

Trainingsparticipatie van oudere werknemers: belemmeringen aan de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt

Davey Poulissen*), Didier Fouarge, Annemarie Künn-Nelen & Andries de Grip
ROA, Universiteit Maastricht

*) Corresponderende auteur: d.poulissen@maastrichtuniversity.nl

Samenvatting

Door de stijgende pensioenleeftijd en snelle technologische en organisatorische ontwikkelingen verandert de vraag naar kennis en vaardigheden op de arbeidsmarkt in rap tempo. Het is in deze context cruciaal dat oudere werknemers het niveau van hun kennis en vaardigheden op peil houden en dat werkgevers investeren in hun oudere werknemers. Desondanks zien we een over de tijd weliswaar afnemend, maar nog steeds aanzienlijk verschil in de trainingsparticipatie tussen oudere en jongere werknemers. In dit paper analyseren we het keuzeproces van werkgevers en werknemers met twee keuze-experimenten op het terrein van scholing.

In het eerste keuze-experiment wordt aan werknemers gevraagd om te kiezen tussen twee trainingen/cursussen die op bepaalde kenmerken van elkaar verschillen. We laten zien dat oudere werknemers minder vaak kiezen voor een training/cursus die zij in hun eigen tijd moeten volgen, waarvoor zij een financiële bijdrage moeten leveren of die gericht is op loopbaanoriëntatie en coaching. Ongeacht de kenmerken van de training/cursus en in vergelijking met jongere werknemers zijn oudere werknemers daarnaast minder bereid om de training/cursus daadwerkelijk te volgen als zij deze aangeboden zouden krijgen. Dit suggereert een geringere trainingsbereidheid onder oudere werknemers.

In het tweede keuze-experiment wordt werkgevers gevraagd een training/cursus met specifieke kenmerken toe te kennen aan werknemers die onder meer verschillen in leeftijd. We stellen vast dat werkgevers minder geneigd zijn om een training/cursus aan te bieden aan een werknemer van 60 jaar dan aan een jongere werknemer. Dit wijst op een geringere werkgeversbereidheid om in de scholing van oudere werknemers te investeren. De voorkeur van werkgevers kan in bepaalde omstandigheden echter toch uitgaan naar oudere werknemers als zij de prestaties of motivatie van deze werknemers positief beoordelen.

Onze bevindingen suggereren dat zowel vraag- als aanbodfactoren verantwoordelijk zijn voor het verschil in trainingsparticipatie naar leeftijd en dat werkgevers positief selecteren op basis van de prestaties en motivatie van werknemers.

Abstract

As the retirement age increases while at the same time technological and organisational changes affect the skills demanded in the market, it is crucial that older workers keep their skills up to date and that employers invest in the skills of their older employees. However, we observe a declining, but still significant training participation gap between older workers and their younger counterparts. In this paper, we analyse two stated choice experiments for workers' and employers' training choices.

In the first choice experiment, workers are asked to choose between two training courses that differ in a number of characteristics. We show that older workers are less likely to choose a course that has to take place in their own time, a course that requires a personal financial contribution or a course that is directed to career orientation and coaching. Irrespective of the features of the course and compared to younger workers, older workers are less likely to actually take the course when this would be offered to them, which is suggestive of a lower willingness to train from the workers' side.

In the second choice experiment, employers are asked to allocate a training course with specific features to workers who differ, among other factors, in their age. We find that employers are less likely to assign training to a 60 year-old worker compared to younger co-workers. This is indicative of a lower willingness to train older workers. However, in some cases, this age differential can be compensated with a positive evaluation of performance and/or motivation.

Our findings suggest that both supply and demand factor are responsible for the age gap in training, and that employers positively select on the base of performance and motivation.