

# Langer doorwerken door training

Sander Duijvis, Egbert de Graaf en Jannie van Leeuwen

**NETSPAR ACADEMIC SERIES**

# Netspar Pensioeninnovatie programma 2015 - 2016

Langer doorwerken door training

*Welke effecten hebben opleiding en scholing tijdens de arbeidsparticipatie op inzetbaarheid van oudere werknemers en hoe kan het volgen van opleiding en scholing langer doorwerken stimuleren?*



Sander Duijvis  
Egbert de Graaf  
Jannie van leeuwen

Versie: Definitief  
Datum: 12 juni 2016

Begeleider: Raymond Montizaan

## Inhoud

1. Samenvatting.....	3
1.1. Probleemanalyse .....	4
1.2. Onderzoeksvraag.....	5
3. Langer doorwerken: Situatie en trend in Nederland .....	6
4. Training participatie oudere werknemers versus jonge werknemers .....	8
4.1 Theorie menselijk kapitaal.....	8
4.2 Onderzoeken naar participatie aan trainingen door oudere medewerkers .....	8
4.3 Verschillen tussen landen.....	10
5. Effect van trainingen .....	11
5.1. Nederland Kennisland .....	11
5.2. Effect van training .....	12
5.3. Effect op langer doorwerken.....	12
6. Waarom volgen oudere werknemers minder training dan jongere medewerkers? .....	14
6.1 Belemmeringen van de oudere werknemer .....	14
6.2 Belemmeringen van de werkgever .....	15
7. Rol van de overheid om opleiding van oudere medewerkers te stimuleren.....	18
8. Wat is de beste wijze om de oudere medewerker te scholen? .....	20
9. Conclusie en aanbevelingen.....	21
9.1 Conclusies.....	21
9.2 Aanbevelingen.....	22
Literatuur/ bronnen .....	24

## 1. Samenvatting

In deze paper onderzoeken we wat het effect is van het volgen van training door oudere medewerkers op de mate waarin ze langer doorwerken.

Het volgen van on the job training heeft een positief effect op de productiviteit, verdien capaciteit en inzetbaarheid van de werknemer.

We zien dat het aanbieden en stimuleren van training vanuit de werkgever een positieve relatie heeft met de pensioenleeftijd van oudere werknemers. Het aanbieden van trainingen brengt het gevoel van waardering en erkenning met zich mee dat een positief effect heeft op de werkrelatie. Dit zorgt er voor dat oudere werknemers langer doorwerken.

Jongere medewerkers volgen echter twee keer zoveel training dan oudere werknemers. Belemmeringen zijn de kortere periode waarin de werknemer en de werkgever kan profiteren van de opleiding. Hierbij lijken werkgevers geen rekening te houden met het feit dat jongere werknemers veel eerder van baan wisselen en dat daardoor de terugverdiensperiode voor de werkgever juist vaak korter is. Daarnaast is het beeld dat oudere werknemers minder snel kennis opdoen. Grotere werkgevers bieden gemiddeld hun werknemers (inclusief de oudere werknemers) meer opleidingen aan dan kleine werkgevers.

Wanneer (oudere) medewerkers training volgen zijn generieke opleidingen (algemene opleidingen en trainingen) effectiever dan specifieke opleidingen (trainingen gericht op kennis en vaardigheden die uitsluitend ingezet kunnen worden in de huidige functie).

Dat de overheid een belangrijke rol speelt in het stimuleren van opleiding door (oudere) werknemers blijkt uit de aanpak van Scandinavische landen. Mede door de aanpak van de overheid is de arbeidsparticipatie en het volgen van training door oudere werknemers hoger dan in andere landen. Ook andere factoren zoals het pensioenstelsel en de cultuur van overleg met sociale partners spelen hierin een rol.

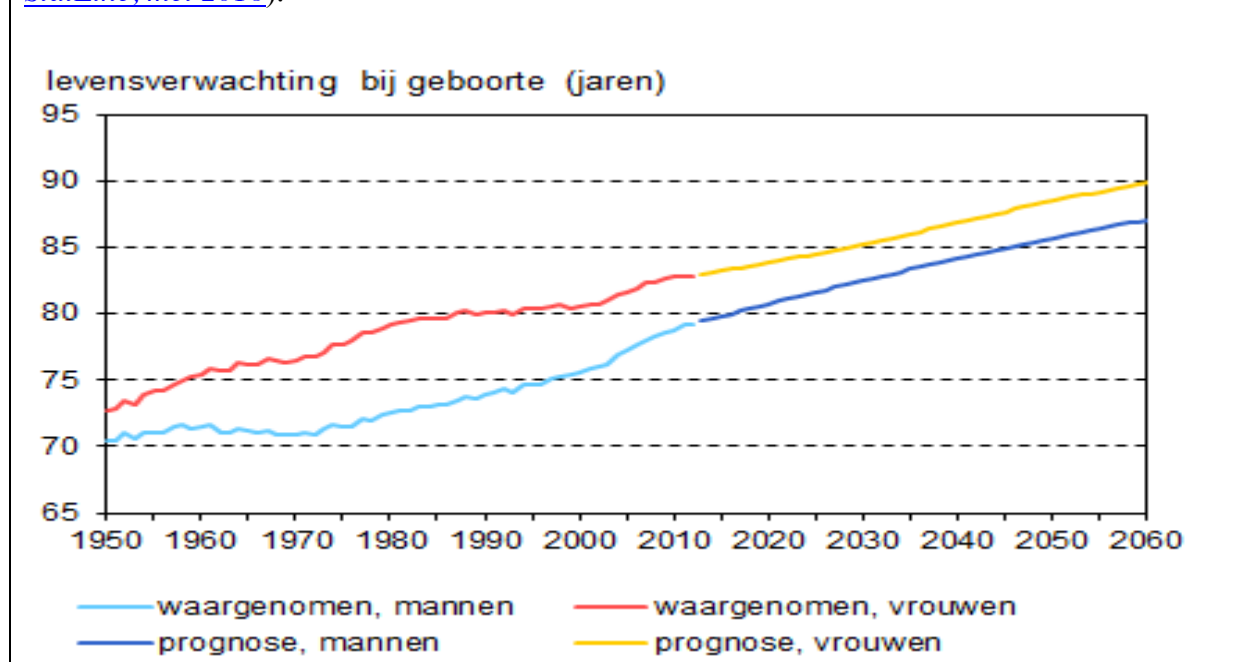
## 2. Inleiding

### 1.1. Probleemanalyse

De Nederlandse bevolking vergrijsd en ontgroent. De vergrijzing en ontgroening hebben als resultaat dat de omvang van de beroepsbevolking zonder aanvullende maatregelen zal afnemen. De door de werkende bevolking betaalde omslaggefinancierde voorzieningen, zoals AOW en Langdurige zorg, komen in gevaar door de afnemende verhouding tussen werkenden en niet-werkenden. Een afnemende werkende bevolking kan ook de nodige economische groei in gevaar brengen. Het aantal werkenden per pensioengerechtigde is in 2015 gedaald tot 2,8 (SZW-berekening op basis van informatie van CBS; SZW, 2016).

De huidige problematiek wordt nog eens versterkt doordat de levensverwachting van de bevolking sterk is toegenomen en ook in de toekomst zal blijven stijgen. De resterende levensverwachting van een 65-jarige man is gestegen van 14,3 jaar in 1980 tot 18,9 jaar in 2014; van een 65-jarige vrouw van 18,8 jaar tot 21,6 jaar (CBS Stateline; SZW, 2016).). Mede door de hogere levensverwachting komen ook de 2e pijlerpensioenen in gevaar.

Figuur 1: Levensverwachting bij geboorte naar geslacht in de periode 1950-2060 ([CBS StatLine, mei 2016](#)).



Om deze uitdaging het hoofd te kunnen bieden is het nodig om de arbeidsparticipatie (het aandeel werkenden van de totale bevolking) te verhogen. De arbeidsparticipatie van jongeren, ouderen boven 55 jaar, vrouwen en allochtonen in Nederland is wat lager dan het gemiddelde (<http://www.nationaalkompas.nl/participatie/arbeidsparticipatie/omvang/>), maar neemt snel toe. Vooral bij de groep ouderen lijkt, ondanks de al sterk stijgende lijn van de arbeidsparticipatie, nog veel te winnen. De overheid neemt maatregelen die er op gericht zijn om ouderen langer aan het werk te houden, zoals de verhoging van de pensioenleeftijd en de versoering van pensioenen. Deze

maatregelen betreffen vooral financiële prikkels waardoor ouderen langer zullen (moeten) doorwerken. De vraag is of financiële prikkels alleen voldoende zijn om ouderen langer aan het werk te houden of dat er ook flankerend beleid nodig is.

Een leven-lang-leren is een veelgehoorde oplossing om het langer doorwerken mogelijk te maken. De minister van SZW geeft in zijn brief van 16 april 2014 - waarmee hij het OESO-rapport Ageing and Employment Policies (OECD, 2014) aan de Tweede Kamer aanbiedt - aan sterk te hechten aan het blijven investeren in scholing voor oudere werknemers. Levenslang leren is daarbij cruciaal, aldus de minister.

Het up-to-date blijven met kennis en vaardigheden om van toegevoegde waarde te blijven op de arbeidsmarkt lijkt ons essentieel. Het stereotype beeld is dat vooral de jongere generatie veel doet aan opleiding en scholing terwijl de oudere werkende generatie hierin achterblijft. Dit lijkt een ongewenste situatie nu de pensioenleeftijd opschuift en de inzetbaarheid en mobiliteit van oudere medewerkers op de arbeidsmarkt steeds belangrijker wordt.

Een belangrijk vraagstuk is derhalve in welke mate opleiding en training invloed heeft op de inzetbaarheid van ouderen en hoe training het beste ingezet kan worden.

## **1.2. Onderzoeksvraag**

De vraag die wij willen beantwoorden in deze paper: kunnen opleiding, scholing en training een bijdrage leveren aan het verder verhogen van de arbeidsparticipatie van ouderen en aan het langer doorwerken van ouderen? En zo ja, op welke manier kan het volgen van opleiding door ouderen gestimuleerd worden?

Deze onderzoeksvraag zullen we beantwoorden aan de hand van een aantal subvragen:

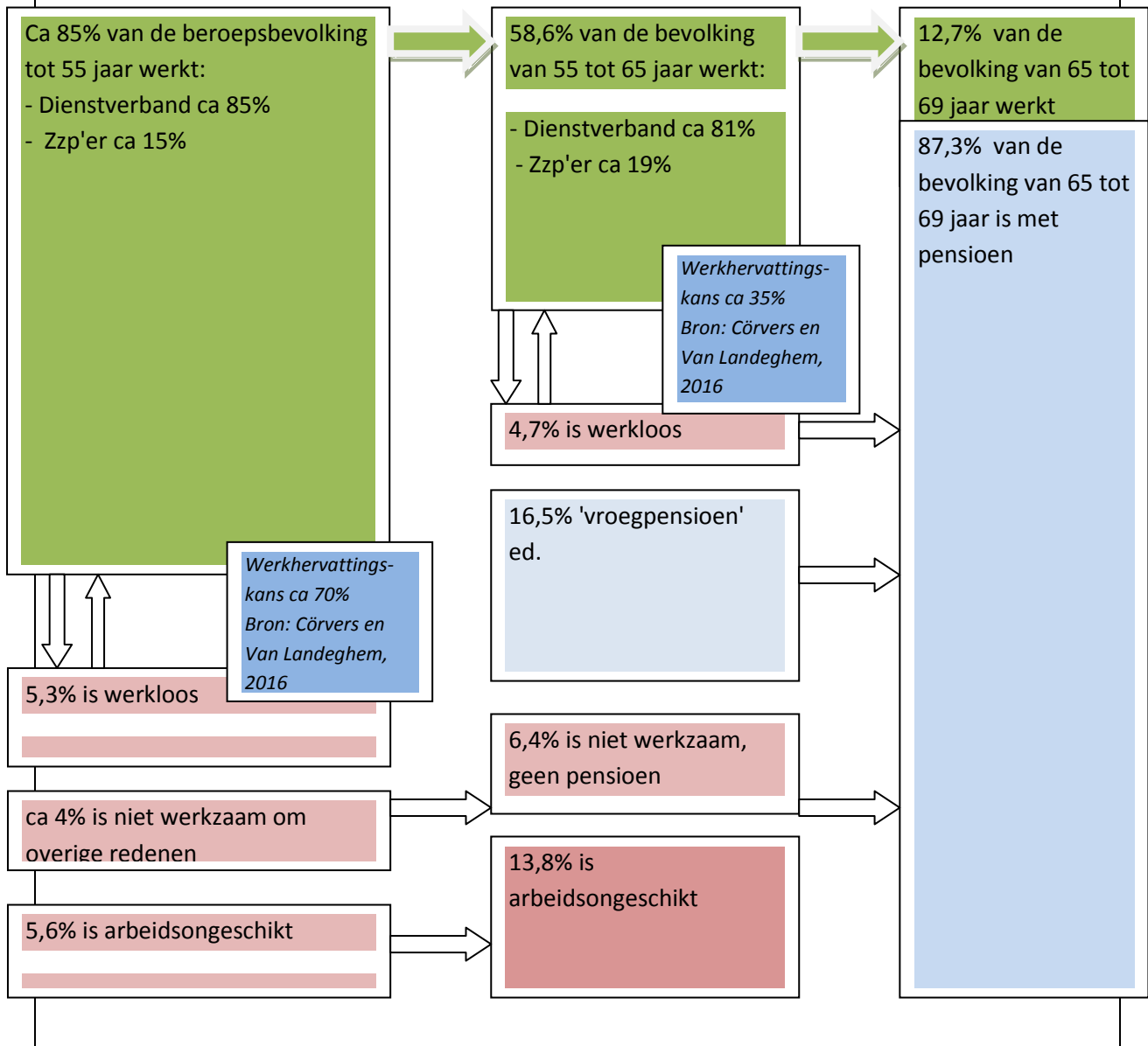
- Wat is de huidige arbeidsparticipatie van ouderen?
- Klopt het beeld dat oudere werknemers minder opleidingen volgen dan jongere werknemers?
- Heeft het volgen van opleidingen een positief effect op het langer doorwerken van ouderen?
- Waarom volgen oudere medewerkers minder opleiding dan jongere medewerkers?
  - Wat zijn belemmeringen van de oudere werknemer?
  - Wat zijn belemmeringen van de werkgever?
- Welke rol kan de overheid spelen om opleiding van oudere medewerkers te stimuleren?
- Wat is de meest effectieve manier waarop oudere werknemers opgeleid kunnen worden?

### 3. Langer doorwerken: Situatie en trend in Nederland

Om meer inzicht te krijgen in de arbeidsparticipatie van ouderen hebben we de situatie (stand 2012) in kaart gebracht en kort geanalyseerd (zie onderstaand overzicht).

#### Overzicht globale arbeidsparticipatie in Nederland in 2012

Dit overzicht is gebaseerd op bewerkte cijfers van: OECD, 2014; Netspar, 2016; Hugo Sinzheimer Instituut, 2008; UWV.nl en CBS statline, mei 2016



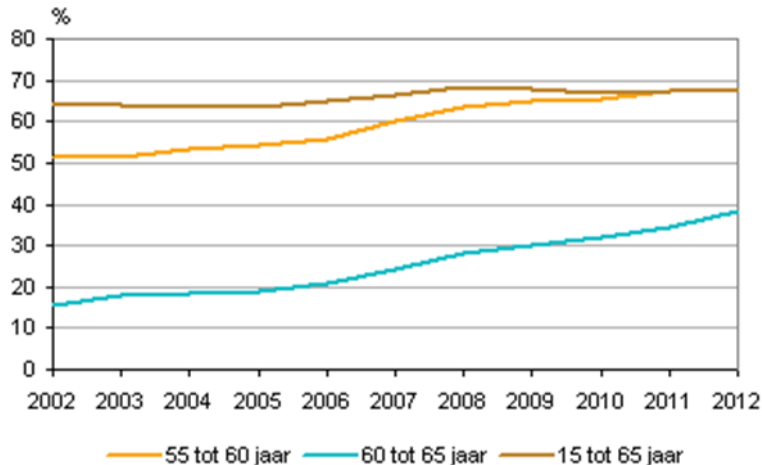
Het overzicht toont dat de gemiddelde arbeidsparticipatie van de bevolking van 55-65 jaar in Nederland wel relatief hoog is -hoger dan het OECD- en het EU gemiddelde (OECD, 2016) - maar met ruim 26 procentpunten wel veel lager is dan de arbeidsparticipatie van personen onder 55 jaar. Bijzonder is dat het percentage werkzoekenden 55-65 jarigen in 2012 niet navenant hoger was dan dat van personen jonger dan 55 jaar, maar juist - zij het een fractie - lager is, terwijl de

pensioenleeftijd voor verreweg de meeste beroepen op of na 65 jaar ligt. Sinds 2012 is het werkloosheidspercentage 55-65 jaar in 2015 gestegen naar 8,1% tegen 6,9% gemiddeld (CBS Statline; SZW, 2016). Mogelijk houdt dit verband met de verder afgenomen mogelijkheden tot vervroegde uittreding.

Een kleine 37% van de 55-65 jarigen werkt in 2012 niet en is niet op zoek naar werk. Opvallend is dat een grote groep daarvan (nog) geen pensioen of uitkering ontvangt of een vorm van vroegpensioen ontvangt (6,4% ,resp. 16,5%). Mogelijk duidt dit erop dat veel ouderen zich in het werk minder gewaardeerd voelen en niet meer gemotiveerd zijn om te werken, en daarom kiezen voor een vorm van vroegpensioen (De Wind 2016; bron: nu.nl 21-4-2016) of om in de periode tot het pensioen te leven van het gespaarde vermogen.

#### *Arbeidsdeelname ouderen over de tijd gezien*

De onderstaande grafiek geeft de netto arbeidsdeelname van verschillende leeftijdscategorieën weer in de jaren 2002 t/m 2012. Netto arbeidsparticipatie is het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking (beroeps- en niet-beroepsbevolking) (Bron: CBS.nl , 10 juni 2016). Uit de grafiek blijkt duidelijk dat de afgelopen jaren de netto arbeidsparticipatie van ouderen is toegenomen. Het effect van de hervormingen in het pensioenstelsel is duidelijk terug te zien. Een belangrijke hervorming heeft plaatsgevonden in 2006. In 2006 is de VUT, prepensioen en levensloop afgeschaft voor deelnemers geboren na 1950. Ondanks de toegenomen arbeidsparticipatie is de arbeidsparticipatie van 60-plussers significant lager dan andere leeftijdsgroepen.



Bron: CBS

Sinds 2012 is de netto arbeidsparticipatie van ouderen verder toegenomen tot ruim 70% voor de 55-60 jarigen en tot ruim 50% voor de 60-65 jarigen in 2016 (CBS, 3 juni 2016). Vooral bij de laatste categorie lijkt de invloed van de pensioenhervormingen en de versnelde verhoging AOW-leeftijd in 2014 groot.



## 4. Training participatie oudere werknemers versus jonge werknemers

We hebben gezien dat de participatie van ouderen op de arbeidsmarkt is toegenomen maar nog steeds laag is. We gaan er vanuit dat het volgen van training mogelijk een positief effect kan hebben op het langer kunnen doorwerken. In dit hoofdstuk onderzoeken we of oudere werknemers minder deelnemen aan trainingen in vergelijking tot jongere werknemers. We maken daarbij een vergelijking tussen Nederland en de rest van Europa.

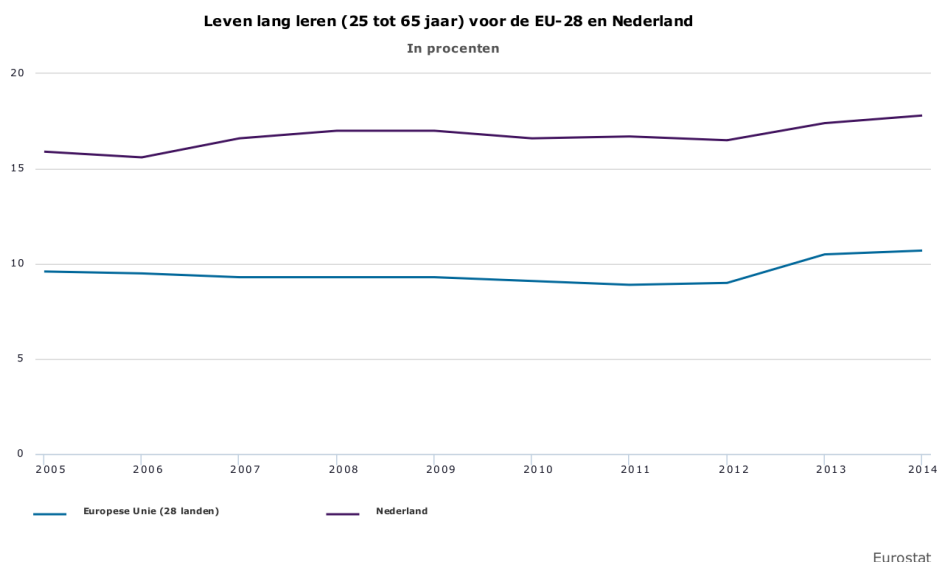
### **4.1 Theorie menselijk kapitaal**

Menselijk kapitaal is het geheel van competenties, kennis, sociale en persoonlijke vaardigheden die economisch waardevol zijn. Menselijk kapitaal is enerzijds terug te voeren op aangeboren talenten, anderzijds op vaardigheden en kennis. Men kan het menselijk kapitaal vergroten door te investeren in een opleiding, een cursus of een persoonlijk ontwikkeling.

([http://www.ensie.nl/definitie/Menselijk kapitaal](http://www.ensie.nl/definitie/Menselijk_kapitaal)). Het menselijk kapitaal kan vergroot worden door het volgen van formele training en door informele training. Onder een formele training kan worden verstaan het volgen van een opleiding, training of cursus. Informeel leren is bijvoorbeeld de ervaring die opgedaan wordt tijdens het werk. Vanuit de theorie van het menselijke kapitaal (Becker, 1962) geredeneerd, is het te verwachten dat oudere medewerkers minder opleiding (formele training) volgen dan jongere medewerkers. De reden hiervoor is dat de kans kleiner is dat deze investering zich nog terugbetaalt in vergelijking tot een jongere werknemer. In het volgende hoofdstuk gaan we nader in op het effect van training op het menselijk kapitaal.

### **4.2 Onderzoeken naar participatie aan trainingen door oudere medewerkers**

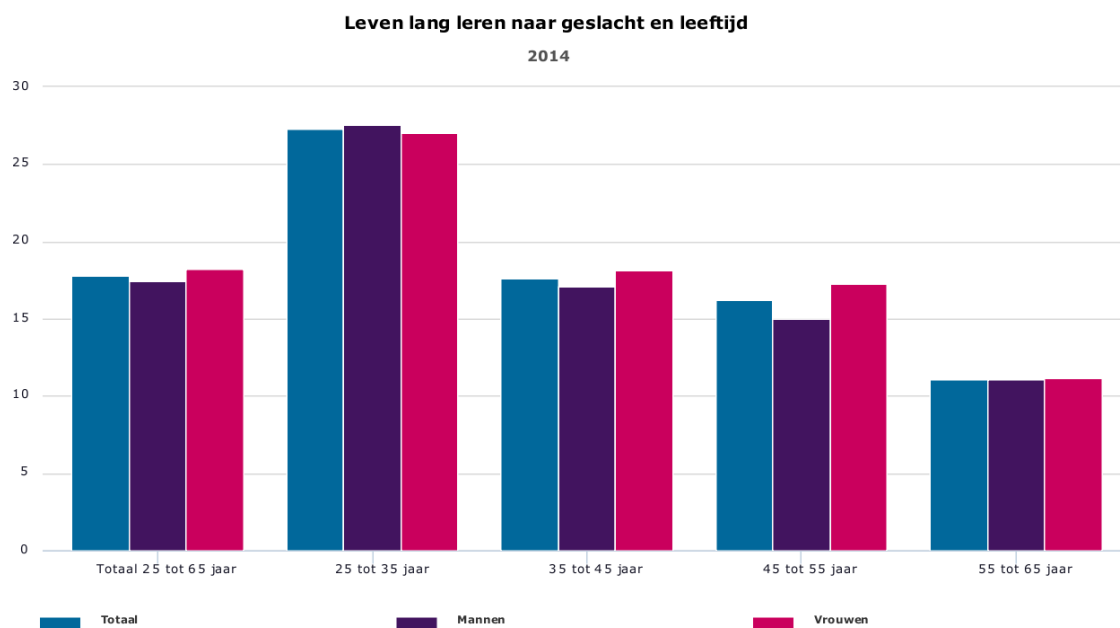
De theorie menselijk kapitaal wordt ondersteund door de uitkomsten van onderzoek door het CBS. Begin 2016 heeft het CBS het rapport 'Een leven lang leren in Nederland: een overzicht' gepubliceerd. De overheid stimuleert in Nederland het leven lang leren. Uit de cijfers van het CBS blijkt dat tussen 2003 en 2014 de deelname aan leven lang leren is toegenomen van 16,4 procent naar 17,8 procent. De deelname aan leven lang leren ligt in Nederland hoger dan gemiddeld in de Europese Unie.



Bron: [www.onderwijsin cijfers.nl](http://www.onderwijsin cijfers.nl), Eurostat

Tot een leeftijd van 35 jaar wordt het meest deelgenomen aan het volgen van training en opleiding. Tot 35 jaar worden er vaker langere opleidingen gevolgd. Dit heeft ook te maken met jonge mensen die langer studeren. Vanaf 35 jaar worden er meer korte opleidingen of trainingen gevolgd. Jongeren leren ook vaker informeel. Uit het rapport blijkt dat 34,5% informeel leert in de leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar. In de leeftijdscategorie 55 tot 65 jaar is dat ongeveer 2%.

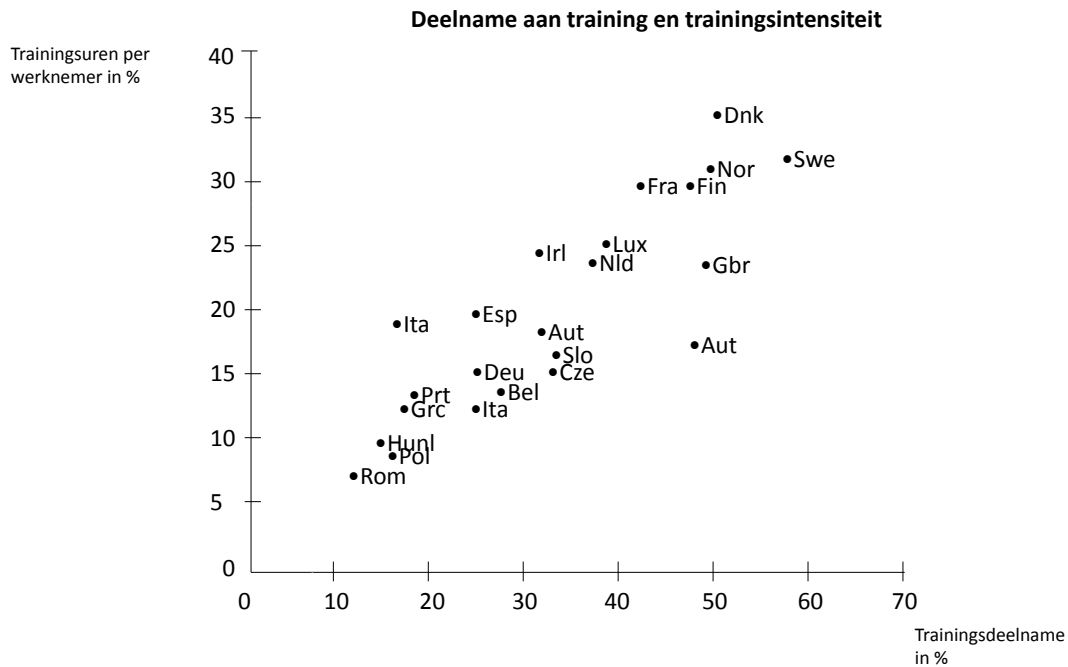
Uit de onderstaande tabel blijkt dat deelname aan het leven lang leren afneemt als de leeftijd toeneemt. De leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar volgt ongeveer twee keer zoveel training en opleiding in verhouding tot de leeftijdscategorie 55 tot 65 jaar. Deze cijfers zijn gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking (EBB).



Bron: [www.onderwijsin cijfers.nl](http://www.onderwijsin cijfers.nl), Eurostat

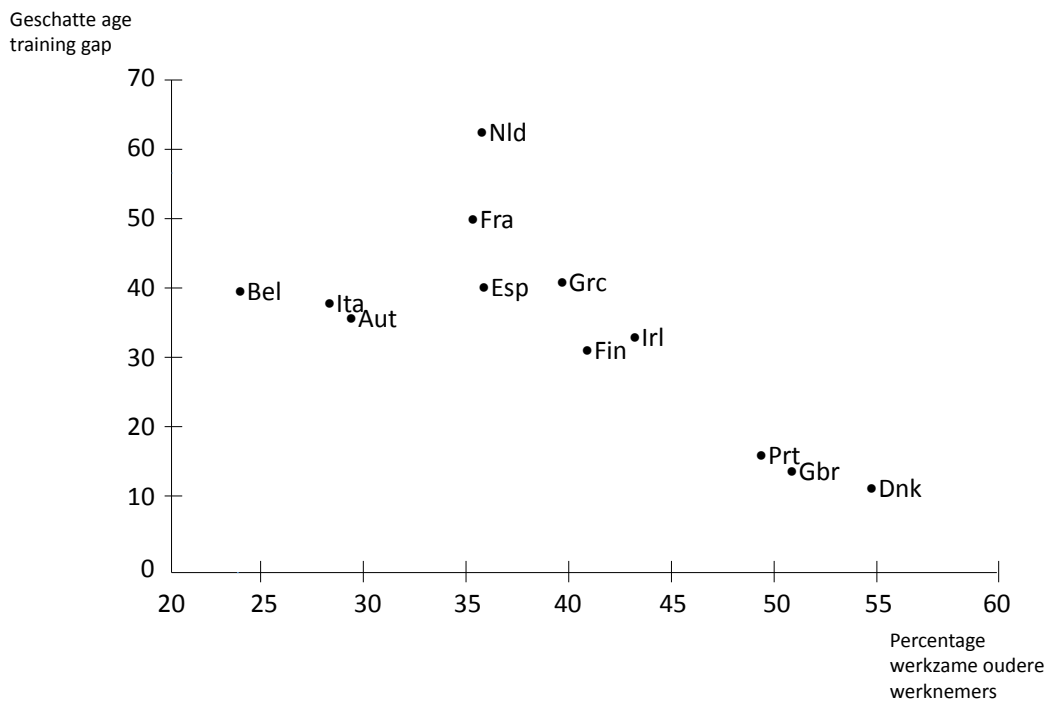
### 4.3 Verschillen tussen landen

Het verschil in participatie aan trainingen is niet in alle landen even groot. Door Bassanini et al. (2005) is onderzoek uitgevoerd naar training van werknemers in de verschillende Europese landen. Uit dit onderzoek blijkt dat werknemers in de Scandinavische landen (Denemarken, Zweden, Noorwegen en Finland) structureel meer opleidingen volgen dan in andere Europese landen. Zie de onderstaande grafiek:



Bron: Bassani et al. Workplace Training in Europe 2005

In hetzelfde onderzoek is het percentage jongere en oudere medewerkers dat opleidingen volgt in kaart gebracht. Het verschil wordt uitgedrukt in de age-training gap. In de onderstaande grafiek is de age-training gap afgezet tegen het percentage oudere werknemers dat actief is op de arbeidsmarkt. Dit is gedaan voor verschillende Europese landen.



Bron: Bassani et al. Workplace Training in Europe 2005

Uit deze grafiek blijkt dat in 2005 in Nederland het grootste en in Denemarken het kleinste percentuele verschil is tussen jongere en oudere medewerkers dat training volgt. Ook het percentage ouderen dat nog werkt in Denemarken ligt hoog. Het principe een leven lang leren wordt in de Scandinavische landen in vergelijking met andere Europese landen daadwerkelijk in praktijk gebracht. In Nederland is daarentegen het tegenovergestelde het geval.

## 5. Effect van trainingen

In dit hoofdstuk proberen wij de vraag te beantwoorden welke effect scholing en training heeft en of meer scholing en training nu en in de toekomst kan bijdragen aan het langer doorwerken van ouderen.

### 5.1. Nederland Kennisland

Nederland wordt steeds meer een kenniseconomie, waarbij eenvoudige maakprocessen steeds meer worden geautomatiseerd, gerobotiseerd of verplaatst naar het buitenland (hoewel daar ook een terugstroom waar te nemen valt). In een dergelijke kenniseconomie speelt het menselijk kapitaal van de werknemers een steeds grotere rol (De Grip, 2010). Dit kapitaal is wezenlijk voor de performance en concurrentiekracht van de werknemers, de organisaties waar deze werken en zelfs van de hele maatschappij. Het lijkt van groot belang dat werknemers hun kennis en vaardigheden, meer dan nu het geval is, up-to-date houden. De vraag naar personeel dat hoog geschoold is en veel vaardigheden bezit neemt door de technologische ontwikkelingen sneller toe dan het aanbod (De Grip, 2010). De nodige kennis en vaardigheden voor bepaalde functies en beroepen veranderen steeds sneller. De

'halfwaardetijd'<sup>1</sup> van kennis neemt daardoor steeds verder af. Daarnaast laat De Grip zien dat kennis en vaardigheden van ouderen 'verslijten'. Oudere werknemers hebben hun - soms al achterhaalde - basiskennis langer geleden opgedaan dan jongeren. Daarbij verliezen ouderen initiële kennis en vaardigheden als deze langere tijd niet worden aangewend. Het menselijke verouderingsproces kan ook hun vaardigheden aantasten (denk aan toenemende ziekten en gebreken bij het ouder worden).

Uit bovenstaande lijkt op te maken dat in Nederland blijvend geïnvesteerd zou moeten worden in scholing en training zodat er geen grote gaten in vaardigheden ontstaan.

## ***5.2. Effect van training***

Barrett and O'Connell (2001) laten aan de hand van de literatuur zien dat algemene in-company trainingen de productiviteit van werknemers vergroten. Hoe meer training, hoe meer productiviteitsverhoging. Overigens bleken specifieke trainingen, die gericht zijn op kennis en vaardigheden die uitsluitend ingezet kunnen worden in de huidige functie, geen verhoging van de productiviteit te laten zien. Algemene trainingen worden door werknemers meer ervaren als een nuttige investering, renderen daarom beter en leiden ook tot een grotere inzet en bereidheid van de werknemer. Algemene trainingen die betaald worden door de werkgever kunnen ervaren worden als een cadeautje van de werkgever aan de werknemer. De werknemer voelt zich gewaardeerd; zelfs al wordt de training niet daadwerkelijk gevolgd (Montizaan, Fouarge en De Grip, 2015).

Almeida en Carneiro (2008) tonen aan dat de economische opbrengst voor de werkgever van formele 'on the job trainingen' substantieel is en deze dus een goede investering zijn. Andere studies (Groot en Maarssen van den Brink, 2000; Barrett and O'Connell, 2001) laten een positief verband zien met inkomen en werkzekerheid voor de werknemer.

Niet alleen trainingen op latere leeftijd zijn bepalend voor het rendement voor een werknemer en werkgever. Gevolgde opleidingen en trainingen over de hele levenscyclus zijn van belang, inclusief de initiële opleiding (Fouarge, Schils en De Grip 2013). Een hoger algemeen opleidingsniveau, bereikt voor het 50ste levensjaar, leidt tot een grotere bereidheid tot het volgen van latere scholing en training én tot een hoger effect hiervan. Dit proces wordt ook wel learning begets learning genoemd. Een hoger opleidingsniveau leidt ook tot hoger inkomen (Fouarge en Schils, 2009), wat weer correleert met een betere gezondheid op oudere leeftijd, een beter leervermogen en een prettiger gevoelde werkring of functie.

## ***5.3. Effect op langer doorwerken***

Uit bovenstaande kan geconcludeerd worden dat (het aanbieden van) training, ook aan ouderen, in het algemeen een positief effect heeft op de productiviteit en verdien capaciteit en een positief effect heeft op de werkmotivatie van werknemers. Trainingen kunnen een goede investering voor werkgevers en werknemers zijn, afhankelijk van de terugverdientijd. De vraag is of dat ook gevolgen heeft voor de bereidheid en mogelijkheden voor ouderen om langer door te werken.

---

<sup>1</sup> De tijd waarin de waarde van de oorspronkelijke kennis tot de helft van deze waarde vermindert.

Volgens de menselijke kapitaal theorie (Becker, 1962) en de economische theorie is het te verwachten dat investeringen in menselijk kapitaal, zoals training en scholing, meer opbrengen voor werknemers en werkgevers als langer wordt doorgewerkt. Dit kan er toe leiden dat de ouderen die trainingen volgen langer blijven doorwerken en het pensioen uitstellen. Voor de werkgever is dit van belang omdat hij zo meer terugverdient op de investering in het menselijk kapitaal van de oudere werknemers.

In de literatuur zijn slechts een beperkt aantal artikelen te vinden over het directe effect van scholing en training op het langer doorwerken van ouderen. Dat is eigenlijk verrassend gezien de wereldwijde aandacht voor langer doorwerken en een leven lang leren. Montizaan, De Grip & Fouarge (2015) rapporteren een significant positief effect van het aanbieden van trainingen door de werkgevers op het langer doorwerken. Zij laten zien dat, zoals eerder opgemerkt, het aanbieden van trainingen door de werkgever een positief effect heeft op de wederzijdse relatie tussen werknemer en werkgever en daarmee op de motivatie van de oudere werknemer om langer door te werken in hun functie. Bij een onderneming waar de werknemer positief staat tot die wederzijdse relatie (positief wederkerig) en de werkgever trainingen aanbiedt ligt de verwachte pensioenleeftijd 3 maanden hoger in vergelijking tot een onderneming waar de werknemer positief wederkerig is maar er geen trainingsaanbod is vanuit de werkgever. Bij werknemers die geen positieve wederkerigheid laten zien maar de werkgever wel trainingen aanbiedt en stimuleert, is de verwachte pensioenleeftijd 1,5 maand hoger in vergelijking met ondernemingen die geen training aanbieden en stimuleren.

Volgens Fouarge en Schils (2009) suggereren de resultaten van diverse onderzoeken dat in de meeste Europese landen oudere werknemers langer in het arbeidsproces kunnen worden gehouden door middel van trainingen. Daarnaast laten Fouarge en Schils (2009) zien dat de waardering van het menselijk kapitaal van een werknemer door de werkgever door 'on the job training' verhoogd wordt en daardoor de employability verbeterd wordt. Dat resulteert in meer kansen op het behoud of de verwerving van werk en daarmee op langer doorwerken. Deze waardering kan ook leiden tot een beter gevoeld sociaal klimaat op het werk en meer loyaliteit met de werkgever. Beide kunnen eveneens leiden tot de bereidheid tot langer doorwerken.

## 6. Waarom volgen oudere werknemers minder training dan jongere medewerkers?

In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag waarom oudere medewerkers minder training volgen dan jongere medewerkers. In de eerste paragraaf gaan we in op belemmeringen vanuit de oudere werknemers zelf. In de volgende paragraaf beschrijven we het perspectief van de werkgevers.

### *6.1 Belemmeringen van de oudere werknemer*

#### 1) Terugverdientijd van de investering

In hoofdstuk 4 hebben we gezien dat uit de theorie van het menselijk kapitaal volgt dat oudere werknemers minder deelnemen aan 'on the job training' omdat de terugverdientijd korter is. Vanwege deze reden krijgt de oudere werknemer ook minder opleidingen aangeboden door de werkgever.

#### 2) Riante pensioensystemen

Uit de theorie van menselijk kapitaal volgt dat pensioenstelsels die een vroeger pensioen stimuleren een negatief effect hebben op het volgen van training. Daardoor is een medewerker minder bereid om te investeren omdat zijn zekere terugverdientijd korter wordt. Door de jaren heen hebben we te maken gehad met een aantal hervormingen in het pensioenstelsel. Een belangrijke hervorming heeft plaatsgevonden in 2006. In 2006 is de VUT, prepensioen en levensloop afgeschaft voor deelnemers geboren na 1950.

Er is onderzoek gedaan naar het effect van deze hervorming van het pensioenstelsel op het volgen van training bij personen geboren in het jaar 1949 en het jaar 1950 (Montizaan, Cörvers, De Grip, 2010). Werknemers geboren voor 1950 konden nog met (vroeg) pensioen vanaf 62 jaar. Werknemers geboren vanaf 1950, konden door deze hervorming pas met pensioen vanaf 65 jaar. Het onderzoek is gedaan onder de medewerkers in de publieke sector.

Uit dit onderzoek blijkt dat als het pensioen 1 jaar later ingaat, dit leidt tot een hogere deelname aan trainingen. Daarnaast blijkt uit dit onderzoek dat medewerkers die hoger zijn opgeleid en medewerkers die meer uren werken vaker trainingen volgen. Hoger opgeleiden of medewerkers met een universitaire opleiding nemen vaker deel aan een opleiding dan lager opgeleiden. De hoogte van het pensioenvermogen, deelnemersjaren en de hoogte van het jaarsalaris hebben nauwelijks effect op participatie aan trainingen. Consistent met de menselijk kapitaal theorie blijkt dat medewerkers die langer moeten doorwerken meer training gaan volgen. Dit bevordert de productiviteit en zo blijven de medewerkers ook aantrekkelijker voor de werkgever.

### 3) Het leervermogen gaat achteruit

Het trainen op jongere leeftijd is meer efficiënt dan op oudere leeftijd, het leervermogen gaat achteruit en de vaardigheden van oudere medewerkers veranderen. Oudere werknemers hebben wel meer ervaring door het leren op informele manier.

### 4) Opleidingsniveau

De bereidheid tot het volgen van training is niet alleen afhankelijk van leeftijd. Het volgen van training verschilt ook tussen hoog en laagopgeleiden. Hoger opgeleide medewerkers hebben een grotere motivatie om gedurende hun loopbaan te blijven investeren in menselijk kapitaal. Hoger opgeleiden volgen tijdens hun werkzame leven vaker opleiding dan lager opgeleiden. Deze groep wil graag de kennis up to date houden of moet verplicht bijscholen. Lager opgeleiden vinden dit minder belangrijk en hechten meer waarde aan vrije tijd.

Het opleidingsniveau in Nederland stijgt. Uit de onderstaande tabel blijkt dat jongeren gemiddeld hoger opgeleid zijn dan ouderen.

<b>Leeftijdscategorie</b>	<b>Percentage hoog opgeleid</b>	<b>Percentage middelbaar opgeleid</b>	<b>Percentage laag opgeleid</b>
30 t/m 35 jaar	35%	44%	21%
60 t/m 65 jaar	20%	35%	45%

Bron: CBS, J. Graham en V. Lalta (2010) Hoogst behaalde opleidingsniveau naar geslacht en leeftijd

## ***6.2 Belemmeringen van de werkgever***

Het grootste gedeelte van de opleidingen die werknemers worden volgen, wordt door de werkgever gefinancierd. In Nederland financiert de werkgever ongeveer 85% van alle opleidingen (Bassanini et al., 2005). De werkgever speelt dus een grote rol in de opleidingen die door werknemers en dus ook oudere werknemers worden gevolgd. De bereidheid van de werkgever om te investeren in de opleiding van oudere medewerkers is van invloed in geval oudere medewerkers minder opleidingen volgen dan jongere medewerkers.

### **Redenen waarom werkgevers minder investeren in opleiding van oudere medewerkers**

In de literatuur worden de volgende redenen genoemd waarom bedrijven minder investeren in opleidingen voor oudere dan voor jongere werknemers (Fouarge en Schils, 2009 en Lazazzara, Karpinska, Henkens, 2011).



## 1) Terugverdientijd van de investering

Opbrengsten van een training van een oudere medewerker zijn minder omdat er een kortere periode is waarin er van de training geprofiteerd wordt. De oudere medewerker stopt immers eerder met werken en daarom zullen werkgevers minder snel in een opleiding investeren.

Bij dit laatste argument wordt echter geen rekening gehouden met het feit dat jongere medewerkers in veel gevallen niet lang bij dezelfde werkgever blijven werken en van werkgever wisselen. Tussen baanmobiliteit en leeftijd bestaat een duidelijke relatie. Hoe ouder een werknemer is, hoe minder (gemiddeld genomen) van baan wordt gewisseld (zie de onderstaande tabel). De baan-baanmobiliteit bij werknemers tussen de 25 en 35 jaar is ongeveer vier keer zo groot als de baan-baanmobiliteit van werknemers tussen de 55 en 65 jaar (SER, 2009).

In de onderstaande tabel is de externe baanmobiliteit van werkenden naar leeftijd weergegeven in Nederland in 2008. De baanmobiliteit is het percentage werknemers dat in een jaar van de ene naar de andere baan gaat bij een andere werkgever.

<b>leeftijdscategorie</b>	<b>Percentage baanmobiliteit</b>
16 – 24 jaar	64
25 – 34 jaar	43
35 – 44 jaar	26
45 – 54 jaar	17
55 – 64 jaar	11

Bron: Stelt, H. van der en M. de Voogd-Hamelink (2010) Trendrapport aanbod van de arbeid 2009

De kans dat een werkgever langer profiteert van een opleiding gevolgd door een 59-jarige is dus groter dan bij een 26-jarige die de opleiding volgt.

De vraag is of werkgevers zich dit realiseren. Op basis van de opleidingscijfers van oudere medewerkers lijkt het dat werkgevers zich met name richten op de verwachting dat ouderen eerder stoppen met werken en dus korter profiteren van de opleiding.

## 2) Beeld dat oudere medewerkers minder snel leren

Bij werkgevers bestaat over het algemeen het beeld dat oudere medewerkers minder snel leren en dat ze ook minder flexibel zijn om nieuwe materie te accepteren. Hierdoor is de verwachting dat de trainingskosten hoger zijn (Lazazzara, Karpinska, Henkens, 2011). Het negatieve beeld over oudere werknemers blijkt ook uit onderzoeken naar leeftijdsdiscriminatie. Uit een onderzoek uitgevoerd in opdracht van het Platform Re-integratie (STECR) blijkt dat negatieve beeldvorming over oudere werknemers overheerst. 'Oudere werknemers worden vooral in verband gebracht met verminderde productiviteit, hogere kosten, weerstand tegen veranderingen, inflexibiliteit, toename van het

ziekteverzuim en gering enthousiasme voor invoering van nieuwe technologieën. Die beeldvorming heerst zowel bij werkgevers als bij (jongere) werknemers' en zal de bereidheid om te investeren in training voor oudere werknemers beïnvloeden.

De leeftijd van de HR medewerker/ manager speelt een belangrijke rol bij de beslissing van een werkgever om te investeren in een opleiding van een medewerker. De theorie is dat mensen sneller positieve eigenschappen toedichten aan mensen die tot de dezelfde groep behoren. Onderzoek van Lazazzara, Karpinska, Henkens (2011) toont aan dat hoe hoger de leeftijd van de HR medewerker/manager des te groter de kans dat opleidingen worden aangeboden aan oudere medewerkers.

Een andere belangrijke factor bij de mate waarin een werkgever investeert in de opleiding van (oudere) medewerker is de omvang van het bedrijf.

#### **Verschillen tussen grote en kleine bedrijven m.b.t. het investeren in trainingen.**

Cijfers van het CBS (Claessen en Nieuweboer, 2010) laten zien dat grote en middelgrote bedrijven beduidend meer opleidingen organiseren voor werknemers dan kleine bedrijven.

<b>Omvang onderneming</b>	<b>Percentage werkgevers dat opleidingen organiseert</b>
>500 werknemers	98%
Tussen 500 en 100 werknemers	95%
< 100 werknemers	75%

Er zijn verschillende redenen waarom grotere bedrijven meer investeren in opleiding: (Storey and Westhead, 1997; Montizaan et al., 2010)

- Onwetendheid: kleine bedrijven onderschatten de voordelen van training voor hun bedrijf en daarom moet de overheid de eigenaren overhalen dit wel te doen.
- Marktverklaring: kleine bedrijven bieden minder trainingen aan omdat voor eigenaren van kleine bedrijven de kosten van training hoger zijn in vergelijking met grote bedrijven.
  - De vaste kosten van een groot bedrijf om trainingen te organiseren zijn relatief lager omdat grotere groepen medewerkers opgeleid worden.
  - training heeft een lange termijn effect en geen korte termijn effect. Hoe kleiner het bedrijf hoe groter de kans dat het bedrijf niet lang genoeg bestaat om te profiteren van de effecten.
  - Voor aanbieders van trainingen is het kostbaarder om trainingen aan te bieden aan kleinere bedrijven. Grote bedrijven krijgen eerder korting.
- Grotere bedrijven hebben een beter ontwikkeld HRM beleid waardoor ze beter in staat zijn om opleidingen voor hun personeel te organiseren.

## 7. Rol van de overheid om opleiding van oudere medewerkers te stimuleren

In hoofdstuk 4 is aangegeven dat de participatie aan opleidingen door oudere werknemers een stuk hoger ligt in de Scandinavische landen. In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag waarom dit zo is.

Onderzoeken van Brisbois en Desmedt (Brisbois et al., 2009 en Desmedt et al., 2006) geven hier een aantal verklaringen voor:

### 1) Rol van de sociale partners in de arbeidsmarkt

Regering, vakbonden en werkgevers onderhandelen over investeringen in trainingen voor medewerkers. Nationale doelstellingen, de structuur en ontwerp van trainingsprogramma's worden ontwikkeld op basis van overleg tussen deze drie partijen. De financiering van "een leven lang leren" is onderdeel van cao onderhandelingen. De vakbonden hebben in de Scandinavische landen nog relatief veel leden. Het succes van de Scandinavische landen zou zitten in het feit dat men erin slaagt dit 'sociaal democratisch corporatisme' te combineren met een hoge mate van innovatie, waarbij dit wordt beschouwd als collectief goed (het 'national innovation system') en wordt ondersteund vanuit de overheid (Antikainen, 2006).

### 2) Opleiding en training wordt gezien als de sleutel van de welvaartstaat

Het helpt werkloze werknemers aan werk, is noodzakelijk om te voldoen aan de vraag van specialisten in groeisectoren. De overtuiging is dat door opleiding de werkloosheid laag blijft en dus de kosten van de sociale zekerheid ook laag zijn. Diverse nationale programma's om de opleiding van werknemers te stimuleren zijn en worden vanuit de overheid (in overleg met sociale partners) uitgerold. In Finland zijn initiatieven genomen om juist de werknemers (en werkgevers) ouder dan 45 jaar te stimuleren om opleidingen te volgen en aan te bieden. Dit wordt gedaan door bewustwordingscampagnes op radio en televisie.

### 3) Financiering van volwassenenonderwijs

In Zweden en de andere Scandinavische landen, waar de participatie aan on-the-job-training zeer hoog is, beschouwt men volwasseneneducatie, net als het leerplichtonderwijs, als een publiek goed en betaalt de overheid een zeer groot deel van het aanbod (OECD, 2003).

#### *Subsidie op training oudere werknemers werkt niet*

Belangrijk om hierbij te vermelden is dat onderzocht is of subsidies op het geven van opleidingen door ouderen werken. Een studie van Oosterbeek en Leuven (2004) toont aan dat subsidie op het volgen van trainingen specifiek voor oudere werknemers niet werkt. Zij onderzochten het effect van een subsidie die door de Nederlandse regering werd gegeven op het geven van trainingen aan werknemers ouder dan 40. Het effect dat ze vonden was dat werkgevers zo optimaal mogelijk gebruik maken van de regeling door te substitueren. De trainingen van medewerkers die net geen 40

waren werden uitgesteld naar het moment waarop ze net 40 waren geworden. Verder had het geen effect.

#### 4) Organisatie van het secundair onderwijs

Desmedt onderscheid een 2-tal manieren waarop het secundair onderwijs in een land georganiseerd kan worden:

- a) Stratificatie
- b) Comprehensiviteit

Bij een onderwijssysteem met een hoge mate van stratificatie worden leerlingen met verschillende bekwaamheidsniveaus gescheiden in verschillende onderwijsrichtingen. De leeftijd waarop leerlingen hiervoor keuzes moeten maken is jong en de mate waarin daarna van richting gewisseld kan worden is laag. Elke richting is gericht op een aantal (beroeps) specifieke competenties. Bij meer comprehensieve onderwijssystemen wordt meer nadruk gelegd op het opdoen van algemene kennis en vaardigheden. Er is minder specialisatie en meer flexibiliteit om te switchen in de richting van het onderwijs.

Comprehensieve onderwijssystemen zoals in de Scandinavische landen blijken een hogere deelname aan levenslang leren te genereren. Volwassenen die uit dit systeem komen, hebben waarschijnlijk meer leervaardigheden opgedaan en worden minder geconfronteerd met selectie en falen waardoor zij een meer positieve attitude hebben ten opzicht van het levenslang leren. Daarnaast zorgt meer algemene kennis voor meer employability.

#### 5) Soort pensioenregeling

De pensioenregeling beïnvloedt de mate waarin oudere medewerkers training volgen. De flexibiliteit van de datum waarop een medewerker met pensioen kan gaan en de hoogte van het pensioen zijn hierin belangrijke factoren. Wanneer er sprake is van een hoog pensioen zullen ouderen eerder met pensioen gaan en dus minder training volgen. Hetzelfde geldt voor de flexibiliteit om de pensioendatum uit te stellen, hoe flexibeler het uitstel van de pensioendatum des te meer oudere werknemers training volgen. De pensioenregelingen in de Scandinavische landen zijn flexibel en de hoogte van het pensioen is relatief bescheiden (Fourarge et al., 2009).

## 8. Wat is de beste wijze om de oudere medewerker te scholen?

In vorige hoofdstukken hebben we laten zien dat het volgen van training de kennis, vaardigheden, productiviteit en employability van de oudere werknemer verbetert. In dit hoofdstuk onderzoeken we op welke wijze ouderen het beste zijn te scholen.

### *Generieke versus specifieke opleidingen*

Zoals vermeld in hoofdstuk 5.2 laten Barrett and O'Connell (2001) zien dat specifieke trainingen niet leiden tot verhoging van de productiviteit. Algemene trainingen leiden behalve tot een hogere productiviteit ook tot een grotere inzet en motivatie van de werknemer.

Generieke training genereert vaardigheden die breed inzetbaar zijn en verhoogt dus de employability. Specifieke training doet dit in mindere mate omdat de vaardigheden alleen binnen het bedrijf waar getraind is bruikbaar zijn.

### *Opleidingen en trainingen over de hele levenscyclus*

Zoals in hoofdstuk 5.2 al uiteengezet is, zijn niet alleen trainingen op latere leeftijd bepalend voor het rendement voor een werknemer en werkgever. Gevolgde opleidingen en trainingen over de hele levenscyclus zijn van belang, inclusief de initiële opleiding (Fouarge, Schils en De Grip, 2013).

Een hoger algemeen opleidingsniveau, bereikt voor het 50ste levensjaar, leidt tot een grotere bereidheid tot het volgen van latere scholing en training én tot een hoger effect hiervan.

Scholing en training hebben een zichzelf versterkend effect. Hoe meer scholing en training, hoe meer behoefte aan nieuwe scholing en training. Daarbij zijn scholing en trainingen complementair.

Kundiger werknemers zijn geneigd meer te investeren in training; laagopgeleide werknemers investeren minder in verdere training en het rendement hiervan is ook minder dan bij hoogopgeleide werknemers (Fouarge, Schils en De Grip, 2013). De sleutel tot langer doorwerken op oudere leeftijd ligt vaak al op jongere leeftijd (OECD, 2014), waarbij allerlei ervaringen een rol kunnen spelen.

Om de het nut van trainingen voor ouderen en de bereidheid om die te volgen te verhogen zou het voor de overheid en werkgevers goed zijn om een algemeen beleid te voeren voor een goede toegang tot algemeen hoger onderwijs van goede kwaliteit, niet alleen voor jongeren, maar ook voor volwassenen (tweedekansonderwijs tot minimaal 50 jaar).

### *Frequentie en duur trainingen*

Oudere werknemers blijken grotere schokken in technologische ontwikkelingen minder goed bij te kunnen benen dan jongere werknemers. Ouderen kunnen ook minder snel een groter kennis- en vaardigheden-gat opvullen vanwege een afgenomen leervermogen. Het lijkt ons daarom beter om ouderen niet zo nu en dan met een langer durende, intensieve training op het (nieuw) gewenste niveau te brengen, maar ouderen permanent te blijven trainen en re-trainen door middel van kortere trainingen en opfriscursussen (De Grip, 2010). Bassanini et al. (2005) tonen aan dat relatief korte trainingen een relatief groot effect hebben op de verdien capaciteit van werknemers; nauwelijks minder dan één jaar initieel onderwijs.

### *Training werkloze ouderen*

Voor werkloze ouderen beveelt de OESO aan (OECD, 2014) om deze ouderen eerst te koppelen aan een adequate baan en hen vervolgens die trainingen aan te bieden die nodig zijn om de baan productief in te vullen, in plaats van eerst scholing en trainingen aan te bieden en daarna pas te bemiddelen naar werk. De bereidheid van de oudere om te participeren aan de scholing en training neemt toe, de trainingen kunnen beter worden gericht en het rendement voor de oudere zelf én voor de maatschappij /werkgever zal naar verwachting hoger zijn.

Voor meer geprivilegieerde ouderen (in termen van menselijk en/of financieel kapitaal), en in de toekomst voor een bredere groep (ook werkloze) ouderen, kan het volgens de OESO (OECD, 2014) een optie zijn om ZZP-er te worden. Bepaalde ouderen zouden trainingen aangeboden kunnen worden die de nodige kennis en vaardigheden daarvoor aanreiken (overigens biedt UWV bepaalde ouderen al dergelijke cursussen). In de laatste tien jaar zijn veel start-ups begonnen door 50-plussers. In hoofdstuk 3 hebben we laten zien dat het aantal oudere ZZP-ers relatief hoog is. Volgens TNO-onderzoeker Luc Dorenbosch (bron: Trouw en Nu.nl van dinsdag 23 februari 2016) werken nu al ongeveer vijftigduizend 55-plussers met een bijbaan of eigen bedrijf naast het vaste contract. Het hebben van een bijbaan naast een vaste baan heeft voordelen voor 55-plussers. Zo is er meer baanzekerheid en kunnen ze zich blijven ontwikkelen. Het voordeel van een tweede baan is ook dat als de oudere werknemer ontslagen wordt bij de vaste baan, hij of zij kan terugvallen op het andere werk.

## **9. Conclusie en aanbevelingen**

### ***9.1 Conclusies***

De arbeidsparticipatie van ouderen (> 55 jaar) neemt toe maar loopt nog steeds achter op de arbeidsparticipatie van jongere leeftijdscategorieën. Vanwege de betaalbaarheid van de sociale voorzieningen is het essentieel dat ouderen langer doorwerken.

We zien dat het aanbieden en stimuleren van training vanuit de werkgever een positieve relatie heeft met de pensioenleeftijd van oudere werknemers. Het aanbieden van training brengt het gevoel van waardering en erkenning met zich mee dat een positief effect heeft op de werkrelatie. Daarnaast helpt het aanbieden van opleidingen in de motivatie van de oudere werknemer om langer door te werken.

Het volgen van training heeft ook een positief effect op de productiviteit, inzetbaarheid en de verdien capaciteit van medewerkers.

Echter de deelname van oudere medewerkers aan opleidingen ligt 2x zo laag als die van jongere werknemers

De verwachte korte periode waarin de investering in training kan renderen is een belangrijke reden voor oudere medewerkers om geen training te volgen. Ook voor werkgevers is dit een reden om

minder trainingen aan te bieden aan oudere werknemers. Maatregelen vanuit de overheid waardoor de pensioenleeftijd opschuift hebben daarom ook het effect dat ouderen meer training gaan volgen.

Opmerkelijk is dat jongere werknemers veel eerder van baan wisselen dan oudere werknemers. Hierdoor is per saldo de terugverdiensperiode van de trainingsinvestering bij oudere medewerkers vaak langer is in plaats van korter. Werkgevers lijken zich hiervan niet bewust te zijn.

Bij werkgevers is het beeld dat oudere werknemers minder snel leren dan jonge werknemers. Dit beeld is afhankelijk van de leeftijd van de werkgever/HR manager. Hoe ouder de werkgever/HR manager des te positiever het beeld van de oudere werknemer.

Grotere werkgevers organiseren meer trainingen voor medewerkers dan kleine werkgevers. Kostenvoordelen en een beter ontwikkeld HR beleid spelen hier een rol.

Wanneer oudere medewerkers opleidingen volgen zijn generieke opleidingen het meest effectief. Daarnaast hebben korte trainingen een hoge effectiviteit.

Hoe hoger het opleidingsniveau van de medewerkers des te meer on the job training zij volgen.

In Scandinavische landen ligt de arbeidsparticipatie en de deelname aan trainingen van oudere werknemers aanzienlijk hoger. De overheid speelt hier een belangrijke rol in door financiering van opleidingen (in overleg met sociale partners), stimuleren van opleiden van oudere werknemers en een flexibele pensioenleeftijd. Daarnaast leidt een comprehensief onderwijssysteem tot meer on the job training.

## **9.2 Aanbevelingen**

Gezien de ontwikkelingen dat mensen meerdere functies vervullen tijdens het werkend leven is het belangrijk om goed opgeleid te zijn, kennis en vaardigheden te blijven ontwikkelen en up to date te houden. In Scandinavische landen is een leven lang leren meer gebruikelijk dan in andere landen. Daar is een groter gedeelte van de oudere werknemers dat deelneemt aan training en opleiding. De volgende aanbevelingen kunnen een leven lang leren stimuleren:

- De overheid kan in samenwerking met sociale partners programma's ontwikkelen om de opleiding van oudere werknemers te stimuleren en bewustwording te vergroten.
- De overheid kan werkgevers bewust maken van het feit dat zij van een investering in training van oudere werknemers waarschijnlijk langer profiteren dan een investering in training van jongere medewerkers. In Finland zijn initiatieven genomen om juist de werknemers (en werkgevers) ouder dan 45 jaar te stimuleren om opleidingen te volgen en aan te bieden. Dit wordt gedaan door bewustwordingscampagnes op radio en televisie.
- Investeren in de financiering van het volwassenenonderwijs gedurende de hele loopbaan. Een generieke opleiding in het reguliere onderwijs zal meer toegankelijk moeten worden voor volwassen door meer deeltijd opleidingen aan te bieden op alle niveaus. Gebruik hiervoor de huidige opleidingsinstituten. Daarnaast adviseren we deze opleidingen betaalbaar te houden

In Zweden en de andere Scandinavische landen, waar de participatie zeer hoog is, beschouwt men volwasseneneducatie net als het leerplichtonderwijs als een publiek goed en betaalt de overheid een zeer groot deel van het aanbod (OECD, 2003).

- Verleen geen subsidies specifiek om opleiding van oudere medewerkers te stimuleren, dit helpt niet.
- Om het nut van trainingen voor ouderen en de bereidheid om die te volgen te verhogen zou het voor de overheid en werkgevers goed zijn om een algemeen beleid te voeren voor een goede toegang tot algemeen hoger onderwijs van goede kwaliteit, niet alleen voor jongeren, maar ook voor volwassenen (tweedekansonderwijs tot minimaal 50 jaar).
- Houd bij iedere hervorming van het onderwijssysteem rekening met het feit dat hoe eerder we kinderen dwingen te kiezen voor een specialisatie, dit een negatiever effect heeft op het volgen van opleidingen later als werknemer. Comprehensieve onderwijssystemen zoals in de Scandinavische landen blijken een hogere deelname aan levenslang leren te genereren. Onderzoek als overheid hoe het trainen van medewerkers door kleinere bedrijven makkelijker gemaakt kan worden (in kosten en tijdsinspanning)
- Ontwikkel als werkgever beleid om (oudere) medewerkers structureel opleiding aan te bieden. Dit verhoogt de motivatie en verhoogt de productiviteit. Belangrijk hierbij is dat niet alleen trainingen worden aangeboden die specifiek zijn voor werkzaamheden bij de onderneming zelf maar ook generieke opleidingen. Vaker korte trainingen heeft meer effect dan minder vaak langere trainingen.
- Bij hervormingen van het pensioenstelsel is het aan te bevelen om de pensioenregeling flexibel te maken zodat medewerkers zelf invloed hebben op de pensioendatum. Hoe flexibeler het uitstel van de pensioendatum des te langer oudere werknemers blijven werken en training volgen



## Literatuur/ bronnen

- Rita Almeida, Pedro Carneiro, 2009, The return to firm investments in human capital, Elsevier
- Alan Barrett and Philip J. O'Connell, 2012, Does Training Generally Work? The Returns to In-Company Training, Cornell University, School of Industrial & Labor Relations
- Andrea Bassanini, Alison Booth, Giorgio Brunello, Maria De Paola, Edwin Leuven, June 2005, Workplace Training in Europe
- Gary S. Becker, 2009, Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, The University of Chicago Press
- Andries de Grip, 2010, Implications of labor market dynamics for lifelong learning
- Didier Fouarge, Trudie Schils, 2009, The Effect of Early Retirement Incentives on the Training Participation of Older Workers
- Didier Fouarge , Trudie Schils & Andries de Grip, 2012, Why do low-educated workers invest less in further training?
- Raymond Montizaan, Frank Cörvers, Andries De Grip, 2010, The effects of pension rights and retirement age on training participation: Evidence from a natural experiment, Elsevier
- Raymond Montizaan, Andries de Grip, Didier Fouarge, 2015, Training acces, reciprocity, and expected retirement age, ROA-RM-2015/1, Maastricht University
- Karolijne van der Houwen, Linda Moonen, Oktober 2014, 01, Oordelen over jongere en oudere werknemers, Centraal Bureau voor de Statistiek
- Astrid Pleijers, Paul de Winden, September 2014, 01, Een leven lang leren: deelname aan opleidingen, informeel leren en ervaren resultaten, Centraal Bureau voor de Statistiek
- Astrid Pleijers, Marijke Hartgers, 2016, 02, Een leven lang leren in Nederland: een overzicht, Centraal Bureau voor de Statistiek
- <http://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/sectoroverstijgend/na-het-onderwijs/een-levenlang-leren>
- Francine M. Tishman, Sara van Looy, Susanne M. Bruyère, 2012, Employer Strategies for Responding to an Aging Workforce
- Alessandra Lazazzara, Kasia Karpinska, Kène Henkens, 2011, What Factors Influence Training Opportunities for Older Workers? Three Factorial Surveys Exploring the Attitudes of HR Professionals
- Davind J. Storey, Paul Westhead, 1997, Management training in small firms – a case of market failure? Human Resource Management Journal, volume 7
- Jack Claessen en Jeroen Nieuweboer, 2010, CBS, bedrijfsopleidingen 2010
- Richard Brisbois Nicole Pollack Ron Saunders, 2009, Lessons from Other Countries Regarding Incentives for Employer-Sponsored Training
- Ella Desmedt, Steven Groenez, Gert Van den Broeck, 2006, Onderzoek naar de systeemkenmerken die de participatie aan levenslang leren in de EU-15 beïnvloeden
- SER, 2011, Werk maken van baan-baanmobiliteit
- Stelt, H. van der en M. de Voogd-Hamelink, 2010, Trendrapport aanbod van arbeid 2009

- Leuven, E. en Oosterbeek H., Evaluating the effect of tax deductions on training. *Journal of Labor Economics* 22(1). (2004). 461-488.
- STECR: Platform re-integratie, Studierapport 'De oudere werknemer'. Omgaan met vergrijzing in de organisatie, Hoofddorp 2004, p. 23.
- OECD, 2014, Ageing and Employment Policies: Netherlands 2015, Working better with age.
- SZW, mei 2016, Jaaroverzicht Beleidsinformatie SZW 2013-2015.
- CBS, J. Graham en V. Lalta (2010) Hoogst behaalde opleidingsniveau naar geslacht en leeftijd