Netspar

Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Webinar: Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren

Raymond Montizaan, Maastricht University

16 januari 2020

Over mijzelf

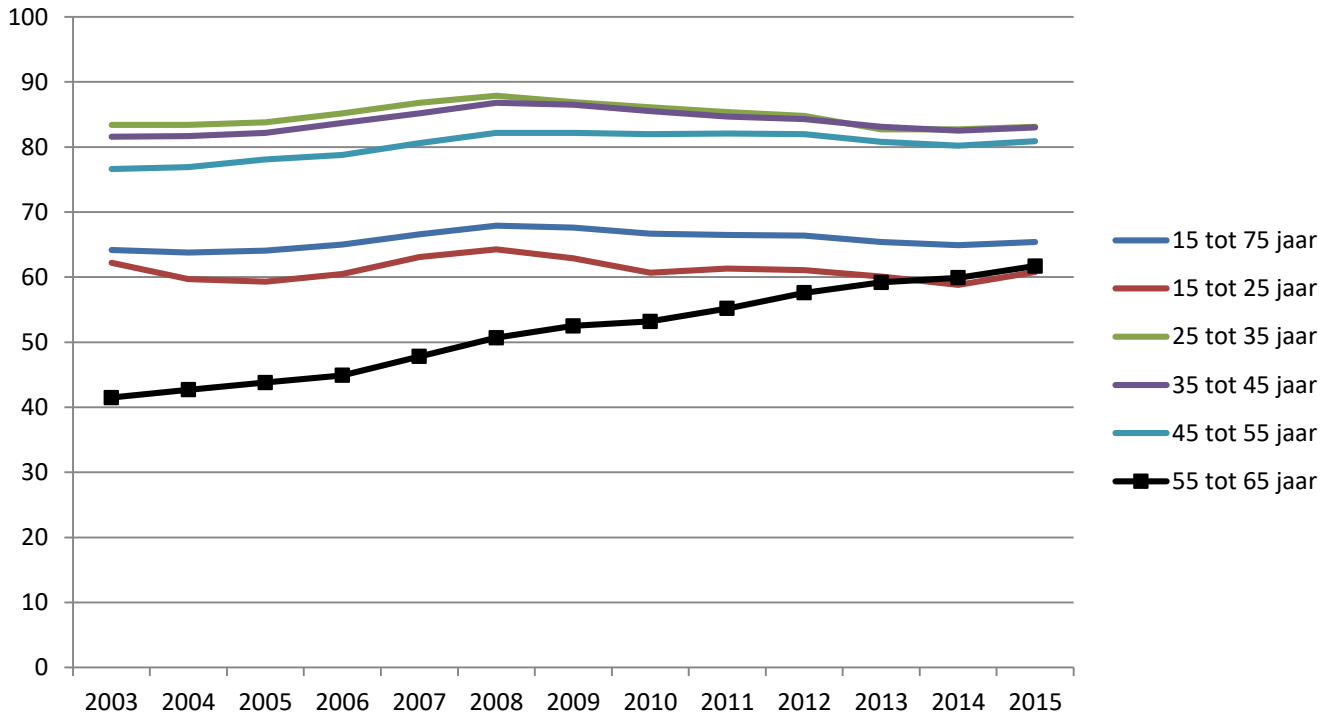
- PhD bij Maastricht University in 2010: Pension right, human capital development and well-being

- 2010-: Research Leader. Bij Research centre for Education and the Labour market (ROA) van Maastricht University

- Projectleider van het Netspar project: Work, health and retirement en Horizon2020 grant over de impact van robotisering op onze arbeidsmarkt (3 mln).

Netspar

Veranderingen pensioenstelsel: consequenties voor de arbeidsmarkt



Bron: Statline 2016. Arbeidsparticipatie

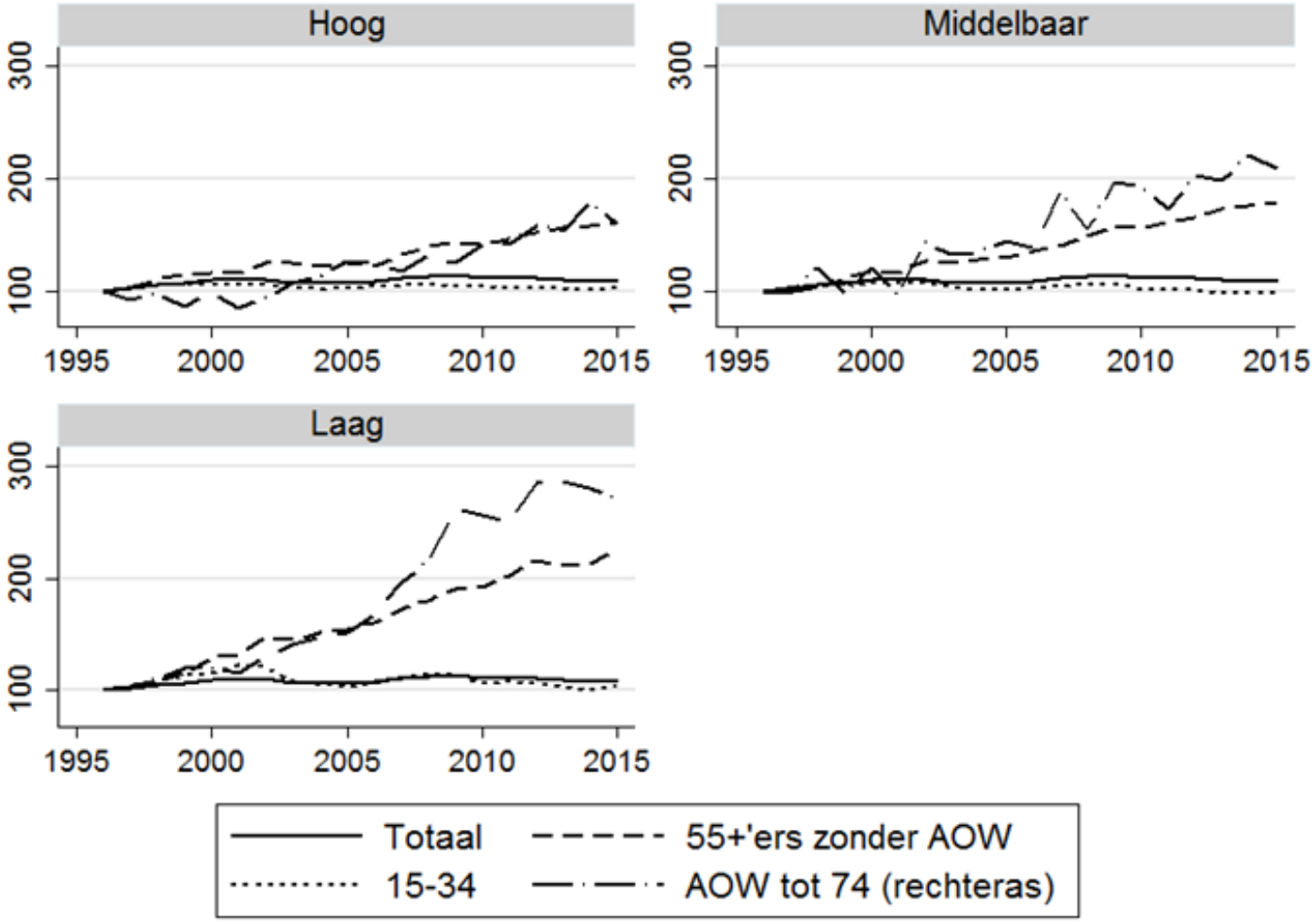
Netspar

Mensen met minder menselijk kapitaal

Vooral risicogroepen op de arbeidsmarkt kunnen niets anders dan langer doorwerken:

- Laagopgeleiden
- Mensen met lagere inkomens
- Mensen in slechtere gezondheid

Netspar



Bron: EBB, bewerking ROA

Langer doorwerken roept vragen op

- Kan iedereen wel langer doorwerken?
- Is langer doorwerken wel gezond?
- Welke investeringen in menselijk kapitaal zijn nodig om er voor te zorgen dat mensen langer blijven doorwerken?

Netspar

Noodzaak voor een flankerend duurzaam inzetbaarheid gericht op behoud en verhogen van menselijk kapitaal

Maar hoe?

Agenda

1. Duurzame inzetbaarheid: Hoe leren we eigenlijk?
2. Welke HR instrumenten kunnen oudere werknemers stimuleren om langer door te werken?
3. Hoe zorgen we er voor dat employability en menselijk kapitaal up-to-date blijven

Netspar

Menselijk kapitaal ontwikkeling:

Hoe ontwikkelt zich menselijk kapitaal (vaardigheden, gezondheid etc) nu eigenlijk?

The economics, technology and neuroscience of human capability formation
James Heckman
(Pnas2007)

Menselijk kapitaal ontwikkeling

Enkele feiten relevant voor pensioendiscussie:

1. Cognitieve vaardigheden (o.a. financial literacy) doen er toe

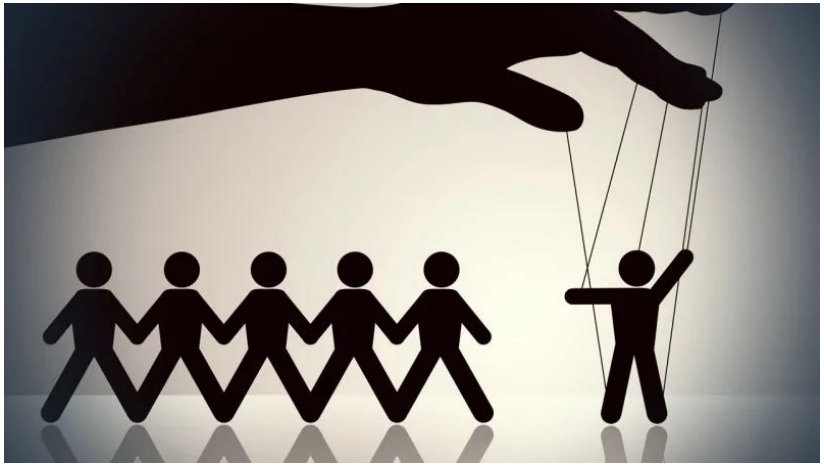
Menselijk kapitaal ontwikkeling

9 feiten:

2. Verschillen in vaardigheden ontstaan op jonge leeftijd
3. Vaardigheden zijn manipuleerbaar op verschillende leeftijden
   - Rekenen en taal vroeg manipuleerbaar
   - Neuroscience: emotie en self-regulatie manipuleerbaar tot 25 jaar (prefontal cortex)
4. Des te eerder interventies plaatsvinden, des te beter (sneller in leren en voortbouwen op vaardigheden)

Menselijk kapitaal ontwikkeling

5. Persoonlijkheid kan cognitieve vaardigheden versterken (en deze zijn wel op latere leeftijd makkelijker te beïnvloeden)
   - motivatie
   - volharding
   - mood
   - Mate van locus of control



Menselijk kapitaal ontwikkeling

Aantal lessen die we hier uit kunnen trekken uit de literatuur over HC voor de pensioencommunicatie:

1. Het aanleren van nieuwe vaardigheden op oudere leeftijd (e.g., financial literacy) weinig efficiënt (veel effort, weinig opbrengst)
2. Voorlichting ook minder effectief voor risicogroepen. Bevoordeelt vooral de mensen die goed ontwikkelt zijn
3. Als men tot een risicogroep behoort op een latere leeftijd, zal men daar meestal in blijven

Ter illustratie: Resultaat paper over investeringsgedrag, persoonlijkheid en financial literacy *Salamanca, De Grip, Fouarge, Montizaan (2020)*

Table 4: Equity ownership, financial literacy, and internal economic locus of control

Dependent variable: Equity ownership	(1)	(2)	(3)	(4)
Main effects:				
Internal economic locus of control	0.018**	0.018**	0.014**	0.042***
	(0.007)	(0.007)	(0.007)	(0.013)
High subjective financial literacy	0.047***		0.043***	0.016
	(0.014)		(0.014)	(0.078)
High objective financial literacy		0.098***	0.096***	0.103
		(0.020)	(0.020)	(0.117)
Interactions with locus of control:				
High subjective financial literacy				−0.021
				(0.014)
High objective financial literacy				−0.035*
				(0.020)
Socio-demographic characteristics:	Yes	Yes	Yes	Yes
Risk aversion and patience:	Yes	Yes	Yes	Yes
Income and wealth:	Yes	Yes	Yes	Yes
R^2	0.30	0.30	0.31	0.33
Observations	18,410	18,410	18,410	18,410
Households	3,151	3,151	3,151	3,151

Linear probability model (OLS) coefficients. The dependent variable is a dummy that takes the value of

Netspar

Menselijk kapitaal ontwikkeling

- Focus in pensioencommunicatie op datgene dat vooral bij de risicogroepen de pensioenbeslissing beïnvloedt

- **Persoonlijkheid!!!!!!**

Agenda Master Class:

1. Welke HR instrumenten kunnen oudere werknemers stimuleren om langer door te werken?

    1. Ontwikkeling en behoud menselijk kapitaal
    2. Motivatie

Netspar

Onderzoek training en duurzame inzetbaarheid

Duurzaam inzetbaarheidsonderzoek:

- Gelinkte werkgevers-werknemers surveys
- 17 HR-instrumenten onderzocht gericht op ouderen
- 48 algemene HR-instrumenten

ELSEVIER

Journal of Vocational Behavior

Available online 23 July 2019, 103332

In Press, Corrected Proof

Train to retain: Training opportunities, positive reciprocity, and expected retirement age

Andries de Grip [a, c], Didier Fouarge [a, c], Raymond Montizaan [a, c], Bert Schreurs [a, b]

Show more

https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103332

Get rights and content

Highlights

- Offering employees training opportunities helps in avoiding early retirement.
- This effect is stronger for positive reciprocal employees.
- Training opportunities are reciprocated more strongly in financially healthy firms.

Onderzoek training en duurzame inzetbaarheid

- Alleen positief effect van aanbieden trainingsmogelijkheden op de verwachte pensioenleeftijd.
- Intensief trainingsbeleid → **8 maanden** later stoppen met werken
- Trainings**mogelijkheden** zijn meer bepalend voor de verwachte pensioenleeftijd dan iemands **feitelijke trainingsparticipatie**.
- **Effect het sterkst voor laagopgeleiden!**

Waarom hebben trainingsmogelijkheden een positief effect op de verwachte pensioenleeftijd?

- Aanbieden trainingmogelijkheden geeft medewerkers het **signaal dat werkgever hen ondersteunt** om hun inzetbaarheid op peil te houden.

- **Vangnet**
- **Positieve wederkerigheid**

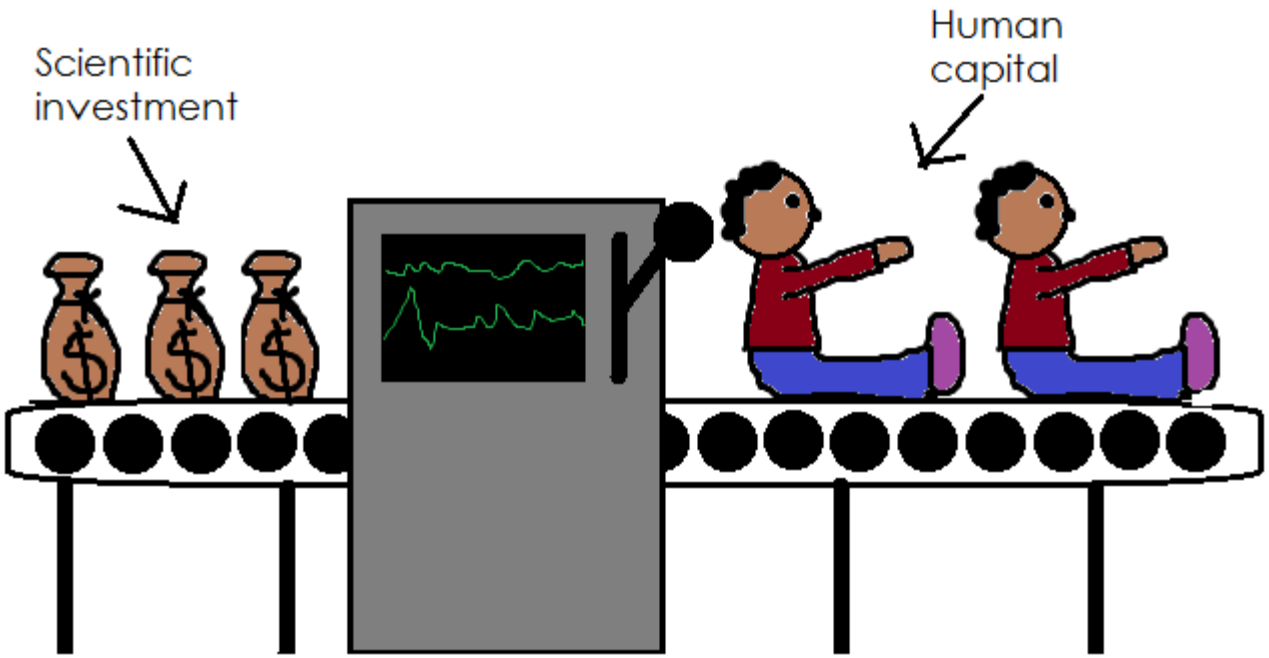
Menselijk kapitaal ontwikkeling en training

Investeringsintenties in menselijk kapitaal zullen dus niet de financieel geletterdheid verbeteren of leiden tot betere pensioenbeslissingen, maar….

Wel tot een verhoogde motivatie!!!

Hoe moeten we investeren?

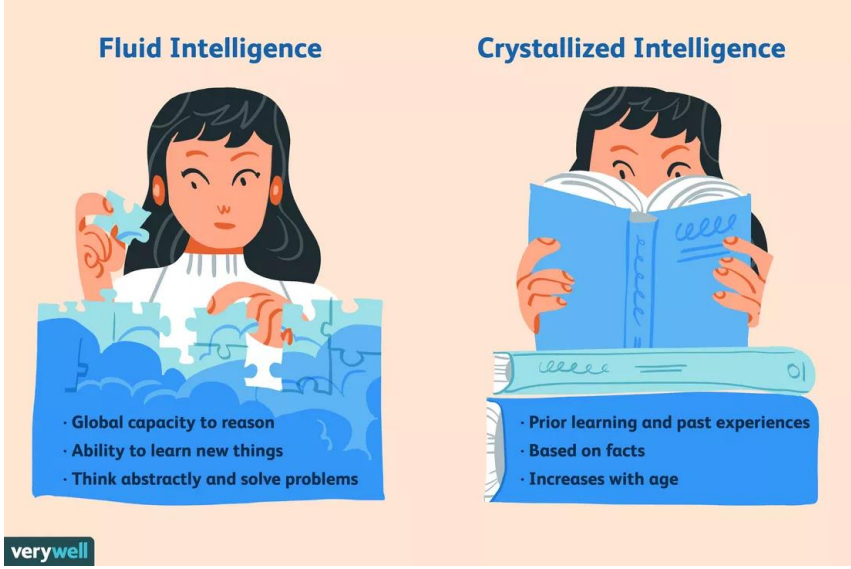
Hoe zorgen we er voor dat employability en menselijk kapitaal up-to-date blijven?



Jongeren en ouderen leren anders!

- **Fluid abilities** ‘concern the performance and speed of solving tasks related to new material, and they include perceptual speed and reasoning’. Dit daalt met leeftijd….

- But **Crystalized** intelligence (abilities that improve with accumulated knowledge, such as verbal meaning and word fluency). Dit stijgt met leeftijd…..

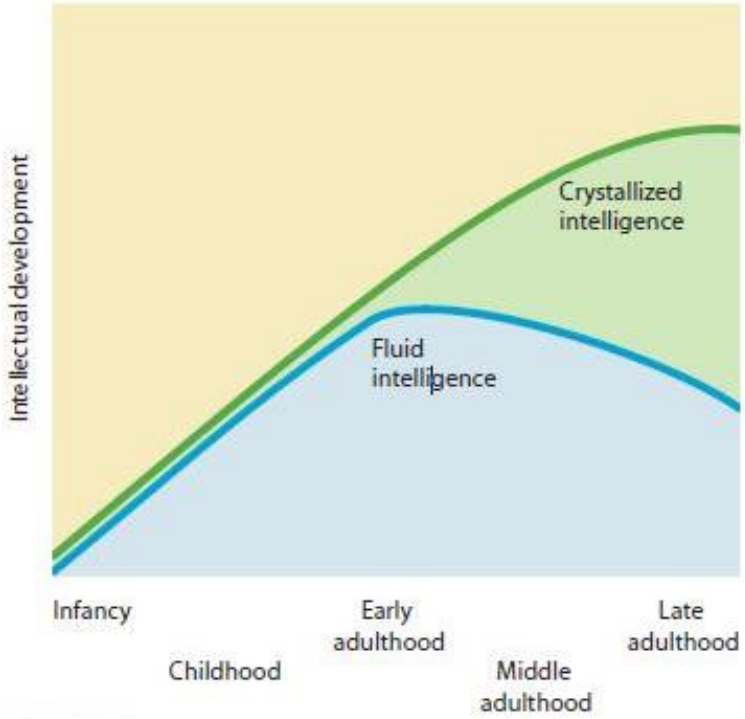


EXPERIENCE IS THE WONDERFUL KNOWLEDGE THAT ENABLES YOU TO RECOGNIZE A MISTAKE WHEN YOU MAKE IT AGAIN
CARTOONSTOCK
Search ID: mfin1520

Netspar

Geen differentiatie in hoe we leren!

Thomas Zwick (2013) laat zien dat:



- Oudere werknemers meer baat hebben bij informeel leren, directe relevante training en van training die gebruik maken van crystalized intelligence
- Trainingsbeleid vooral ingericht is op de behoeften van jongeren en formeel leren
- **Geen differentiatie: dus lagere motivatie**

Bijscholing: informeel leren dus belangrijk voor ouderen

Maar….

Dat informeel leren in de praktijk weliswaar toch een uitdaging is, blijkt uit het L&O onderzoek van de Association for Talent Development (ATD), ’s werelds grootste internationale professionele groep op het gebied van leren en ontwikkelen. In het 2016 ATD rapport wordt aangegeven dat jaarlijks grote bedragen worden geïnvesteerd in formele trainingen, terwijl een **ruime meerderheid van bedrijven erkent dat informeel leren meer aandacht behoeft**. Ook wordt nog altijd **49% van alle L&O activiteiten aangeboden in een formele setting met een instructeur in een klaslokaal. 2/3e van de deelnemende organisaties gaf aan dat informeel werkplekleren essentieel is en sterker benadrukt zou moeten worden binnen het bedrijf**.

Are Employers Ready
for Older Workers?

Bijscholing vs omscholing?

Omscholing is een hele specifieke situatie:

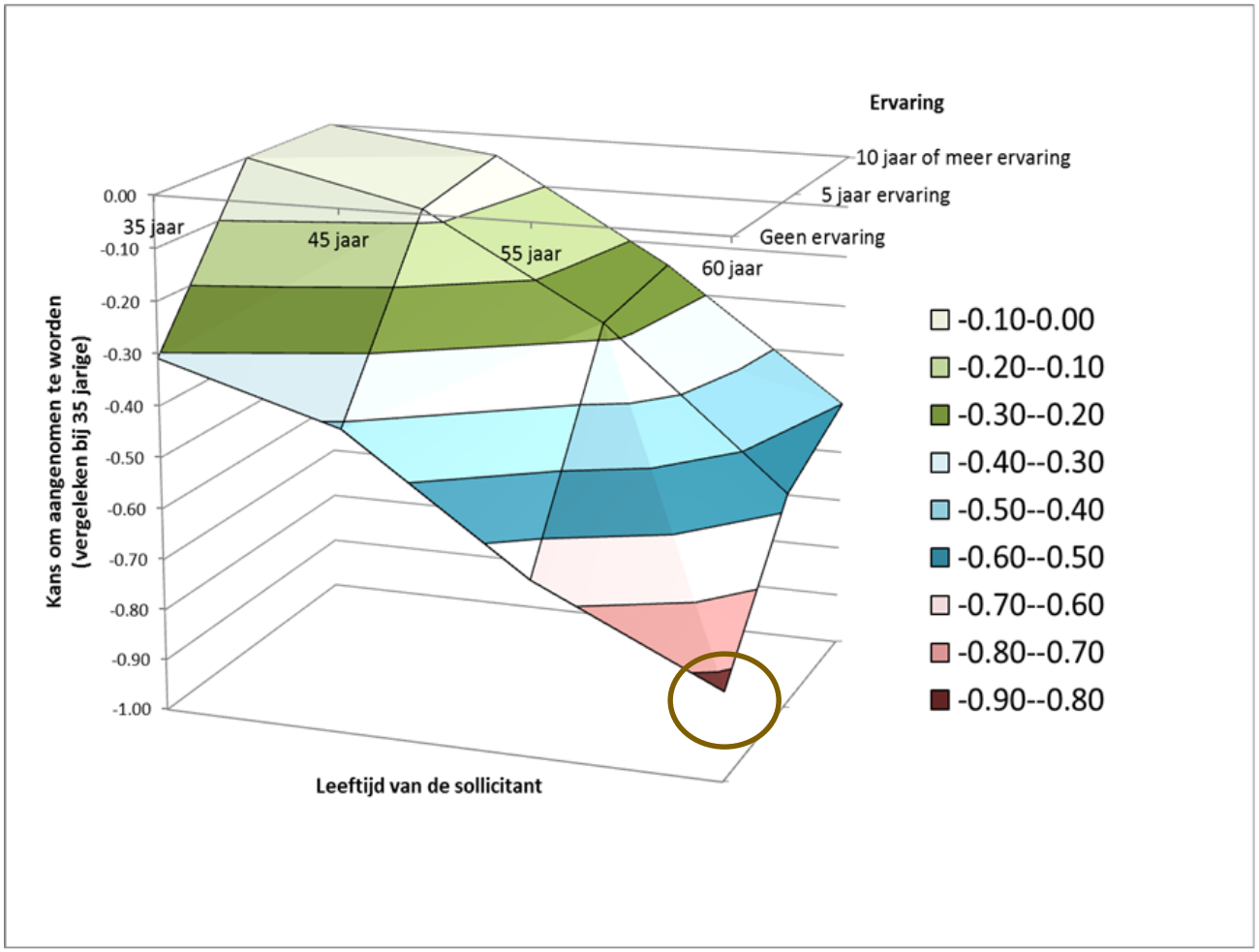
- Persoon op zoek naar een nieuwe baan
- Kennis en vaardigheden up-to-date
- Nog geen werkervaring opgedaan met nieuwe vaardigheden

Bijscholing vs omscholing?

- Vignetten experiment onder werkgevers: keuze tussen 2 sollicitanten
- Kenmerken van sollicitanten verschillen steekproefsgewijs telkens (leeftijd, ervaring, kennis en vaardigheden, e.d.)

Bijscholing vs omscholing?

Verschil in kans om gekozen te worden tussen twee sollicitanten naar leeftijd en ervaring



Bron: Fouarge en Montizaan (2015)

Tot slot

Kernvoorwaarden voor een gezonde arbeidsmarkt:

1. Blijven investeren in menselijk kapitaal!
2. Identificeer risicogroepen zo vroeg mogelijk

Tot slot

Omscholing

- Omscholing moet
  - 1) gepaard gaan met het opdoen van ervaring
  - 2) en baangaranties
  - 3) moet zo vroeg mogelijk beginnen (in ieder geval voor 45 jaar)

Bijscholing

- Bijscholing motiveert en is een effectief instrument
- Trainingmotivatie verhogen door trainingsbeleid beter te laten aanpassen aan de voorkeuren van ouderen
- Vooral meer focus op informeel leren. Hoe kunnen we dit faciliteren?
- Technologische verandering is een bedreiging voor specifieke groepen (routine taken).

Netspar

Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Netspar, Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement is onafhankelijk kennisnetwerk, gericht op een goed geïnformeerd pensioendebat.