
Inhoudsopgave

Voorwoord	13
DEEL I ORIËNTATIE	19
1 Competent blijven werken in latere loopbaanfasen: een introductie op het thema	21
1.1 Vergrijzing en ontgroening van de bevolking in Nederland	22
1.1.1 <i>Ontgroening en vergrijzing</i>	22
1.1.2 <i>Vervroegde uitstroomregelingen</i>	25
1.2 Langduriger arbeidsparticipatie: probleem, belang en oplossingen	27
1.2.1 <i>Maatschappelijk beleidsniveau</i>	27
1.2.2 <i>Werkgevers en direct leidinggevenden</i>	30
1.2.3 <i>Oudere medewerkers (45+)</i>	34
1.2.4 <i>Samenvattend</i>	36
1.3 Competent zijn en competent blijven	38
1.3.1 <i>Competent blijven</i>	38
1.3.2 <i>Veranderingen, binnen en buiten organisaties, die competent blijven onder druk zetten</i>	40
1.3.3 <i>Samenhang tussen competent blijven, ontwikkelen en leren</i>	43
1.4 Wat zijn 'oudere medewerkers' en wat is bekend over hun manier van leren?	44
1.4.1 <i>Oudere medewerkers leren het liefst binnen de grenzen van een bekend terrein</i>	46
1.4.2 <i>Ouderen leren vooral als het aansluit bij bestaande referentiekaders</i>	47
1.4.3 <i>Ouderen leren effectiever als ze hun leerproces grotendeels zelf kunnen sturen</i>	47
1.4.4 <i>Ouderen leren meer vanuit eigen motivatie, als het geleerde direct praktisch toepasbaar is</i>	48
1.4.5 <i>Ouderen leren het liefst binnen de sociale context van het dagelijks werk</i>	48
1.4.6 <i>Samenvattend</i>	48

1.5	Competent blijven: voorgestelde oplossingen vanuit beleidsniveau en vakliteratuur	49
1.5.1	<i>Voorgestelde oplossingen voor competent blijven van oudere medewerkers, vanuit maatschappelijk beleidsniveau</i>	49
1.5.2	<i>Voorgestelde oplossingen voor competent blijven van oudere medewerkers, vanuit vakliteratuur</i>	51
1.6	Van beleid naar uitvoering: wat zijn potentiële spanningsvelden?	54
2	Focus, doelstelling en centrale vraagstelling van het onderzoek	59
2.1	Focus van het onderzoek	59
2.1.1	<i>Inhoudelijke focus op ‘competent blijven werken’ en ‘latere loopbaanfasen’</i>	60
2.1.2	<i>Contextspecifiekheid</i>	60
2.1.3	<i>Actorenperspectief</i>	60
2.1.4	<i>Onderzoeksproces als leerproces</i>	61
2.2	Wat beoogt het onderzoek op te leveren?	62
2.2.1	<i>Doelen van het onderzoek</i>	62
2.2.2	<i>Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie van het onderzoek</i>	63
2.3	Formulering van de onderzoeksvraagstelling als voortschrijdend en interactief proces	64
2.3.1	<i>Veranderingen en aanscherpingen in de centrale onderzoeksvraagstelling</i>	66
2.3.2	<i>Wendingen als gevolg van interacties met anderen</i>	69
2.4	Centrale onderzoeksvraagstelling en richtinggevende subvragen	71
2.4.1	<i>Centrale onderzoeksvraagstelling</i>	71
2.4.2	<i>Richtinggevende subvragen</i>	71
3	Verantwoording van kentheoretische en methodologische keuzes	73
3.1	Sociaal constructionisme als kentheoretische basis voor het onderzoek	73
3.1.1	<i>Ontologische, epistemologische en methodologische aannames</i>	74
3.1.2	<i>Keuze voor het sociaal constructionisme, gezien onderzoeksvraagstelling en focus</i>	80
3.1.3	<i>Belang van theorie- en kennisontwikkeling, in het sociaal constructionistische paradigma</i>	82
3.2	Keuze voor drie methodologische pijlers	84
3.2.1	<i>De methodologie van Fourth Generation Evaluation</i>	84
3.2.2	<i>Appreciative Inquiry</i>	90
3.2.3	<i>Narratieve methode</i>	93
3.2.4	<i>Keuze voor de drie methodologische pijlers</i>	95

3.3	Uitwerking naar een concrete onderzoeksopzet	97
3.3.1	<i>Onderzoeksopzet</i>	97
3.3.2	<i>Rol van mijzelf als onderzoeker</i>	107
3.3.3	<i>Gemaakte keuzes met betrekking tot onderzoeksvelden, doelgroepen en aantallen deelnemers</i>	111
3.3.4	<i>Kwaliteit van het onderzoek</i>	112
3.4	Analyse van onderzoeksdata	115
3.4.1	<i>De functie van data-analyse</i>	115
3.4.2	<i>Meerdere fasen van data-analyse</i>	115
DEEL II	PRAKTIJKONDERZOEK	123
4	Typering van de onderzoeksvelden als professionele organisaties	125
4.1	Wat zijn professionele organisaties?	127
4.1.1	<i>Aard van het product en de totstandkoming ervan</i>	127
4.1.2	<i>Coördinatiemechanismen binnen professionele organisaties</i>	135
4.1.3	<i>Sturing en aansturing van professionals</i>	139
4.2	De autonome professional in de organisatie	144
4.2.1	<i>Autonomie van professionals</i>	144
4.2.2	<i>De professional als deelgenoot van een professionele organisatie</i>	148
4.3	Professionele ontwikkeling en leren	152
4.3.1	<i>Individuele ontwikkeling van de professional</i>	153
4.3.2	<i>Gezamenlijke kennisontwikkeling</i>	156
4.4	Afsluitend: samenhang met voorafgaande hoofdstukken	157
5	Praktijkonderzoek Basisscholen	161
5.1	Procesbeschrijving van onderzoek	161
5.1.1	<i>Responsive focussing in praktijkonderzoek Basisscholen</i>	162
5.1.2	<i>Eigen rol en positie als onderzoeker in het veld Basisscholen</i>	165
5.2	Introductie van de organisatie Basisscholen	166
5.2.1	<i>Basisscholen als professionele organisatie: samenvatting</i>	166
5.2.2	<i>Positionering organisatie Basisscholen</i>	167
5.2.3	<i>Relatie met de externe omgeving: 'klanten' en stakeholders</i>	171
5.2.4	<i>Beleid en regelgeving, relevant in het kader van 'competent blijven werken' en 'oudere leerkrachten'</i>	174
5.3	Bevindingen naar aanleiding van het praktijkonderzoek Basisscholen	176
5.3.1	<i>Causal Loop Diagram en toelichting</i>	177
5.3.2	<i>Nadere toelichting van thema's</i>	184
5.3.3	<i>Reflectie op de bevindingen en de keuze van kernthema's voor theoretische reflectie</i>	193

6	Praktijkonderzoek Consultancybureau	197
6.1	Procesbeschrijving van onderzoek	197
6.1.1	<i>Responsive focussing in praktijkonderzoek Consultancybureau</i>	198
6.1.2	<i>Eigen rol en positie als onderzoeker in het veld Consultancybureau</i>	202
6.2	Introductie van de organisatie Consultancybureau	203
6.2.1	<i>Consultancybureau als professionele organisatie: samenvatting</i>	203
6.2.2	<i>Positionering organisatie Consultancybureau</i>	205
6.2.3	<i>Relatie met de externe omgeving: klanten en stakeholders</i>	209
6.2.4	<i>Beleid en regelgeving, relevant in het kader van 'competent blijven werken' en 'senior consultants'</i>	211
6.3	Bevindingen naar aanleiding van het praktijkonderzoek Consultancybureau	213
6.3.1	<i>Causal Loop Diagram en toelichting</i>	214
6.3.2	<i>Nadere toelichting van thema's</i>	222
6.3.3	<i>Reflectie op de bevindingen en de keuze van kernthema's voor theoretische reflectie</i>	233
DEEL III	REFLECTIE	237
7	Theoretische reflectie op de onderzoeksbevindingen	239
7.1	Vergelijking algemeen beleid, literatuur en organisatiepraktijken	240
7.1.1	<i>Maatschappelijk (algemeen beleids-)perspectief</i>	240
7.1.2	<i>HRM-/HRD-perspectief</i>	241
7.1.3	<i>Bevindingen vanuit de onderzochte organisatiepraktijken</i>	243
7.1.4	<i>Competent blijven werken in latere loopbaanfasen: wat zijn opmerkelijke punten van aandacht?</i>	246
7.2	Theoretische reflectie op basis van kernbegrippen vanuit de onderzoeksbevindingen	249
7.2.1	<i>Autonomie en tegelijkertijd onderdeel zijn van een groter geheel</i>	250
7.2.2	<i>Grensverleggend samenwerken en waarderen van verschil</i>	259
7.2.3	<i>Externe gerichtheid in relatie tot individuele en collectieve identiteit</i>	264
7.2.4	<i>Gradaties wat betreft de bespreekbaarheid van regels, inzichten en principes</i>	268
7.3	Het 'zoekmodel'	274
7.3.1	<i>Het zoekmodel: getotaliseerd CLD</i>	275
7.3.2	<i>Het zoekmodel: inhoudelijke zoekvragen</i>	277
8	Reflectie op de onderzoeksaanpak	281
8.1	Reflectie op de gehanteerde methodologische pijlers	282
8.1.1	<i>Responsive focussing</i>	282
8.1.2	<i>De stemmen van alle actoren horen</i>	285
10	Inhoudsopgave	

8.1.3	<i>Onderzoeksproces als leerproces: sophistication</i>	289
8.1.4	<i>Initiëren van verandering: actieonderzoek</i>	292
8.1.5	<i>Condities voor Fourth Generation Evaluation</i>	294
8.1.6	<i>Appreciative Inquiry: van ‘probleem’ naar ‘waarderen wat er is en kan zijn’</i>	297
8.1.7	<i>Narratieve methode: gebruik maken van ‘de verhalen’</i>	300
8.2	Procesmatige vuistregels voor het ‘zoekmodel’	303
8.2.1	<i>“Eigen lessen” als aanzet tot procesmatige vuistregels</i>	303
8.2.2	<i>Het zoekmodel: procesmatige vuistregels</i>	306
9	Afsluitend: terugblik op vraagstelling, focus en doelen van het onderzoek	309
9.1	Antwoorden op de centrale vraagstelling van het onderzoek	310
9.1.1	<i>Wat draagt bij tot het competent blijven werken in latere loopbaanfasen?</i>	310
9.1.2	<i>Welke condities zijn van invloed?</i>	313
9.1.3	<i>Welke belemmerende of bevorderende dynamieken in de sociale context zijn van invloed?</i>	313
9.2	Terugblik op de gekozen focuspunten van het onderzoek	317
9.2.1	<i>Competent blijven werken</i>	317
9.2.2	<i>Latere loopbaanfasen</i>	318
9.2.3	<i>Contextspecifiekheid</i>	318
9.2.4	<i>Actorenperspectief</i>	318
9.2.5	<i>Onderzoeksproces als leerproces</i>	319
9.3	Terugblik op doelen van het onderzoek en bijdrage aan theorieontwikkeling	319
9.3.1	<i>Sophistication toevoegen</i>	320
9.3.2	<i>Maatregelkennis ontwikkelen</i>	321
9.3.3	<i>Generatieve theorie ontwikkelen</i>	323
9.4	En nu ...?	324
	Nawoord	327
	Summary	333
	Literatuurreferenties	341
	Bijlagen	353
	Eindnoten	373
	Over de auteur	375