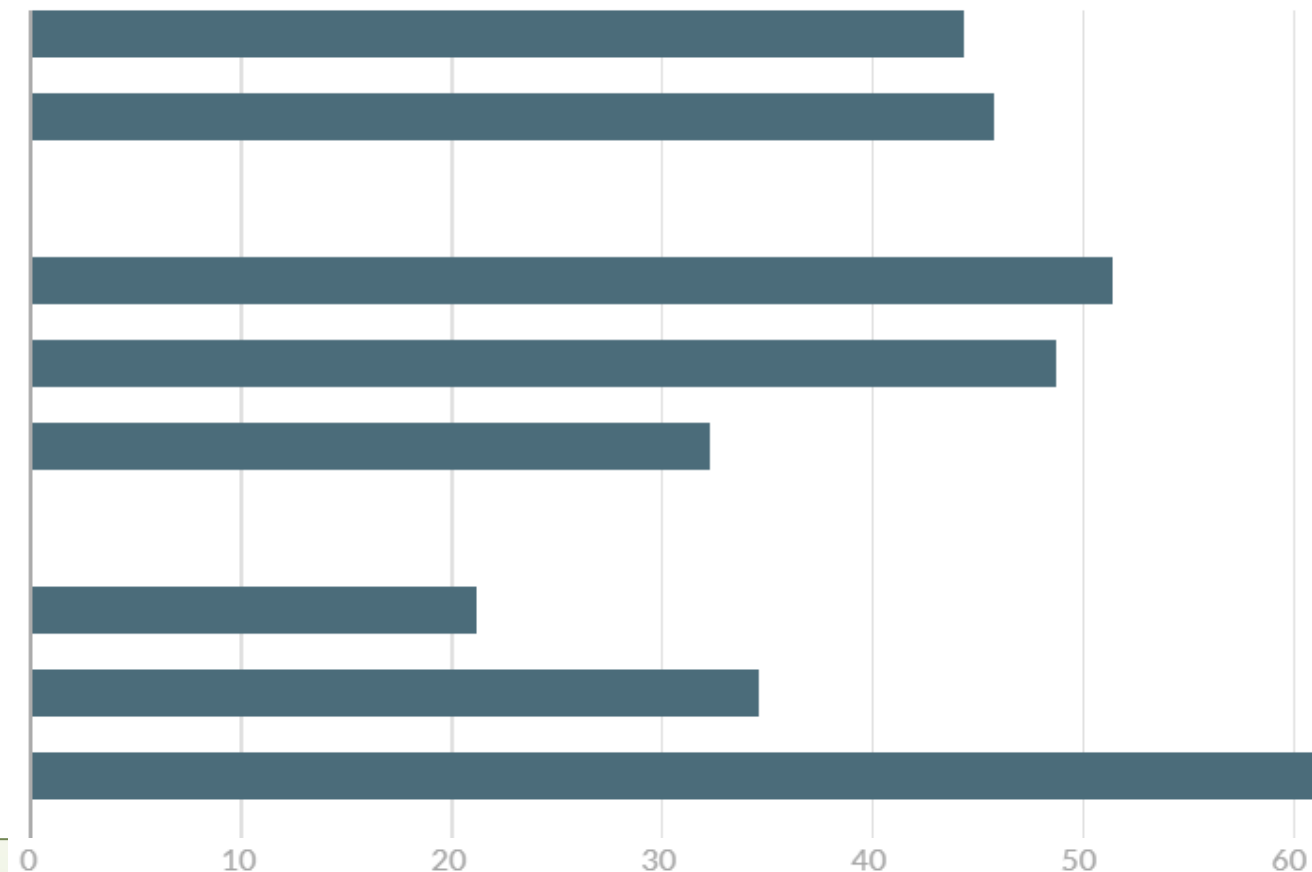
35-54 jaar

55-64 jaar

Kortgeschoold

Middengeschoold

Hooggeschoold



## Formeel, non-formeel en leren op de werkvloer naar leeftijd beduidend minder frequent bij 55+

(PIAAC, 2023)

| Leeftijdsgroep        |                                                           | 24 jaar of jonger | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55 plus |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------|-------|-------|-------|---------|
| Formeel leren         | Deelnemers                                                | 15%               | 14%   | 4%    | 5%    | 2%      |
| Non-formeel leren     | Deelnemers                                                | 42%               | 59%   | 59%   | 51%   | 36%     |
| Leren op de werkvloer | Nooit                                                     | 11%               | 8%    | 13%   | 15%   | 23%     |
|                       | Minder dan 1 keer per maand                               | 27%               | 22%   | 25%   | 26%   | 24%     |
|                       | Minder dan 1 keer per week maar meer dan 1 keer per maand | 21%               | 29%   | 30%   | 28%   | 27%     |
|                       | Minstens 1 keer per week maar minder dan elke dag         | 17%               | 25%   | 20%   | 19%   | 14%     |
|                       | Elke dag                                                  | 22%               | 16%   | 13%   | 12%   | 11%     |

## Net de groep die langer inzetbaar moet blijven, participeert dus het minst aan opleiding. Wat zijn de *knelpunten*?

- Mattheuseffect: wie veel geleerd heeft, leert ook meer bij
- Motivatie
  - 87% 55+ geeft aan niet meer te *willen* deelnemen
  - Negatieve connotatie van leren met schoolervaring
  - Opleiding voelt als kritiek op opgebouwde expertise
  - De terugverdiëntijd lijkt kort: “Waarom zou ik dit nog doen?”
- Bedrijven en organisaties
  - Gebrekkig leerklimaat in bedrijven en organisaties (KMO's)
  - Deficit-benadering van leren: accent op wat mensen *niet* kunnen
  - Er is geen geloofwaardig perspectief na de opleiding
- Opleidingsaanbod te versnipperd, niet afgestemd op oudere lerenden, te generiek, te digitaal, te snel of te schools

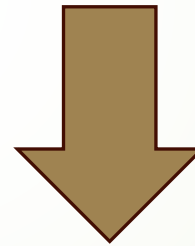


7

**Wat te doen?**

## Een levensloopbenadering van leren

- Klassieke visie: onderwijs → werk → pensioen, waarbij onderwijs en opleiding in eerste 25 jaar gezien worden als voorbereiding op een gans arbeidsleven
- Diploma na initieel onderwijs als garantie en levensverzekering



- Levensloopbenadering: leren in elke fase van het leven
- Leren, werken, zorgen, heroriënteren wisselen elkaar af gedurende het hele leven
- Leren op latere leeftijd is niet “meer van hetzelfde”, maar leren dat aansluit bij een andere levensfase en andere loopbaanvragen

## Stop stereotypen, mythes en deficit-denken

- Vermijd formuleringen zoals:
  - “bijbenen”;
  - “niet meer mee zijn”;
  - “digitaal zwak”;
  - “oudere werknemers moeten zich aanpassen”
- Gebruik liever:
  - “ervaring valoriseren”;
  - “vakmanschap actualiseren”;
  - “nieuwe rol opnemen”;
  - “kennis doorgeven”;
  - “werk slimmer organiseren”.

## Wat staat ons te doen – werkgevers

Voer vanaf 50 of 55 jaar geen “uitbolgesprekken”, maar leer- en loopbaangesprekken:

- Welk werk wil en kan je de komende 5 à 10 jaar blijven doen?
- Welke taken worden zwaarder?
- Welke ervaring wil je meer inzetten?
- Welke nieuwe rol zou je nog willen opnemen?
- Welke opleiding of werkervaring is daarvoor nodig?

Niet wachten tot inzetbaarheid afneemt, maar vroeger heroriënteren.

## Wat staat ons te doen – werkgevers

- Ervaringsconcentratie: hoeveelheid ervaring neemt toe met de leeftijd, maar de variatie in ervaring neemt af – leren binnen de ervaringsruimte gaat beter, buiten de ervaringsruimte moeilijker
- Hou de ervaringsruimte breed:
  - taakrotatie;
  - projectwerk;
  - tijdelijke opdrachten in een ander team;
  - deelname aan innovatie- of verbeterprojecten;
  - combinatiefuncties;
  - tijdelijke overstap naar opleiding, coaching of kwaliteitscontrole.

## Wat staat ons te doen – overheid

- Maak 55+ een expliciete doelgroep in levenslang leren
- Financiële incentives voor *late-career learning*
- *Skills-based policy*: van diploma's naar skills, toegang tot beroepen openbreken
- Leeftijdsinclusief beleid stimuleren in bedrijven en organisaties
- Publiek opleidingsaanbod toegankelijker en aantrekkelijker maken voor oudere leerders

## Conclusie

- Langer werken lukt enkel door loopbanen langer leerbaar, werkbaar en wendbaar te maken.
- Op leren staat geen leeftijd, maar goed leren houdt wél rekening met levensfase, ervaring en motivatie.
- De opdracht: van deficit-denken naar ontwikkel-denken en van opleiding als bijzaak naar leren als kern van leeftijdsbewust arbeidsmarktbeleid.

# Dank!

14

