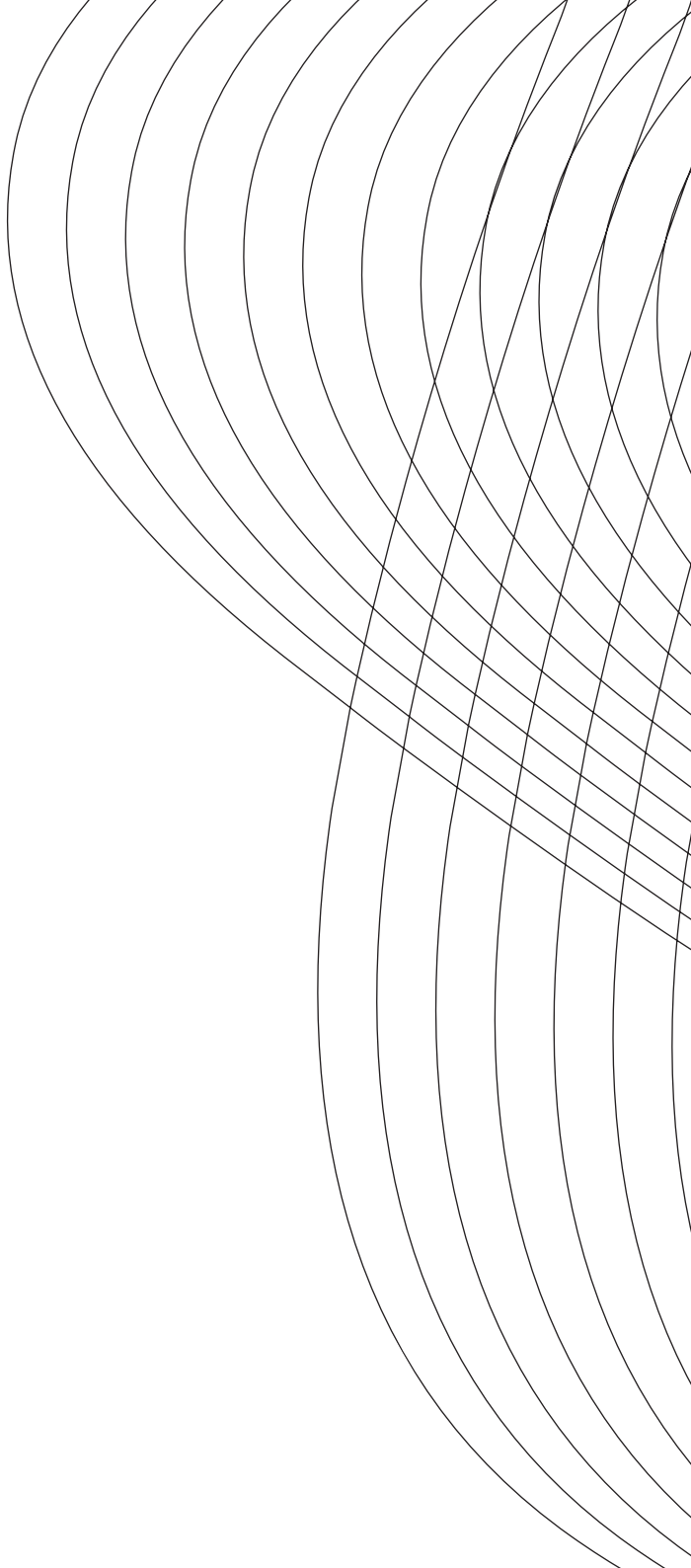


Netspar NEA PAPERS

Didier Fouarge en Andries de Grip

**Gaan 50-plussers
meer investeren in
hun scholing?**



The background of the page is composed of numerous thin, black, curved lines that sweep across the page from the top left towards the bottom right. These lines vary in curvature and density, creating a sense of movement and depth. The lines are most concentrated on the left side and become more sparse towards the right.

Didier Fouarge en Andries de Grip

Gaan 50-plussers meer investeren in hun scholing?

NEA PAPER 54

NETSPAR ECONOMISCHE ADVIEZEN



Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Colofon

NEA Papers is een uitgave van Netspar
Juni 2014

Redactie

Roel Beetsma (Voorzitter) – Universiteit van Amsterdam
Iwan van den Berg – AEGON Nederland
Eddy van Doorslaer – Erasmus Universiteit Rotterdam
Thomas van Galen – Cardano Risk Management
Kees Goudswaard – Universiteit Leiden
Winfried Hallerbach – Robeco Nederland
Ingeborg Hoogendijk – Ministerie van Financiën
Martijn Hoogeweegen – Nationale Nederlanden
Arjen Hussem – PGGM
Frank de Jong – Tilburg University
Alwin Oerlemans – APG
Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank
Peter Schotman – Universiteit Maastricht
Lou Spoor – Achmea
Peter Wijn – APG

Vormgeving

B-more Design
Bladvulling, Tilburg

Drukwerk

Prisma Print, Tilburg University

Redactieadres

Netspar, Tilburg University
Postbus 90153, 5000 LE Tilburg
info@netspar.nl

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

INHOUD

<i>Voorwoord</i>	7
<i>Samenvatting</i>	11
<i>1. Inleiding</i>	13
<i>2. Inzichten uit de literatuur</i>	15
<i>3. Waarom volgen oudere werknemers in Nederland weinig scholing?</i>	22
<i>4. Recente trends in ontwikkeling menselijk kapitaal oudere werknemers</i>	31
<i>5. Welke ouderen volgen het vaakst scholing?</i>	36
<i>6. Conclusie</i>	45
<i>Referenties</i>	47

VOORWOORD

Netspar stimuleert debat over de gevolgen van vergrijzing voor het (spaar-)gedrag van mensen, de houdbaarheid van hun pensioenen en het overheidsbeleid. Doordat veel van de babyboomers met pensioen gaan, zal het aantal 65-plussers in de komende decennia snel toenemen. Meer in het algemeen leven mensen gezonder en langer en krijgen gezinnen steeds minder kinderen. Vergrijzing staat vaak in een negatief daglicht, want ten opzichte van de bevolking tussen 20 en 65 jaar zou het aantal 65-plussers wel eens kunnen verdubbelen. Kan de werkende beroepsbevolking dan nog wel het geld opbrengen voor een groeiend aantal gepensioneerden? Moeten mensen meer uren maken tijdens hun werkzame periode en later met pensioen gaan? Of moeten de pensioenen worden gekort of de premies worden verhoogd om het collectieve pensioen betaalbaar te houden? Moeten mensen worden aangemoedigd zelf veel meer verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen pensioen? En wat is dan nog de rol van de sociale partners in het organiseren van een collectief pensioen? Kunnen en willen mensen eigenlijk wel zelf gaan beleggen voor hun pensioen of zijn ze graag bereid dat aan pensioenfondsen over te laten? Van wie zijn de pensioengelden eigenlijk? En hoe kan een helder en eerlijk speelveld voor pensioenfondsen en verzekeraars worden gedefinieerd? Hoe kunnen collectieve doelstellingen als solidariteit en meer individuele wensen worden verzoend? Maar vooral: hoe kunnen de voordelen van langer en gezonder leven worden benut voor een meer gelukkige en welvarende samenleving?

Om een aantal redenen is er behoefte aan debat over de gevolgen van vergrijzing. We weten niet altijd precies wat de gevolgen van vergrijzing zijn. En de gevolgen die wel goed kunnen inschatten, verdienen het om bekend te worden bij een groter publiek. Belangrijker is natuurlijk dat veel van de keuzen die moeten worden gemaakt een politieke dimensie hebben en daarover is debat hard nodig. Het gaat immers om maatschappelijk zeer relevante en actuele vraagstukken waar, in de meest letterlijke zin oud en jong mee worden geconfronteerd. Om die redenen heeft Netspar de NEA Papers ingesteld. In een NEA Paper neemt de auteur gemotiveerd stelling over een beleidsrelevant onderwerp. De naam NEA Papers heeft twee betekenissen. Ten eerste, NEA staat voor Netspar Economische Adviezen. De auteurs adviseren op persoonlijke titel en op verzoek van Netspar over actuele economische kwesties op het gebied van vergrijzing en pensioenen. Ten tweede, NEA klinkt als Nee-Ja en geeft daarmee een wezenskenmerk van elk debat aan.

Roel Beetsma

Voorzitter van de Netspar Redactieraad

Affiliaties

Didier Fouarge – Research Center for Education and the Labour
Market (ROA), Maastricht University

Andries de Grip – Research Center for Education and the Labour
Market (ROA), Maastricht University

GAAN 50-PLUSSERS MEER INVESTEREN IN HUN SCHOLING?

Samenvatting

Veranderingen in economische processen vragen van werknemers dat zij voortdurend blijven investeren in hun kennis en vaardigheden. Ook voor oudere werknemers is dit belangrijk omdat hun menselijk kapitaal onderhevig kan zijn aan depreciatie. In de praktijk blijft de scholingsparticipatie onder oudere werknemers echter sterk achter bij die van de andere leeftijdsgroepen. De wetenschappelijke literatuur suggereert dat werkgevers weinig prikkels hebben om in het menselijk kapitaal van hun oudere medewerkers te investeren, omdat deze investeringen slechts beperkte tijd kunnen renderen. Om dezelfde reden zijn werknemers die over enkele jaren met pensioen denken te gaan, zelf ook niet geneigd zich te laten bij- of omscholen. Aan de andere kant blijkt dat oudere werknemers die scholing volgen, minder snel de arbeidsmarkt verlaten.

De centrale stelling van dit paper is dat de steeds latere leeftijd waarop werkenden de laatste tien jaar met pensioen gaan, ertoe heeft geleid dat 50-plussers en hun werkgevers meer in het op peil houden van hun menselijk kapitaal investeren dan voorheen. Dit lijkt een zichzelf versterkend proces te zijn.

Allereerst gaan we in op de vraag waarom oudere werknemers in Nederland minder scholing volgen. Komt dat vooral door werkgevers of door werknemers zelf? Daarna laten we zien dat de arbeidsparticipatie van oudere leeftijdsgroepen de afgelopen jaren flink is gestegen door het naar achteren schuiven van de pensioenleeftijd. De versoeringen van pre-pensioenregelingen

leiden er toe dat mensen hun verwachte pensioenleeftijd naar achteren schuiven, waardoor de periode waarin hun investeringen in menselijk kapitaal kunnen renderen langer wordt. Als gevolg hiervan zijn oudere werknemers eerder geneigd zijn om in scholing te investeren. Ook laat de literatuur zien dat in landen met flexibele pensioenregelingen de deelname aan scholing door oudere werknemers hoger is dan in landen waar pensioenregelingen inflexibel zijn, en dat de mate van generositeit van het pensioenstelsel negatief samenhangt met de scholingsdeelname door ouderen. De geplande verhoging van de AOW-leeftijd blijkt er reeds toe te leiden dat werkenden hun verwachte pensioenleeftijd nog verder naar achteren schuiven. Daarvan kan dus worden verwacht dat ouderen de komende jaren nog meer in hun menselijk kapitaal zullen investeren. Cijfers laten zien dat de kloof in de scholingsdeelname tussen jongeren en ouderen de afgelopen jaren inderdaad is verkleind. Verwacht mag worden dat deze in de komende jaren verder zal verkleinen. Er blijken echter nog wel grote verschillen te zijn in de scholingsdeelname van hoger en lager opgeleiden, evenals grote verschillen tussen bedrijfssectoren. Bovendien blijkt ook dat grotere organisaties meer aandacht hebben voor de scholing van oudere werknemers dan kleine organisaties.

1. Inleiding

In alle sectoren van de economie veranderen de productieprocessen snel. Dit vraagt van werknemers dat zij voortdurend blijven investeren in hun kennis en vaardigheden. Ook voor oudere werknemers is dit belangrijk. Ondanks hun vaak ruimere ervaring is hun menselijk kapitaal onderhevig aan depreciatie (De Grip & Van Loo 2002, Fouarge & De Grip 2011). De menselijk-kapitaaltheorie stelt dat investeringen in scholing gezien kunnen worden binnen een raamwerk dat analoog is aan dat van investeringen in kapitaal goederen. Een belangrijke factor bij de keuze om wel of niet in menselijk kapitaal te investeren is de lengte van de toekomstige periode waarin men verwacht rendement te kunnen halen uit een dergelijke investering (Ben-Porath 1967). Dit komt doordat de tijdshorizon een grote invloed heeft op de kosten-batenafweging die bepalend is voor het al of niet doen van de investering. Omdat de maximale tijdshorizon waarin menselijk kapitaal investeringen kunnen renderen, gelijk is aan de tijd tot de (verwachte) pensioenleeftijd, zullen werknemers minder in hun kennis en vaardigheden investeren naarmate zij ouder worden. Onderzoek laat inderdaad zien dat de scholingsdeelname sterk daalt met de leeftijd (Bassanini et al. 2007) en dat werkgevers weinig prikkels hebben om in het menselijk kapitaal van hun oudere medewerkers te investeren (Maximiano 2011).

De afschaffing van de VUT-regelingen vanaf het einde van de jaren 1990 en de versobering van de prepensioenregelingen in de jaren 2000 hebben er echter voor gezorgd dat werknemers langer blijven participeren op de arbeidsmarkt (Euwals et al. 2010). De versobering van prepensioenregelingen leidt er ook toe dat werknemers die nog actief zijn op de arbeidsmarkt later met pensioen verwachten te gaan (Montizaan et al. 2010). Dit geldt ook voor de

in 2013 doorgevoerde verhoging van de AOW-leeftijd (De Grip et al. 2013). Deze veranderingen in het pensioenstelsel zorgen er dus voor dat de tijdshorizon waarin rendement kan worden behaald van investeringen in menselijk kapitaal verschuift.

De centrale stelling van dit paper is dan ook dat de verschuiving in de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers in de laatste decennia, en de daarmee gepaard gaande verhoging van de arbeidsmarktparticipatie, ertoe leiden dat 50-plussers en hun werkgevers meer in hun menselijk kapitaal investeren dan voorheen. Verwacht mag worden dat de kloof in scholingsdeelname tussen jongeren en ouderen op de arbeidsmarkt in de komende jaren verder zal verkleinen.

In dit paper gaan wij ten eerste in op de bestaande literatuur rond de relatie tussen scholing en leeftijd, en de rol die kosten-batenafwegingen hierbij spelen. De scholing van werkenden heeft vrijwel altijd betrekking op deelname aan cursussen en trainingen. Onder werkenden komt deelname aan formele AVO-, MBO-, HBO- of universitaire opleidingen naast het werk relatief weinig voor (zie OECD 2003: 242). Ten tweede maken wij gebruik van bestaande data om recente verschuivingen in het leergedrag (deelname aan cursussen en trainingen, informeel leren en kennisontwikkeling) van oudere werknemers in Nederland in kaart te brengen. Wij beargumenteren dat de kloof tussen jongeren en ouderen op de arbeidsmarkt in termen van hun investeringen in kennis en vaardigheden gedurende de periode 2004-2010 is verminderd.

2. Inzichten uit de literatuur

Scholing naar leeftijd

In de economische literatuur wordt er een positief verband gevonden tussen scholing en productiviteit (zie bijvoorbeeld Zwick 2006) en scholing en loon (zie bijvoorbeeld Fersterer et al. 2008). Daarbij is het effect van scholing het grootst voor bedrijfsproductiviteit (Conti 2005). Andere studies hebben laten zien dat scholing van werkenden bijdraagt aan het up-to-date houden van competenties (De Grip & van Loo 2002) en een positieve bijdrage levert aan de employability van oudere werknemers (Groot & Maassen van den Brink 2000). De analyses van Gielen en van Ours (2006) tonen aan dat fluctuaties in de conjunctuur in Nederland door bedrijven opgevangen worden via de uitstroom van oudere werknemers. Voor oudere werknemers leidt dit vaak tot een definitieve uitstroom uit de arbeidsmarkt of tot werkloosheid, waardoor hun kansen op een loopbaan na het verlies van hun baan minimaal zijn. De auteurs suggereren dat scholing van oudere werknemers zou helpen om ze productief inzetbaar te houden in hun huidige baan.

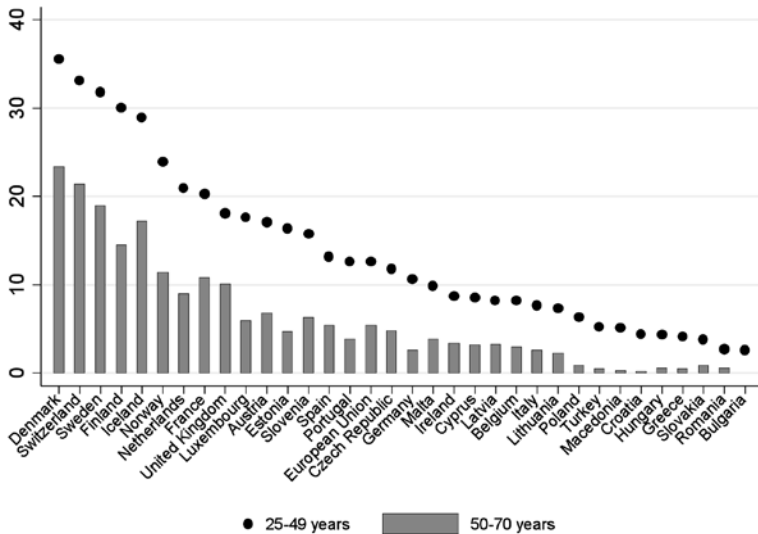
Hoewel sommige studies aangeven dat scholing geen effect heeft op de uittredeleeftijd van werknemers (Stenberg et al. 2012), zijn er ook studies die aangeven dat dit wel het geval is.¹ Zo laten de studies van Herrbach et al. (2009) en Picchio en van Ours (2013) zien dat training ertoe leidt dat oudere werknemers minder snel de arbeidsmarkt verlaten. Montizaan et al. (2014) laten zien dat werknemers in bedrijven met een op ouderen gericht scholings-

1 Stenberg en Westerlund (2013) vinden wel relatief grote effecten van volwassenonderwijs op de uittrede leeftijd in Zweden. Kristensen (2012) laat zien dat een jaar scholing tot een maand uitstel van de arbeidsmarktuitrede leidt, maar geeft aan dat het volgen van scholing alleen onvoldoende is om het werkzame leven significant te verlengen.

beleid werknemers verwachten dat ze op een latere leeftijd met pensioen gaan. Een belangrijk mechanisme hierbij is de wederkerigheid tussen werkgever en werknemer: oudere werknemers reageren op de investeringen van hun werkgever door langer productief inzetbaar te blijven in het bedrijf. Deze bevindingen zijn van belang omdat oudere werknemers positief zijn over hun employability in hun eigen baan maar negatief oordelen over hun baankans in geval zij werkloos zouden worden (Borghans et al. 2011). Deze vrees is realistisch, omdat de kans voor werklozen om weer een nieuwe baan te vinden daalt met de leeftijd (Karpinska et al. 2011, Van der Werff et al. 2012). Zo laten Fouarge et al. (2011) aan de hand van een vignetstudie uitgevoerd onder werkgevers in de publieke sector in Nederland zien dat iemands leeftijd inderdaad bepalend is voor de kans om aangenomen te worden. Dat onderzoek laat zien dat een werkzoekende van 60 jaar met 10 jaar relevante werkervaring een significant lagere kans heeft om aangenomen te worden voor een baan dan een 40-jarige zonder ervaring, zelfs als deze oudere werkzoekende geen enkele bijscholing nodig heeft.

De kloof in de scholingsdeelname tussen jongeren en ouderen op de arbeidsmarkt is goed gedocumenteerd in de literatuur (zie bijvoorbeeld Bassanini et al. 2007, Frazis et al. 2000). Figuur 1 laat dat zien aan de hand van gegevens uit de 2013 European Labour Force Survey: in alle Europese landen die in de figuur zijn opgenomen, is het percentage personen dat aan scholing deelneemt (een opleiding, cursus of training in de afgelopen 4 weken) lager onder 50- tot 70-jarigen dan onder 25- tot 49-jarigen. In Nederland is de scholingsdeelname hoger dan gemiddeld in Europa. Toch is de kloof in scholingsdeelname tussen jong en oud groot. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat in die periode veel oudere werknemers op betrekkelijk jonge leeftijd met pensioen

Figuur 1: Scholingsdeelname naar leeftijd



Bron: Eurostat (2013).

gingen. Andere databronnen laten een vergelijkbaar patroon zien. Uit de Continuous Vocational Training Survey (CVTS) blijkt de scholingsdeelname een met leeftijd aflopend patroon te vertonen, zowel in de deelname op zich als in de duur van de gevolgde scholing (OECD 2003: 243). Cijfers laten echter ook zien dat er een positief verband is tussen de scholingsdeelname van oudere werknemers en de gemiddelde uitreedeleeftijd (OECD 2006: 75).

Vraag en aanbod van scholing

Zowel aanbod- als vraagfactoren kunnen een rol spelen bij de verklaring van de verschillen in scholingsdeelname tussen jongere en oudere werknemers (Oosterbeek 1998). Onderzoek op basis van de International Adult Literacy Survey (IALS) laat zien dat de

waargenomen afname in scholingsdeelname bij het oplopen van de leeftijd eerder verklaard kan worden uit vraagfactoren dan uit aanbodfactoren. De vraag naar scholing door werknemers lijkt af te nemen met de leeftijd, terwijl het aanbod van scholing door werkgevers nauwelijks afhangt van de leeftijd van werknemers (Leuven & Oosterbeek 1999; OECD 2003). Leeftijdsgebonden verschillen in scholing zijn volgens de onderzoekers vooral het gevolg van motivatieverschillen. Zo zouden oudere werknemers minder gemotiveerd zijn om aan scholing deel te nemen (Warr & Fay 2001). Ander onderzoek laat juist zien dat werkgevers minder bereid zijn om ouderen te scholen dan jongeren (Maximiano 2011). Ook Lazazzara et al. (2013) laten zien dat de toegang tot scholing afneemt met de leeftijd. Uit deze studie blijkt ook dat oudere werknemers die beter presteren op het werk en hoogopgeleiden met een laag ziekteverzuim vaker scholing aangeboden krijgen. Dit suggereert dat scholing later in de loopbaan vooral gericht is op werknemers met een hoge productiviteit en niet zozeer een manier is om de productiviteit te verhogen.

Op basis van onderzoek van gekoppelde werkgevers-werknemers data concluderen Dostie en Léger (2011) dat de door bedrijven betaalde scholing sterk afneemt onder werknemers van 45 jaar en ouder. De loonpremie voor het volgen van scholing daalt echter nauwelijks met de leeftijd. Daarentegen blijkt het effect van scholing op de productiviteit snel af te nemen met het oplopen van de leeftijd van de werknemers (zie ook Göbel & Zwick 2010). Hierdoor daalt ook de prikkel voor werkgevers om te investeren in de scholing van oudere werknemers.

In een studie naar de scholingsdeelname van ervaren technisch personeel vinden Cau-Bareille et al. (2012) dat moeilijkheden die oudere werknemers hebben om een training te volgen, eerder te maken hebben met organisatorische problemen gerelateerd aan

het managen van veranderingen dan aan de leeftijd van de werknemers per se. De perceptie dat oudere werknemers over minder capaciteiten beschikken, is ook aangedragen als een verklaring voor het geringere aanbod van scholing (Warr 1993). Percepties van werkgevers rond oudere werknemers kunnen inderdaad een verklaring bieden voor de leeftijdsgebonden verschillen in het aanbod van scholing door werkgevers. Dennis en Thomas (2007) laten zien dat ouderen, in de perceptie van werkgevers, minder wendbaar en gemotiveerd zijn. Een stereotype is dat oudere werknemers een zekere mate van weerstand bieden voor veranderingen en trager zijn in het opnemen van nieuwe informatie (Ng & Feldman 2008).

In een meta-analyse van 380 studies laten de auteurs zien dat oudere werknemers op een aantal aspecten echter ook productiever zijn dan jongeren. Zo vertonen oudere werknemers bijvoorbeeld minder vaak contraproductief gedrag en is er geen negatief verband tussen leeftijd en de uitvoering van kerntaken. Desondanks is er een zwak negatief verband tussen iemands leeftijd en de opbrengsten van scholing. Dat jongere werknemers door werkgevers meer gewaardeerd worden voor hun bereidheid om te leren, blijkt ook uit onderzoek van Turek en Perek-Bialas (2013). Ouderen worden op hun beurt meer gewaardeerd voor hun beter ontwikkelde 'soft skills'.

In een andere metastudie onderzoeken Ng en Feldman (2012) in welke mate oudere werknemers voldoen aan een zestal stereotypen. Deze stereotypen zijn dat oudere werknemers minder gemotiveerd zijn, dat zij minder bereid zijn om zich te scholen en mee te doen aan loopbaanontwikkeling, dat zij meer weerstand vertonen tegen verandering, dat zij meer wantrouwig zijn, dat zij minder gezond zijn, en dat ze meer gevoelig zijn voor een onevenwichtige balans tussen werk en privé. Uit hun analyse

van 418 studies vinden zij alleen ondersteuning voor de stelling dat ouderen minder bereid zijn om zich te scholen en mee te doen aan activiteiten voor loopbaanontwikkeling. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat oudere werknemers minder vertrouwen hebben in hun vermogen om nieuwe vaardigheden te leren (Touren & Hertzog 2004).

Zwick (2011) laat met behulp van Duitse data zien dat oudere werknemers bij het volgen van scholing minder uitdagende doelen nastreven dan jongere werknemers. Zo zijn zij minder gericht op doelen als een hogere productiviteit, een hoger loon, promotiemogelijkheden, e.d. Hierdoor schatten zij de effectiviteit van het volgen van scholing lager in. Oudere werknemers hebben daarentegen een voorkeur voor informeel leren en halen daar ook meer rendement uit (Zwick 2011).

Het type gevolgde training heeft een relatie met het uittredingsgedrag van oudere werknemers. Montizaan et al. (2013) gebruiken data uit de US National Longitudinal Survey of Older Men om het effect van bedrijfsspecifieke en algemene scholing op het uittredingsgedrag te analyseren. Werknemers die eerder in hun loopbaan scholing van algemene aard hebben gevolgd, stoppen over het algemeen later met werken dan werknemers die bedrijfsspecifieke scholing hebben gevolgd. Dit is in overeenstemming met de gedachte dat werkgevers en werknemers impliciete contracten met elkaar sluiten. Bij specifieke scholing dekken werkgevers het risico dat werknemers het bedrijf zullen verlaten af door later in de loopbaan hogere lonen te bieden, zodat werknemers een prikkel hebben om bij het bedrijf te blijven. Hierdoor kan het bedrijf de vruchten plukken van de gedane investering. Om er voor te zorgen dat werknemers tijdig uittreden, maken werkgever en werknemer afspraken over de leeftijd waarop de werknemer stopt met werken. Doen bedrijven dat niet, dan blij-

ven oudere werknemers te lang aan het werk tegen een loon dat hoger is dan hun productiviteit, waardoor het rendement van de bedrijfsspecifieke scholing negatief kan worden.

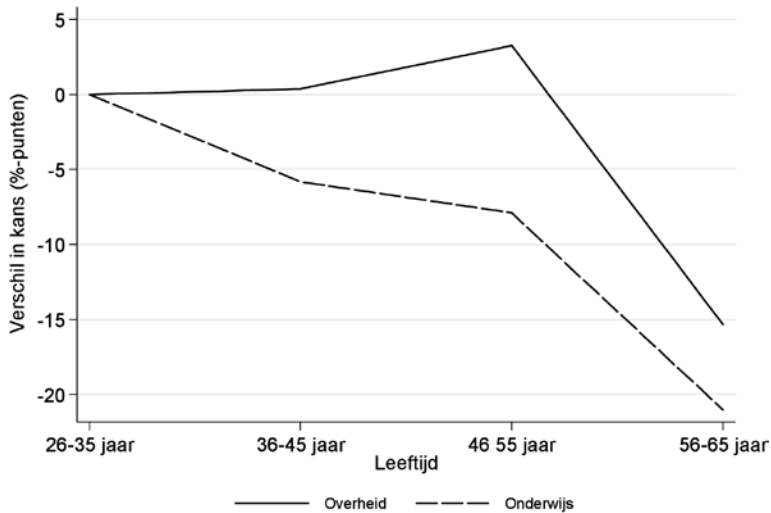
3. Waarom volgen oudere werknemers in Nederland weinig scholing?

Uit de vorige paragraaf blijkt dat zowel vraag- als aanbodfactoren van invloed kunnen zijn op de scholingsdeelname. Aanbodfactoren hebben betrekking op de bereidheid van werkgevers om hun werknemers bij- of om te scholen. Vraagfactoren hebben onder andere betrekking op de bereidheid en motivatie van werknemers om zich te scholen. In deze paragraaf lichten wij deze factoren toe aan de hand van Nederlandse data.

Aanbod van scholing

Aan de hand van de 2013 peiling van de *ROA Werkgevers Enquête Publieke Sector* kan een beeld worden gegeven van de bereidheid van werkgevers om hun oudere werknemers te scholen (zie Fouarge et al. 2013, Fouarge 2014). In deze enquête onder werkgevers in de overheids- en onderwijssector is deze bereidheid vastgesteld aan de hand van een vignetstudie. In de vignet is aan HR-directeuren gevraagd zich voor te stellen dat hun organisatie budget heeft voor cursussen op hbo-niveau, het modaal opleidingsniveau van de werkenden in deze organisaties. Zij konden vervolgens kiezen uit twee medewerkers aan wie zij de cursus zouden willen aanbieden. De twee medewerkers verschillen van elkaar qua geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, relevante ervaringsjaren en de match tussen vakopleiding en functie. Daarbij is er aan de HR-directies een keuze voorgelegd waarbij de kenmerken van de twee medewerkers waaruit gekozen kon worden, telkens varieerden. De uitkomsten van de keuzes zijn weergegeven in figuur 2, die inzoomt op het verschil in de kans voor de verschillende leeftijdsgroepen om een cursus te kunnen volgen. Hierbij zijn de overige kenmerken van de werknemers gelijk

Figuur 2: Verschil in het aanbod van scholing door werkgevers, naar sector en leeftijd van de werknemer



Bron: Fouarge (2014).

gehouden. De figuur laat zien dat de kans op een cursus aangeboden te krijgen in de onderwijssector voor alle leeftijdsgroepen boven de 35 jaar significant lager is dan voor medewerkers in de jongste leeftijdsgroep (26–35 jarigen): de kans dat een oudere werknemer een cursus aangeboden krijgt is ruim 20 procentpunt lager dan voor een jongere medewerker. De verschillen in scholingsaanbod naar leeftijd van de werknemer zijn minder geprononceerd bij de overheid: tot 55 jaar zijn er geen verschillen in de kans op een cursus. Daar staat tegenover dat 56- tot 65-jarigen significant minder vaak de mogelijkheid krijgen om een cursus te kunnen volgen.

Ondanks dit verschil in het trainingsaanbod voor de verschillende leeftijdsgroepen blijkt dat de training over het algemeen

door werkgevers bekostigd wordt. Uit analyses van het LISS panel blijkt dat ongeveer 80 procent van de cursussen die werkenden volgen, door de werkgever betaald wordt. Verschillen naar leeftijd zijn er op dit punt niet. Jongere en oudere werknemers die een cursus hebben gevolgd, rapporteren even vaak dat deze door hun werkgever betaald is.

In de vignetstudie is ook een onderscheid gemaakt tussen cursussen gericht op:

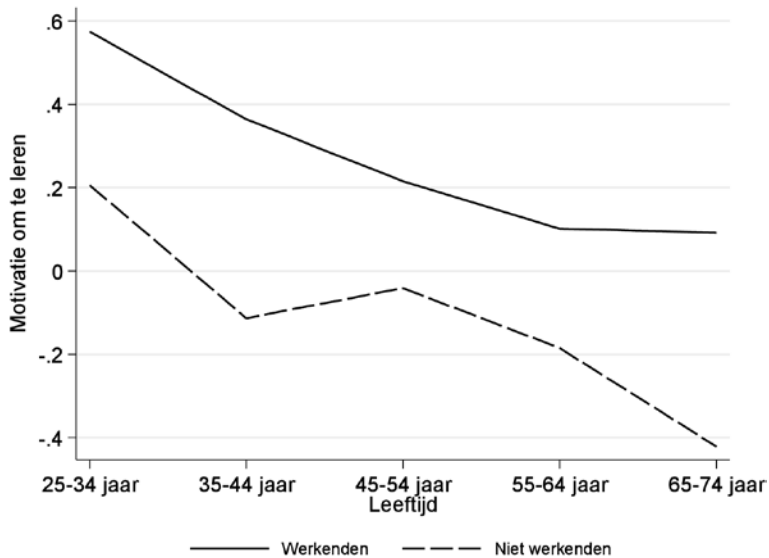
- 1) het aansturen van mensen
- 2) het gebruik maken van verbale en communicatieve vaardigheden
- 3) onderzoeken en ontwikkelen
- 4) het verzamelen en verwerken van informatie.

Voor alle soorten cursussen hebben medewerkers in de leeftijd 56–65 jaar een lagere kans om door hun werkgever een cursus aangeboden te krijgen, maar het verschil is het kleinst voor cursussen die gericht zijn op het aansturen van mensen. Geconcludeerd kan dus worden dat werkgevers duidelijk minder bereid zijn om oudere werknemers een cursus aan te bieden, maar dat dit verschil kleiner is als het gaat om cursussen gericht op het aansturen van mensen. Wellicht kan dit verklaard worden uit het feit dat 'leidinggeven' een van de vaardigheden is waarop oudere werknemers in de ogen van werkgevers beter in zijn dan jongere werknemers (zie tabel 5.2 in Fouarge et al. 2011).

Motivatie om te leren

Als het gaat over de vraag naar scholing is in de literatuur geweten op de lagere bereidheid van oudere werknemers om aan scholing deel te nemen. Op basis van de 2010-peiling van de *ROA Leven Lang Leren Enquête* kan een beeld worden gegeven van de

Figuur 3: Motivatie om te leren



Bron: ROA *Leven Lang Leren Enquête 2010*.

intrinsieke motivatie die werkenden hebben om te leren. Figuur 3 laat de intrinsieke motivatie om te leren in Nederland zien naar leeftijd voor werkenden en niet-werkenden. Motivatie is hierbij gemeten aan de hand van vijf items uit de schaal van Theranou (2001) waarop respondenten op een schaal van 1 tot 5 konden aangeven in welke mate de uitspraak op hen van toepassing is. Een voorbeeld van een dergelijk item is: "Ik zou graag mijn vaardigheden willen verbeteren".

De figuur laat zien dat de intrinsieke motivatie om te leren onder werkenden hoger is dan onder niet-werkenden, terwijl de intrinsieke motivatie om te leren afneemt met de leeftijd. Deze relatie blijft overigens overeind wanneer er gecontroleerd wordt voor geslacht, opleidingsniveau en dienstjaren. Uit andere

Nederlandse studies blijkt eveneens dat de bereidheid om te investeren in taken die op het werk belangrijker worden afneemt met de leeftijd (Bosch et al. 2013). Dit zou kunnen verklaren waarom de vraag naar scholing afneemt met de leeftijd. Er is helaas geen databron beschikbaar die het mogelijk maakt na te gaan in hoeverre de motivatie om te leren van oudere werknemers in de loop der jaren is veranderd. Te verwachten is echter dat bij een stijgend opleidingsniveau en een stijgende arbeidsparticipatie onder ouderen de motivatie om te leren ook stijgt.

Een open vraag is wat de lagere motivatie van ouderen om te leren (zie figuur 3) kan verklaren. Komt deze lagere motivatie voort uit het feit dat ouderen de noodzaak tot scholing niet inzien, doordat zij geen meerwaarde (in termen van loon of verbeterde loopbaanperspectieven) zien in scholing, of doordat zij op andere manieren informeel leren? Uit de *ROA Leven Lang Leren Enquête* uit 2010 kan voor werknemers die een cursus hebben gevolgd, worden nagegaan om welke reden zij dit hebben gedaan. 50-plussers blijken vaker een cursus te volgen wegens een tekort aan kennis en ervaring voor het werk dat zij doen of omdat er een nieuwe manier van werken is geïntroduceerd in de organisatie waar zij werkzaam zijn. Zij volgen daarentegen significant minder vaak een cursus om mogelijkheden voor een andere baan te vergroten. Dit bevestigt het beeld dat oudere werknemers mindere uitdagende doelen nastreven bij hun scholingsdeelname (Zwick 2011) en zich vooral concentreren op het voldoende inzetbaar blijven in de baan die ze hebben. Voor de andere mogelijke redenen zoals het verkrijgen van een nieuwe functie of het verplicht zijn van de cursus zijn er geen verschillen tussen 50-plussers en werknemers uit andere leeftijdsgroepen.

Figuur 4: Bruto arbeidsparticipatie, 16-64 en 55-64 jarigen, 1969-2013

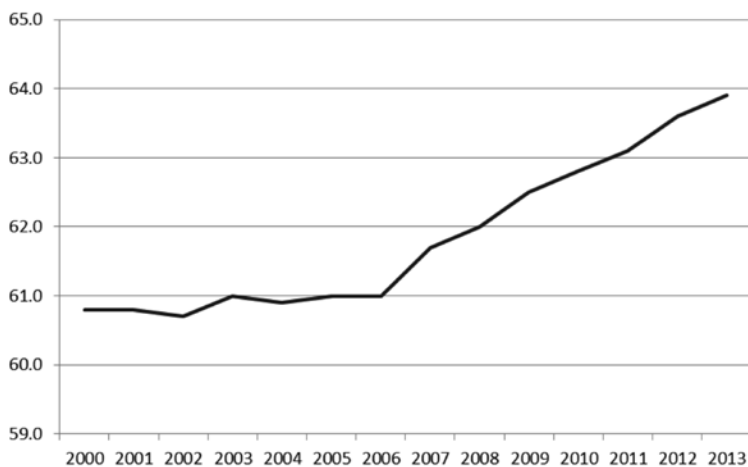


Bron: CBS, Statline

Toenemende arbeidsparticipatie van oudere werknemers

In Nederland is de arbeidsparticipatie onder ouderen flink toegenomen, met name als gevolg van de afschaffing van VUT en de afbouw van prespensioenregelingen (Euwals et al. 2010). Figuur 4 laat de ontwikkeling zien van de bruto arbeidsparticipatie van 16- tot 64-jarigen en van 55- tot 64-jarigen tussen 1969 en 2013. Na een afname in de arbeidsparticipatie van 55- tot 64-jarigen van 56,1 procent in 1969 naar een laagste punt van 25,5 procent in 1993 is deze weer toegenomen tot 59,6 procent in 2013. Deze stijging in de arbeidsparticipatie is gepaard gegaan met een stijging van de verwachte pensioenleeftijd. In 2005 dacht slechts 21,1 procent van de werkenden door te zullen werken tot 65 jaar. In 2010 was dat percentage gestegen tot 44 procent (CBS, Statline).

Figuur 5: Gemiddelde pensioenleeftijd van werknemers in Nederland 2000–2013



Bron: CBS, Statline.

Ook de pensioenleeftijd is in de afgelopen jaren flink toegenomen (zie figuur 5). Tussen 2000 en 2006 lag de gemiddelde leeftijd van werknemers bij pensionering vrij stabiel op 61 jaar. In betrekkelijk korte tijd is het gestegen naar bijna 64 jaar in 2013 (Arts en Otten 2014). Een verdere stijging in de toekomst is te verwachten als gevolg van verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd in de komende jaren (De Grip et al. 2013).

De in pensioenstelsels ingebouwde financiële prikkels bepalen in belangrijke mate de leeftijd waarop een gemiddelde werknemer met pensioen gaat (D'Addio et al. 2010). Daarmee zijn deze prikkels ook bepalend bij de beslissing al dan niet te investeren in het menselijk kapitaal van oudere werknemers. Internationaal vergelijkend onderzoek laat zien dat er een negatief verband is tussen de gemiddelde pensioenleeftijd en de kloof in scholings-

deelname tussen jongeren en ouderen (OECD 2006). Daarnaast blijkt ook de impliciete belasting om tot een hogere leeftijd door te werken, negatief gecorreleerd te zijn met de scholingsdeelname van oudere werkenden (Bassanini et al. 2007). Internationaal vergelijkend onderzoek laat verder zien dat in landen met flexibele pensioenregelingen de deelname aan scholing door oudere werknemers hoger is dan in landen waar pensioenregelingen inflexibel zijn. De mate van generositeit van het pensioenstelsel hangt bovendien negatief samen met de scholingsdeelname door ouderen (Fouarge & Schils 2009). Datzelfde onderzoek laat zien dat scholing negatief samenhangt met de kans dat ouderen vervroegd uittreden uit betaalde arbeid. Deze bevinding wordt ondersteund door de studie van Picchio en Van Ours (2013).

Daarnaast blijkt dat pensioenhervormingen een positieve invloed hebben op de scholingsdeelname van oudere werknemers. Zo laat het onderzoek van Montizaan et al. (2010) aan de hand van een veldexperiment zien dat de versoeringen van vroegpensioenregelingen voor werknemers in de publieke sector in Nederland de deelname aan scholing door oudere werknemers heeft gestimuleerd, vooral voor werknemers in grote organisaties. Dit wijst er op dat schaalvoordelen en het beter ontwikkeld HR-beleid in deze organisaties hierbij een rol spelen. Dit komt doordat dergelijke versoeringen ertoe leiden dat mensen hun verwachte pensioenleeftijd naar boven herzien, waardoor de periode waarin investeringen in menselijk kapitaal kunnen renderen langer wordt. Andere studies laten zien dat hervormingen rond pensioenen in Nederland tot een toename van de arbeidsparticipatie van ouderen hebben geleid (Euwals et al. 2010). Ook voor andere landen zijn er aanwijzingen dat pensioenhervormingen de scholingsdeelname van oudere werknemers

positief kunnen beïnvloeden. Zo laten Battistin et al. (2012) zien dat pensioenhervormingen en hervormingen op het gebied van scholingsbeleid er in Italië toe hebben geleid dat oudere werknemers hun pensionering uitstellen en dat zij meer aan scholing deelnemen.

Gelet op deze bevindingen zouden we voor Nederland, als gevolg van het naar achteren schuiven van de AOW-leeftijd, een verhoging van de scholingsdeelname van ouderen kunnen verwachten. Dit komt doordat de verhoging van de AOW-leeftijd ertoe leidt dat werkenden hun verwachte pensioenleeftijd naar boven herzien (De Grip et al. 2013). Hierdoor krijgen werkgevers en werknemers meer tijd om hun scholingsinvesteringen terug te verdienen. Naast het sterker worden van de prikkels tot scholing door de pensioenhervormingen zijn er nog twee ontwikkelingen die er op wijzen dat de kloof in scholingsdeelname tussen jong en oud op de arbeidsmarkt de komende jaren zal afnemen. Zo laten D'addio et al. (2010) zien dat zowel het gemiddelde opleidingsniveau als de gezondheid van oudere werknemers stijgt, terwijl beide positief gecorreleerd zijn met iemands scholingsdeelname.

4. Recente trends in ontwikkeling menselijk kapitaal oudere werknemers

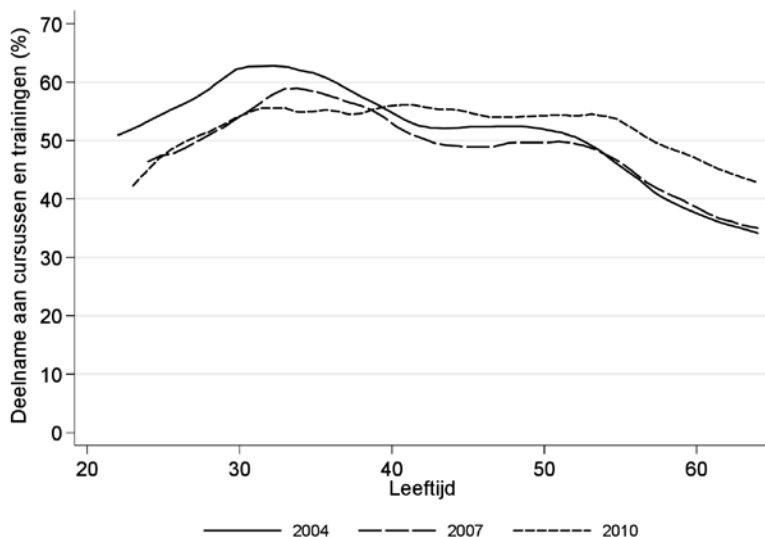
Toename van scholingsdeelname

Aan de hand van de *ROA Leven Lang Leren Enquêtes* 2004–2010 kan de ontwikkeling in de deelname aan scholing naar leeftijd worden gevolgd.² Figuur 6 laat voor de jaren 2004, 2007 en 2010 per leeftijdsgroep zien hoeveel procent van de werknemers in de afgelopen twee jaar trainingen of cursussen heeft gevolgd. In alle drie jaren blijkt dat het percentage werknemers dat scholing volgt, stijgt tot de leeftijd van ongeveer 30 jaar om vervolgens af te nemen met de leeftijd. Figuur 6 laat echter ook zien dat er tussen 2004 en 2010 sprake was van een toename in de scholingsdeelname van ouderen. Omdat tegelijkertijd de scholingsdeelname van jongeren is afgenomen, is de kloof in de scholingsdeelname tussen jongeren en ouderen in die periode dus kleiner geworden. Dit suggereert dat oudere werkenden inderdaad vaker scholing zijn gaan volgen, omdat zij later met pensioen verwachten te gaan. Daarbij is het opmerkelijk dat de mate waarin jongeren en ouderen informeel leren op het werk, in die jaren gelijk is gebleven (zie Borghans et al. 2010). Dit geeft aan dat de toenemende scholingsdeelname van oudere werkenden niet ten koste is gegaan van het informele leren.

De ontwikkeling in trainingsdeelname naar leeftijd in Nederland kan ook op basis van andere bronnen in kaart worden gebracht. Op basis van het *LISS panel* is het verschil in scholingsdeelname (in procentpunten) tussen 50- tot 65-jarigen en 25- tot

2 Eind 2013 is de vierde peiling van de *ROA Leven Lang Leren Enquête* gehouden. De resultaten daarvan worden in het voorjaar van 2014 verwacht.

Figuur 6: Deelname aan training en cursussen naar leeftijd, werkenden, 2004–2010



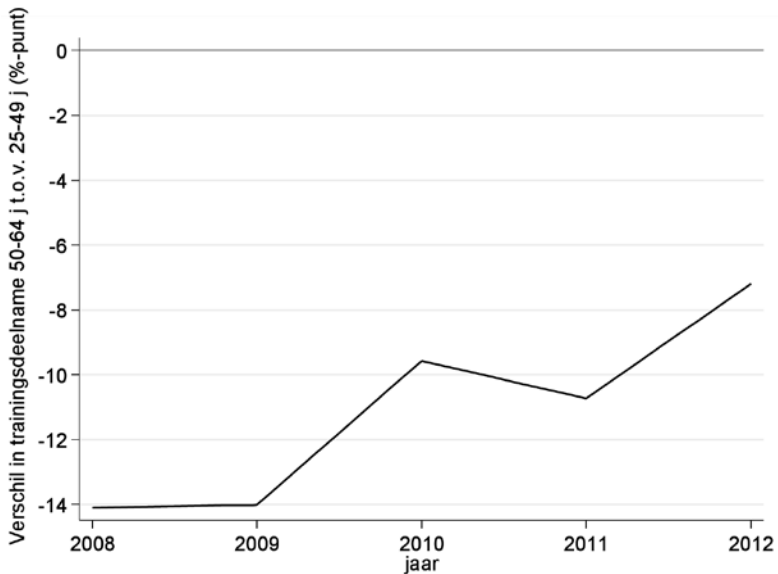
Bron: Borghans et al. (2011).

49-jarigen afgebeeld (figuur 7).³ In de periode 2008–2012 is deze kloof significant kleiner geworden.

De cijfers in figuren 6 en 7 laten duidelijk zien dat oudere werknemers hun 'achterstand' op jongere werknemers in de deelname aan scholingsactiviteiten langzaam inlopen. Deze afname in de trainingskloof valt samen met de toename in arbeidsparticipatie van ouderen (figuur 2). Gelet op wat bekend is rond de mechanismen tussen pensioenhervormingen en arbeidsparticipatie (Euwals et al. 2010) en pensioenverwachtingen en

3 Wij presenteren hier het verschil in de scholingsdeelname en niet het niveau omdat de vraagstelling in het *LISS panel* anders is dan in de *ROA Leven Lang Leren Enquête*.

Figuur 7: Verschil in scholingsdeelname tussen 50-65 jarigen en 25-49 jarigen, werkenden, 2004-2010



Bron: LISS.

scholingsparticipatie (Montizaan et al. 2010), is het aannemelijk dat verlenging van het werkzame leven ertoe leidt dat oudere werknemers meer in hun menselijk kapitaal investeren om hun vaardigheden up-to-date te houden of nieuwe vaardigheden te leren waardoor zij beter in staat zijn om productief inzetbaar te blijven op het werk.⁴ De theorie van het menselijk kapitaal verklaart, zoals eerder werd aangegeven, deze toenemende scholingsdeelname onder oudere werkenden uit het feit dat mensen later met pensioen verwachten te gaan. Hierdoor neemt immers

4 Andere institutionele veranderingen kunnen echter ook van invloed hebben gehad op de scholingsdeelname van oudere werknemers, zoals bijvoorbeeld de deeltijd WW en de daarmee gepaard gaande scholingsverplichting.

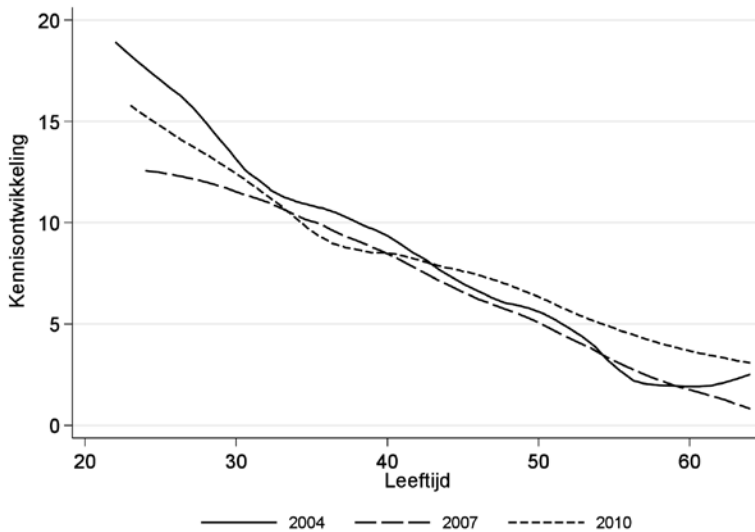
het rendement van een scholingsinvestering op latere leeftijd toe, waardoor mensen eerder zullen besluiten de scholing te volgen.

Toename in kennisontwikkeling

Idealiter zouden we willen weten hoe het is gesteld met de productiviteit van oudere werknemers, en hoe deze zich heeft ontwikkeld in de afgelopen jaren. Het meten van productiviteit is echter niet eenvoudig. Daarom wordt er in de *ROA Leven Lang Leren Enquête* aan respondenten gevraagd om zich de kennis en vaardigheden voor te stellen die nodig zijn om in hun werk optimaal te kunnen functioneren, waarbij dit optimale niveau van kennis en vaardigheden op 100 wordt gezet. Vervolgens is hen gevraagd hun eigen kennispeil op dit moment en twee jaar geleden in te schatten. Het verschil tussen de scores op deze twee momenten meet iemands kennisontwikkeling in de afgelopen twee jaar.

Figuur 8 laat zien dat de kennisontwikkeling afneemt met het oplopen van de leeftijd. De kennisontwikkeling is hoog op jonge leeftijd en laag op oudere leeftijd. Dit patroon kan ontstaan omdat mensen ervaring opbouwen naarmate ze ouder worden, waarbij echter ieder jaar minder nieuwe kennis wordt opgebouwd. Ook kan het patroon ontstaan als gevolg van het feit dat oudere werknemers in minder uitdagende banen werkzaam zijn, waar minder in te leren valt. Hoe dan ook: de figuur laat een interessante verschuiving zien tussen 2004 en 2010. De met de leeftijd afnemende kennisontwikkeling wordt vlakker en deze verschuiving blijkt statistisch significant te zijn (zie Borghans et al. 2011). Deze kennisontwikkeling onder werkenden blijkt positief gecorreleerd te zijn met de scholingsdeelname, een correlatie die niet verschilt tussen de groep 50- tot 64-jarigen en 16- tot 49-jarigen. Dit suggereert dat de relatieve toename van de

Figuur 8: Kennisontwikkeling naar leeftijd, werkenden, 2004-2010



Bron: ROA Leven Lang Leren Enquêtes 2004-2010.

kennisontwikkeling van oudere werkenden gerelateerd is aan de eerder gesignaleerde toename in scholingsparticipatie van oudere werkenden. Het is relevant hierbij te vermelden dat veranderingen in de taken die iemand op het werk heeft, stimulerend werken voor de kennisontwikkeling. De kennisontwikkeling van werknemers die recent substantiële veranderingen in hun takenpakket hebben meegemaakt, is groter dan bij werkenden van wie het takenpakket niet is veranderd. Dit suggereert dat mensen leren van veranderingen op het werk. Dit geldt ook voor oudere werknemers (zie Borghans et al. 2011).

5. Welke ouderen volgen het vaakst scholing?

Onderzoek laat zien dat er grote verschillen bestaan tussen werknemers die in hun kennis en vaardigheden investeren en zij die dat niet doen (Bassanini et al. 2007). In deze paragraaf gaan we in op de vraag welke sociaaleconomische achtergrondkenmerken en kenmerken van het werk samenhangen met de scholingsdeelname van oudere werknemers. Om ons te kunnen richten op de mogelijke effecten van de verschuiving van de pensioenleeftijd leggen wij de focus op 50- tot 67-jarigen. Op basis van analyses van de *ROA Leven Lang Leren Enquête* blijken er in deze leeftijdsgroep tussen mannen en vrouwen geen significante verschillen te zijn in de scholingsdeelname. Voor zowel mannen als vrouwen blijkt de kloof in de scholingsdeelname tussen jongeren en ouderen kleiner te zijn geworden tussen 2004 en 2010, al is de afname niet statistisch significant.

Verschillen naar opleidingsniveau zijn er wel (zie tabel 1). De deelname aan scholing door werkende 50-plussers stijgt met het opleidingsniveau. Figuur 9 laat zien dat de kloof in scholingsdeelname tussen 50- tot 67-jarigen en 25- tot 49-jarigen onder laagopgeleiden groter is geworden in de periode 2004-2010 (al is deze verandering niet statistisch significant), terwijl de kloof in de scholingsdeelname bij middelbaar en hoogopgeleiden juist is afgenomen. Bij middelbaar opgeleiden nemen 50- tot 67-jarigen zelfs vaker deel aan scholing vergeleken met 25- tot 49-jarigen. Deze afname in de kloof is statistisch significant en vormt een mogelijke verklaring voor de in figuur 6 genoteerde toename in scholingsdeelname onder oudere werknemers in Nederland.

Ook naar bedrijfssector zijn er grote verschillen in de scholingsdeelname van 50- tot 67-jarigen (zie tabel 1). De deelname aan scholing is met name hoog in de sectoren openbaar bestuur,

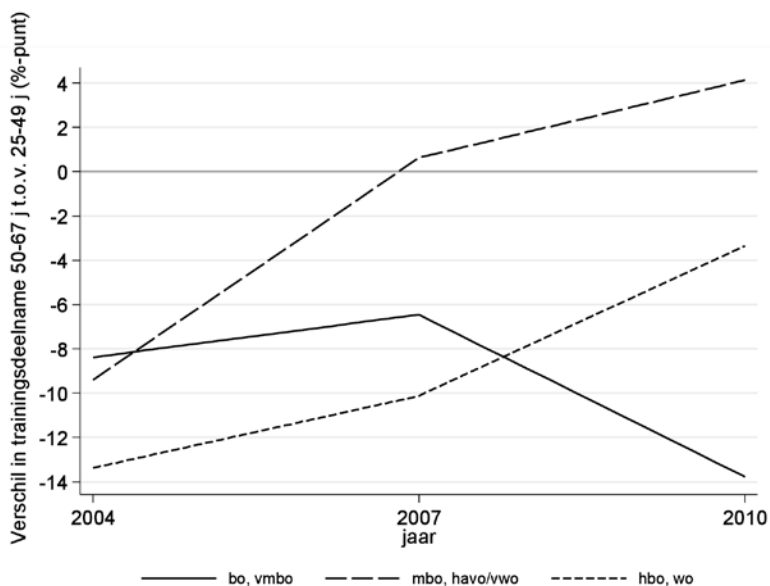
Tabel 1: Deelname aan scholing door werkenden 50- tot 67-jarigen, naar achtergrondkenmerken, 2010 (%)

50- tot 67-jarigen	
Geslacht	
Man	50
Vrouw	55
Opleiding	
Bo, vmbo	38
Mbo, havo/vwo	53
Hbo, wo	64
Sector	
Industrie en landbouw	51
Bouw en transport	42
Handel en horeca	15
Financieel en zakelijk dienstverlening	45
Openbaar bestuur	68
Onderwijs	68
Zorg en welzijn	64

Bron: ROA Leven Lang Leren Enquête 2010.

onderwijs en zorg en welzijn. Oudere werknemers in de private sector, en dan vooral in de handel en horeca, nemen veel minder vaak deel aan scholingsactiviteiten. De sectorale verschillen in scholingsdeelname door oudere werknemers zijn voor een deel toe te schrijven aan onderliggende verschillen in de opleidingsachtergrond van de werknemers. Maar dat verklaart niet alle verschillen. Andere mogelijke verklaringen voor de sectorale verschillen zijn de grootte van het bedrijf waar iemand werkzaam is (zo laten Bassanini et al. (2007) zien dat er schaalvoordelen zijn in het aanbod van scholing), en de noodzaak om kennis bij te houden. In de zorgsector is dat laatste zelfs een eis om het beroep uit te mogen blijven oefenen.

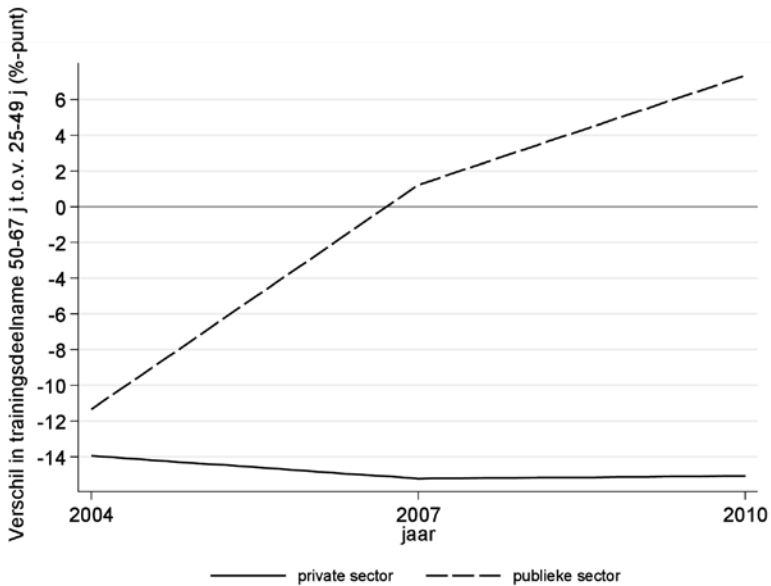
Figuur 9: Trends in het verschil in scholingsdeelname tussen 50-67 jarige en 25-49 jarige werkenden naar opleidingsniveau, 2004-2010



Bron: ROA Leven Lang Leren Enquête 2004-2010.

Zoals blijkt uit figuur 10, is de kloof in de scholingsdeelname tussen jongeren en oudere werkenden in de private sector tussen 2004 en 2010 onverminderd groot gebleven. In de publieke sector is deze kloof daarentegen significant kleiner geworden. Het kleiner worden van de kloof bij de overheid kan niet worden toegeschreven aan een sterkere stijging van de verwachte pensioenleeftijd in vergelijking met de private sector. Bij de overheid is de scholingsdeelname van 50-plussers tussen 2004 en 2010 toegenomen, terwijl jongeren juist minder vaak aan scholing zijn gaan volgen. In de private sector is de scholingsdeelname van

Figuur 10: Trends in verschil in scholingsdeelname tussen 50-67 jarigen en 25-49 jarigen, werkenden naar sector, 2004-2010

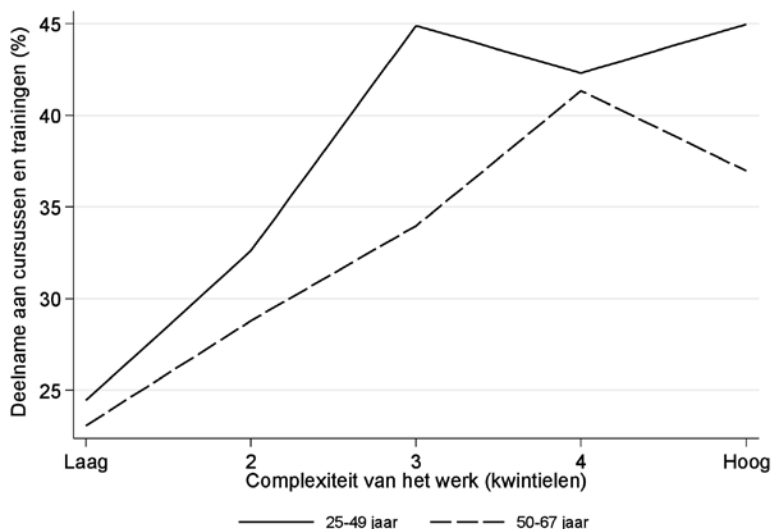


Bron: ROA Leven Lang Leren Enquête 2004-2010.

jongeren en ouderen daarentegen in die periode min of meer onveranderd gebleven.

Ten slotte relateren wij de scholingsdeelname van werkende jongeren en ouderen aan de complexiteit van het werk. De *Nederlandse Skills Survey* bevat een reeks vragen over het belang van taken op het werk (33 in totaal). Fouarge en de Grip (2013) stellen op basis van de vragen een indicator samen die de complexiteit van het werk weergeeft, waarbij zowel het *aantal* uitgevoerde taken bijdraagt aan de complexiteit van het werk, als het *belang* van de uitgevoerde taken: hoe meer taken mensen hebben, en hoe belangrijker deze zijn voor het werk, hoe

Figuur 11: Relatie tussen scholingsdeelname en complexiteit van het werk, naar leeftijd, 2012



Bron: Nederlandse Skills Survey.

complexer het werk. Door de koppeling van deze data aan het *LISS panel* kan een beeld worden geschetst van de mate waarin de complexiteit van het werk gerelateerd is aan de deelname aan scholing. In figuur 11 wordt deze relatie getoond voor 25- tot 49-jarigen en 50- tot 67-jarigen. Het patroon is vergelijkbaar voor beiden leeftijdsgroepen: een hogere mate van complexiteit van het werk gaat gepaard met een grotere scholingsdeelname.

In een regressieanalyse waarin gecontroleerd wordt voor geslacht en het opleidingsniveau, blijken de leeftijdsgebonden verschillen in scholingsdeelname volledig toegeschreven te kunnen worden aan de complexiteit van het werk. Vooral het feit dat oudere werknemers in minder complexe banen werken,

kan dus een reden zijn voor hun geringere deelname aan scholing. Er bestaan geen databronnen die het mogelijk maken om inzicht te geven in de veranderingen in de complexiteit van het werk in Nederland. Mocht het zo zijn dat het werk meer complex wordt in de loop der tijd, dan kunnen we verwachten dat dit ook een positieve invloed heeft op de scholingsdeelname van oudere werknemers.

Motivatie en scholingsdeelname

Tabel 2 presenteert een multivariate analyse waarin de intrinsieke motivatie om te leren (zie figuur 5) in verband gebracht wordt met de scholingsdeelname in de afgelopen twee jaar en de waarschijnlijkheid dat iemand een trainingsvoucher gaat besteden.⁵ In de analyses wordt gecontroleerd voor geslacht, opleidingsniveau, bedrijfssector en dienstjaren bij de huidige werkgever. De analyses zijn uitgevoerd met behulp van de *ROA Leven Lang Leren Enquête 2010*. De tabel laat zien dat – hoewel de motivatie om te leren gemiddeld genomen lager is voor oudere werknemers (figuur 5) – de relatie tussen iemands scholingsmotivatie en iemands scholingsbereidheid en feitelijke scholingsdeelname voor beide leeftijdsgroepen vergelijkbaar zijn. Evenals de jongere werkenden hebben de 50- tot 67-jarigen die gemotiveerd zijn om zich te scholen ook een grotere scholingsdeelname. De werknemers met een grotere leermotivatie zijn ook meer geneigd om een trainingsvoucher te gaan besteden. Dit geldt voor 50- tot 67-jarigen even goed als voor 25- tot 49-jarigen.

5 Het gaat hier om een hypothetische tegoedbon (voucher) ter waarde van € 1.000 die men binnen een jaar kan gebruiken om een bepaalde cursus te gaan volgen. Gevraagd wordt hoe waarschijnlijk de kans is dat men de cursus zou gaan volgen op een schaal van 1 (zeer onwaarschijnlijk) tot 5 (zeer waarschijnlijk). Zie Borghans et al. (2011) voor een verder toelichting.

Tabel 2: Determinanten van scholing, werkenden, 25-49 jarigen en 50-67 jarigen, 2010

	Deelname aan training of cursus in afgelopen 2 jaar ^{a)}			Waarschijnlijkheid dat men een trainingsvoucher zou gebruiken ^{b)}		
	25-49 jarigen	50-67 jarigen	Vershil tussen coëfficiënten	25-49 jarigen	50-67 jarigen	Vershil tussen coëfficiënten
Intrinsieke motivatie	0,055* (0,031)	0,088*** (0,027)	n.s.	0,569*** (0,071)	0,523*** (0,068)	n.s.
Geslacht	Ja	Ja		Ja	Ja	
Opleidingsniveau	Ja	Ja		Ja	Ja	
Bedrijfssector	Ja	Ja		Ja	Ja	
Dienstjaren	Ja	Ja		Ja	Ja	
N	327	295		327	295	

a) 0 = geen training in afgelopen 2 jaar, 100 = wel training in afgelopen 2 jaar.

b) 1 = zeer onwaarschijnlijk, ..., 5 = zeer waarschijnlijk.

OLS coëfficiënten, standaardfout tussen haakjes.

*** significant op 1%; ** significant op 5%;

* significant op 10%; n.s. niet significant.

Bron: ROA Leven Lang Leren Enquête 2010.

Bereidheid tot scholing op kosten van werkgever, de overheid en op eigen kosten

In de 2010 *ROA Levenslang Leren Enquête* is aan de hand van een vignetstudie onderzocht in welke mate werkenden bereid zijn aan een cursus deel te nemen en in hoeverre deze bereidheid afhangt van de vraag wie de kosten van de scholing draagt. In de survey zijn respondenten gevraagd zich voor te stellen dat zij een tegoedbon (voucher) ontvangen ter waarde van € 1.000, die ze binnen een jaar kunnen gebruiken om een cursus te gaan volgen. Zij moeten op een schaal van 1 (zeer onwaarschijnlijk) tot 5 (zeer waarschijnlijk) aangeven hoe groot de kans is dat ze de

Tabel 3: Kans dat een scholingsvoucher wordt besteed, werknemers in loondienst naar leeftijd

	16-49 jaar		50-67 jaar	
	Voucher van werkgever %	Voucher van overheid %	Voucher van werkgever %	Voucher van overheid %
Zeer onwaarschijnlijk / kleine kans	18	15	27	29
50-50	18	21	23	26
Grote kans / zeer waarschijnlijk	64	64	50	44
Totaal	100	100	100	100

Bron: ROA Leven Lang Leren Enquête 2010.

cursus gaan volgen. Onder werknemers in loondienst zijn twee random groepen gemaakt: aan de helft van de werknemers is verteld dat ze de voucher van de werkgever ontvangen, terwijl aan de andere helft verteld is dat ze de voucher van de overheid ontvangen. Voor beide groepen geldt dat ze de cursus in eigen tijd moeten volgen en voorbereiden. Tabel 3 laat zien dat de kans dat 50-plussers de voucher zullen besteden, kleiner is dan dat jongeren dit doen. Maar de tabel laat vooral zien dat de kans dat ze de voucher gebruiken kleiner is als deze door de overheid wordt aangeboden dan wanneer de voucher van hun werkgever afkomstig is: 44 procent van de 50-plussers geeft aan dat er een grote kans is dat ze de voucher zullen besteden als deze door de overheid wordt aangeboden, tegenover 50 procent van de 50-plussers die de voucher door hun werkgever krijgt aangeboden. Dit verschil is significant, ook nadat gecontroleerd wordt voor geslacht en opleiding. Het verschil suggereert dat inspanningen om oudere werknemers te stimuleren om meer in hun menselijk kapitaal te investeren meer kans van slagen hebben als deze via de werkgever lopen.

In een vervolgvraag is gevraagd naar de bereidheid om een cursus te volgen als er een eigen bijdrage van € 250 van de deelnemer wordt gevraagd. Het vragen van een eigen bijdrage resulteert in een lagere bereidheid om de scholing te volgen, maar daarbij is er geen verschil tussen 50-plussers en jongere werknemers. Onder 50-plussers resulteert het vragen van eigen bijdrage voor de scholing tot een nog lagere bereidheid om de scholingsvoucher te besteden als deze van de overheid afkomstig is.

6. Conclusie

Hoewel de scholingsdeelname van 50-plussers nog steeds sterk achter blijft bij die van jongere leeftijdsgroepen, blijkt er sprake te zijn van een inhaaleffect. De toegenomen scholingsdeelname van oudere werkenden kan verklaard worden uit de hogere rendementsverwachting vanwege het feit dat men verwacht op latere leeftijd te stoppen met werken. De afschaffing van de VUT, het versoberen van het prepensioen en het verder naar achteren schuiven van de AOW-leeftijd lijken op deze manier een positief effect te hebben op de mate waarin het menselijk kapitaal van oudere werkenden op peil wordt gehouden. Daarbij ligt de scholingsdeelname van oudere werkenden het hoogst onder hoger opgeleiden.

Ook blijkt het bij oudere werkenden vooral te gaan om scholing die de inzetbaarheid in de huidige baan op peil houdt en niet om scholing die de kans op een nieuwe baan vergroot. De studie van Montizaan et al. (2010) laat zien dat een hogere pensioenleeftijd alleen leidt tot een grotere scholingsdeelname in grotere organisaties die meer mogelijkheden hebben om te investeren in hun medewerkers dan kleinere organisaties. Recent onderzoek laat bovendien zien dat de motivatie om scholing te volgen bij oudere werkenden nog steeds op een lager niveau ligt dan bij jongere leeftijdsgroepen, terwijl werkgevers als ze moeten kiezen er de voorkeur aan geven om in de scholing van jongere medewerkers te investeren.

Een belangrijke vraag bij scholingsvraagstukken van ouderen is of, en in welke mate, er op dit punt een rol is weggelegd voor de overheid. Op basis van een kosten-batenafweging zullen werkgevers doorgaans minder bereid zijn om in hun oudere werknemers te investeren. De periode waarin zij baat kunnen hebben

van hun investering is immers korter. Hetzelfde rationele gedrag leidt ertoe dat werkgevers ook minder investeren in hun jongste werknemers, omdat de baanmobiliteit in die groep hoog is. Dit verklaart waarom werknemers in de leeftijd 30–35 jaar het vaakst scholing volgen.

Vanuit maatschappelijk perspectief is er reden voor overheidsinterventie als er sprake is van onderinvesteringen in menselijk kapitaal van oudere werknemers. Picchio en Van Ours (2013) laten zien dat scholing leidt tot behoud van werknemers, en dat dit ook opgaat voor oudere werknemers. De auteurs pleiten daarom voor leeftijdgebonden scholingssubsidies (om het aantrekkelijker te maken voor werkgevers te investeren in het menselijk kapitaal van hun werknemers) of een leeftijdsgerelateerde belasting op ontslag (om ontslag van oudere werknemers duurder te maken waardoor het aantrekkelijker wordt om in hun scholing te investeren). Uit de hier gepresenteerde cijfers blijkt dat met name bij 50-plussers een subsidie die via werkgevers loopt, effectiever is om de scholing van oudere werknemers te verhogen dan een subsidie die rechtsreeks uitgekeerd wordt aan individuele werknemers.

Referenties

- Arts, K. & Otten, F. (2014). *Pensioenleeftijd werknemers verder gestegen tot bijna 64 jaar*. CBS Webmagazine.
- Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G., De Paola, M. & Leuven, E. (2007). Training and labour market institutions. In: Brunello, Garibaldi & Wasmer (red.), *Education and Training in Europe*. Oxford University Press (93–116).
- Battistin, E., Brunello, G., Comi, S. & Sonedda, D. (2012). *Train more, work longer. The effects of pension reforms and training incentives on the retirement and training decisions of older workers*. University of Padova: Mimeo, Dep. of Economics and Management.
- Ben Porath, Y. (1967). The production of human capital and the life cycle of earnings. *Journal of Political Economy*, 75, 352–365.
- Borghans, L., Fouarge, D. & de Grip, A. (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht: ROA-R-2011/5.
- Bosch, N., Kok, S., ter Weel, B. (2013). Leren, vaardigheden en de bereidheid om te investeren. In: B. ter Weel, S. Kok (red.), *De Nederlandse arbeidsmarkt in taken. Eerste bevindingen uit de Nederlandse Skills Survey*. Den Haag: CPB.
- Cau-Bareille, D., Gaudart, C. & Delgoulet, C. (2012). Training, age and technological change: difficulties associated with age, the design of tools, and the organisation of work. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 41(2), 127–141.
- Conti, G., (2005). Training, productivity, and wages in Italy. *Labour Economics*, 12, 557–576.
- D'Addio, A., Keese, M. & Whitehouse, E. (2010). Population ageing and labour markets. *Oxford Review of Economic Policy*, 26(4), 613–635
- De Grip, A. & Van Loo, J. (2002). The Economics of Skills Obsolescence: A review. In: A. de Grip, J. van Loo, K. Mayhew (eds.), *The Economics of Skills Obsolescence. Research in Labor Economics* 21, JAI Press: 1–26.
- De Grip, A., Fouarge, D. & Montizaan, R. (2013). How sensitive are individual retirement expectations to raising the retirement age? *De Economist*, 161(3), 225–251.
- Dennis, H., & Thomas, K. (2007). Ageism in the workplace. *Generations*, 31(1), 84–89.
- Dostie B. & Léger, P. (2011). *Firm-sponsored classroom training: Is it worth it for older workers?* Bonn: Discussion Paper No. 6123
- Euwals, R., van Vuuren, D. & Wolthoff, R. (2010). Early retirement behaviour in the Netherlands: Evidence from a policy reform. *De Economist*, 158, 209–236.
- Fersterer, J., Pischke, J. & Winter-Ebmer, R. (2008). Returns to apprenticeship training in Austria: Evidence from failed firms. *Scandinavian Journal of Economics*, 110, 733–753.
- Fouarge, D. (2014). Aanbod van cursussen naar leeftijd. *ESB*, 99(4677), 49.
- Fouarge, D. & De Grip, A. (2011). Ontwikkeling menselijk kapitaal over de levensloop, *ESB*, 96(4614 & 4615), 452–454.

- Fouarge, D., de Grip, A. (2013). Complexiteit, specialisatie en effectiviteit van het werk. In: B. ter Weel, S. Kok (red.). *De Nederlandse arbeidsmarkt in taken. Eerste bevindingen uit de Nederlandse Skills Survey*. Den Haag: CPB.
- Fouarge, D., de Grip, A. & Montizaan, R. (2011). *Pensioenverwachtingen en personeelsbeleid. Verslag van de ROA enquête 2011*. Maastricht: ROA-R-2011/9.
- Fouarge, D., de Grip, A. & Montizaan, R. (2013). *Duurzame inzetbaarheid en pensionering in de overheid en het onderwijs*. Maastricht, ROA-R-2013/10
- Fouarge, D. & Schils, T. (2009). The effect of early retirement incentives on the training participation of older workers. *LABOUR*, 23, 85–109.
- Frazis, H., Gittleman, M., & Joyce, M. (2000). Correlates of training: An analysis using both employer and employee characteristics. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(3), 443–462.
- Gielen, A. & van Ours, J. (2006). Age-specific effects in job reallocation and labour mobility. *Labour Economics*, 13(4), 493–504.
- Göbel, C. & Zwick, T. (2010). *Age and productivity – Evidence from linked employer employee data*. Mannheim: ZEW Discussion Paper No. 010–020.
- Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, 32, 573–581.
- Herrbach, O., Mignonac, K., Vandenberghe, C. & Negrini, A. (2009). Perceived HRM practices, organizational commitment and voluntary early retirement among late-career managers. *Human Resource Management*, 48, 895–915.
- Karpinska, K., Henkens, K. & Schippers, J. (2011). The recruitment of early retirees: a vignette study of the factors that affect managers' decisions. *Ageing and Society*, 31, 570–589.
- Kristensen, N. (2012). Training and retirement. Bonn: IZA DP 6301.
- Lazazzara, A., Karpinska, K. & Henkens, K. (2013). What factors influence training opportunities for older workers? Three factorial surveys exploring the attitudes of HR professionals. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(11), 2154–2172.
- Leuven, E. & Oosterbeek, H. (1999). The demand and supply of work-related training: evidence from four countries. *Research in Labor Economics*, 18, 303–330.
- Maximiano, A. (2011). *Two to tango: the determinants of workers' and firms' willingness to participate in job-related training*. Working paper, Purdue University.
- Montizaan, R., Cörvers, F. & De Grip, A. (2010). The effects of pension rights and retirement age on training participation: Evidence from a natural experiment. *Labour Economics*, 17(1), 240–247.
- Montizaan, R., Cörvers, F. & De Grip, A. (2013). Training and retirement patterns. *Applied Economics*, 45(15), 1991–1999.
- Montizaan, R., De Grip, A. & Fouarge, D. (2014). *Training policies and retirement expectations*. Mimeo.
- Ng, T. & Feldman, D. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 392–423.
- Ng, T. & Feldman, D. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. *Personnel Psychology*, 65(4), 821–858.

- OECD (2003). *Employment Outlook*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD (2006). *Ageing and employment policies: live longer, work longer*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD (2011). Helping older workers find and retain jobs. In: *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income systems in OECD and G20 countries*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Oosterbeek, H. (1998). Unravelling supply and demand factors in work-related training. *Oxford Economic Papers*, 50(2), 266-283.
- Picchio, M. & van Ours, J. (2011). Market imperfections and firm-sponsored training. *Labour Economics*, 18(5), 712-722.
- Picchio, M. & van Ours, J. (2013). Retaining through training even for older workers. *Economics of Education Review*, 32, 29-48.
- Stenberg, A., Westerlund, O. (2013). Education and retirement: does University education at mid-age extend working life? *IZA Journal of European Labor Studies*, 2(16) <http://www.izaioels.com/content/2/1/16>
- Stenberg, A., De Luna, X. & Westerlund, O. (2012). Can adult education delay retirement from the labour market? *Journal of Population Economics*, 25, 677-696.
- Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 599-621.
- Touron, D. & Hertzog, C. (2004). Distinguishing age differences in knowledge, strategy use, and confidence during strategies skill acquisition. *Psychology and Aging*, 19, 452-466.
- Turek, K. & Perek-Bialas, J. (2013). The role of employers opinions about skills and productivity of older workers: example of Poland. *Employee Relations*, 35(6), 648-664.
- Van der Werff, S., Volkerink, M., Heyma, A. & Bisschop, P. (2012). *Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk?* Amsterdam: SEO-rapport nr. 2012-63.
- Warr, P. (1993). Training for older managers. *Human Resource Management Journal*, 4(2), 22-38.
- Warr, P. & Fay, D. (2001). Short report: age and personal initiative at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(3), 343-353.
- Zwick, T. (2011). *Why training older employees is less effective*. Mannheim: ZEW Discussion Papers, No. 11-046
- Zwick, T. (2006). The impact of training intensity on establishment productivity. *Industrial Relations*, 45, 26-46.

OVERZICHT UITGAVEN IN DE NEA PAPER SERIE

- 1 Een 10 voor governance (2007)
Lans Bovenberg en René Maatman
- 2 Blinde vlekken van de denkers en doeners in de pensioensector (2007)
Kees Koedijk, Alfred Slager en Harry van Dalen
- 3 Efficiëntie en continuïteit in pensioenen: het FTK nader bezien (2007)
Casper van Ewijk en Coen Teulings
- 4 Jongeren met pensioen: Intergenerationele solidariteit anno 21e eeuw (2007)
Mei Li Vos en Martin Pikaart
- 5 Marktwerking in de pensioensector? (2007)
Jan Boone en Eric van Damme
- 6 Modernisering van het uitvoeringsmodel voor pensioenregelingen en marktwerking (2007)
Arnoud Boot
- 7 Differentiatie naar jong en oud in collectieve pensioenen: een verkenning (2008)
Roderick Molenaar en Eduard Ponds
- 8 Maatwerk in Nederlandse pensioenproducten (2008)
Theo Nijman en Alwin Oerlemans
- 9 Je huis of je leven? Eigen betalingen voor woon- en welzijnsvoorzieningen voor ouderen en optimalisatie van de pensioenportfolio (2008)
Lou Spoor
- 10 Individuele pensioenoplossingen: doel, vormgeving en een illustratie (2008)
Zvi Bodie, Henriëtte Prast en Jan Snippe
- 11 Hoe kunnen we onze risico's efficiënt delen? Principes voor optimale sociale zekerheid en pensioenvoorziening (2008)
Coen Teulings
- 12 Fiduciair management: panacee voor pensioenfondsen? (2008)
Jan Bertus Molenkamp
- 13 Naar een solide en solidair stelsel (2008)
Peter Gortzak
- 14 Het Nederlandse pensioenstelsel: weerbaar en wendbaar (2008)
Gerard Verheij
- 15 Het managen van lange- en korte termijn risico's (2009)
Guus Boender, Sacha van Hoogdalem, Jitske van Londen
- 16 Naar een reëel kader voor pensioenfondsen (2009)
Casper van Ewijk, Pascal Janssen, Niels Kortleve, Ed Westerhout), met medewerking van Arie ten Cate
- 17 Kredietcrisis en Pensioenen: Modellen (2009)
Guus Boender
- 18 Kredietcrisis en pensioenen: structurele lessen en korte termijn beleid (2009)
Lans Bovenberg en Theo Nijman
- 19 Naar een flexibele pensioenregeling voor ZZP'ers (2009)
Frank de Jong
- 20 Ringfencing van pensioenvermogens (2009)
René Maatman en Sander Steneker
- 21 Inflation Risk and the Inflation Risk Premium (2009)
Geert Bekaert

- 22 TIPS for Holland (2009)
Zvi Bodie
- 23 Langer doorwerken en flexibel pensioen (2009)
Jolande Sap, Joop Schippers en Jan Nijssen
- 24 Zelfstandigen zonder pensioen (2009) Fieke van der Lecq en Alwin Oerlemans
- 25 "De API is een no-brainer" (2009)
Jacqueline Lommen
- 26 De pensioenagenda 2009–2010 (2009)
Benne van Popta
- 27 Consumenten aan het roer. Strategische toekomstvisies voor de Nederlandse pensioensector (2010)
Niels Kortleve en Alfred Slager
- 28 Het pensioen van de zzp'er fiscaal-juridisch bezien: wie is er aan zet? (2010)
Gerry J.B. Dietvorst
- 29 Normen voor de pensioen-aansprakenstatistiek (2010)
Elisabeth Eenkhoorn en Gerrit Zijlmans
- 30 Over de wenselijkheid van de uitgifte van geïndexeerde schuld door de Nederlandse overheid (2010)
Casper van Ewijk en Roel Beetsma
- 31 Van arbeidsverhouding naar verhouding tot de arbeid? De doorgroei van de zzp'er (2010)
Ad Nagelkerke, Willem Plessen en Ton Wilthagen
- 32 Leidt uitvoering door concurrerende zorgverzekeraars tot een doelmatige en financieel houdbare AWBZ? (2010)
Erik Schut en Wynand van de Ven
- 33 Herziening Financieel Toetsingskader (2010)
Frank de Jong en Antoon Pelsler
- 34 Decumulatie van pensioenrechten (2010)
Gerry Dietvorst, Carel Hooghiemstra, Theo Nijman & Alwin Oerlemans
- 35 Van toezegging naar ambitie – Een betaalbaar reëel pensioen dat eerlijk is over de risico's en aanpasbaar voor exogene ontwikkelingen (2010)
Dick Boeijen, Niels Kortleve en Jan Tamerus
- 36 Now is the time. Overstap naar degressieve pensioenopbouw nu wenselijk en mogelijk (2010)
Lans Bovenberg en Bart Boon
- 37 Het Pensioenlabel als basis voor toezicht (2010)
Agnes Joseph en Dirk de Jong
- 38 De gouden standaard bij beleidsvoorbereiding (2011)
Peter Kooreman en Jan Potters
- 39 Risicoprofielmeting voor beleggingspensioenen (2011)
Benedict Dellaert en Marc Turlings
- 40 Naar een dynamische toekomstvoorziening. Integratie van werk, pensioen, zorg en wonen over de levensloop (2011)
Lans Bovenberg, Wouter Koelewijn en Niels Kortleve
- 41 Duurzame pensioenen from scratch (2011)
Gert Bos en Martin Pikaart
- 42 Marktoplossingen voor langlevensrisico (2011)
Sylvain de Crom, Anne de Kreuk, Ronald van Dijk, Michel Vellekoop en Niels Vermeijden
- 43 Het gebruik van ALM-modellen (2011)
Guus Boender, Bas Bosma en Lans Bovenberg

- 44 Het pensioenfonds van de toekomst: risicodeling en keuzevrijheid (2011)
Jan Bonenkamp, Lex Meijdam, Eduard Ponds en Ed Westerhout
- 45 Hoe reëel is reëel? (2012)
Ronald Mahieu en Alexander de Roode
- 46 Toezicht door DNB op de toepassing van de prudent person-regel in relatie tot het nieuwe pensioencontract (2012)
Jacqueline van Leeuwen
- 47 Naar een duurzaam financieringsmodel voor hypotheke (2012)
Lans Bovenberg
- 48 Rationeel beleid voor irrationele mensen (2013)
Henriëtte Prast
- 49 Pensioenorganisaties en communicatiewetgeving (2013)
Louise Nell en Leo Lentz
- 50 Langdurige tijdelijke arbeidsrelaties als stimulans voor een hogere participatie van ouderen op de arbeidsmarkt (2013)
Frank Cörvers
- 51 Mijn pensioen staat als een huis (2013)
Marc de Graaf en Jan Rouwendal
- 52 Waarom mensen de pensioenvoorbereiding uitstellen en wat daar tegen te doen is (2014)
Job Krijnen, Seger Breugelmans en Marcel Zeelenberg
- 53 Sociale interacties van invloed op de arbeidsparticipatie van ouderen (2014)
Maarten van Rooij, Niels Vermeer en Daniel van Vuuren
- 54 Gaan 50-plussers meer investeren in hun scholing? (2014)
Didier Fouarge en Andries de Grip

Gaan 50-plussers meer investeren in hun scholing?

Veranderingen in economische processen vragen van werknemers dat zij voortdurend blijven investeren in hun kennis en vaardigheden. Ook voor oudere werknemers is dit belangrijk omdat hun menselijk kapitaal onderhevig kan zijn aan depreciatie. De centrale stelling van dit paper van Didier Fouarge en Andries de Grip (beiden UM) is dat de steeds latere leeftijd waarop werkenden de laatste tien jaar met pensioen gaan er toe heeft geleid dat 50-plussers en hun werkgevers meer in het op peil houden van hun menselijk kapitaal investeren dan voorheen. Dit lijkt een zichzelf versterkend proces te zijn.