

Trainingsparticipatie van oudere werknemers

belemmeringen aan de vraag- en
aanbodzijde van de arbeidsmarkt

*Davey Poulissen, Didier Fouarge,
Annemarie Künn-Nelen & Andries de Grip*

SURVEY PAPER 53

Survey Papers zijn onderdeel van de **'refereed' Industry Paper Series**; zij staan onder inhoudelijke redactie van de Netspar Editorial Board. Survey Papers bieden een beknopte samenvatting van de immer groeiende hoeveelheid wetenschappelijke literatuur over de effecten van de vergrijzende samenleving en geven daarmee een goede theoretische onderbouwing voor beleidsadvies. Netspar Survey papers beogen een overzicht te bieden van het meest actuele en relevante onderzoek, leggen dit uit in niet-technische termen en bieden overzicht van mogelijke beleids-implicaties. Survey Papers worden ter bespreking gepresenteerd bij Netspar evenementen, waarbij vertegenwoordigers vanuit de wetenschap en de sector bijeenkomen. Survey Papers worden gepubliceerd op de Netspar website.

Colofon

Netspar Survey Paper 53, December 2018

Editorial Board

Rob Alessie – Rijksuniversiteit Groningen

Iwan van den Berg – AEGON Nederland

Kees Goudswaard – Universiteit Leiden

Winfried Hallerbach – Robeco Nederland

Ingeborg Hoogendijk – Ministerie van Financiën

Arjen Hussem – PFZW

Koen Vaassen – Achmea

Fieke van der Lecq (voorzitter) – VU Amsterdam

Alwin Oerlemans – APG

Maarten van Rooij – De Nederlandsche Bank

Peter Schotman – Universiteit Maastricht

Mieke van Westing – Nationale Nederlanden

Peter Wijn – APG

Ontwerp

B-more Design

Vormgeving

Bladvulling, Tilburg

Redactie

Jolanda van den Braak, Nijmegen

Netspar

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

INHOUD

<i>Samenvatting</i>	4
<i>Abstract</i>	5
1. <i>Introductie</i>	6
2. <i>Opzet keuze-experimenten en analyses</i>	9
3. <i>Resultaten keuze-experiment werknemers</i>	12
4. <i>Resultaten keuze-experiment werkgevers</i>	20
5. <i>Conclusie</i>	28
<i>Referenties</i>	31
<i>Bijlagen</i>	32

Affiliaties

Davey Poulissen – Universiteit Maastricht

Didier Fouarge – Universiteit Maastricht

Annemarie Künn-Nelen – Universiteit Maastricht

Andries de Grip – Universiteit Maastricht

Samenvatting

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

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

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

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

Abstract

Training participation of older workers: supply and demand constraints

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

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

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

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

1. Introductie

Mede als gevolg van pensioenhervormingen stegen de gemiddelde pensioenleeftijd en de netto-arbeidsparticipatie van ouderen de afgelopen jaren aanzienlijk (Delsen, 2016; Euwals et al., 2010). Dit betekent dat het voor een steeds grotere groep ouderen van belang is om duurzaam inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt en om te blijven investeren in de verdere ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden. Dit belang wordt nog eens versterkt door technologische en organisatorische ontwikkelingen die zich over de gehele breedte van de arbeidsmarkt voltrekken en die een veranderende vraag naar kennis en vaardigheden met zich meebrengen. Met andere woorden: een leven lang leren wordt steeds belangrijker. Zeker voor ouderen, omdat zij bij verlies van hun baan veel meer moeite hebben met het vinden van een nieuwe baan (Bierings & Loog, 2013); de langdurige werkloosheid onder deze groep is relatief hoog (Graaf-Zijl et al., 2015). De Nederlandse overheid is zich bewust van het belang van een leven lang leren. Dit blijkt onder andere uit de doelstelling uit het Regeerakkoord 2017–2021 om een leven lang leren in Nederland te stimuleren. Ouderen worden expliciet als doelgroep genoemd.

Ondanks het belang van een leven lang leren voor ouderen blijft de trainingsparticipatie van ouderen achter op die van jongeren en werkenden van middelbare leeftijd (Künn-Nelen et al., 2018). Waar in 2004 61% van de 16- tot en met 39-jarigen in de afgelopen twee jaar een cursus en/of training had gevolgd en 39% van de 55- tot en met 66-jarigen, lagen deze percentages in 2017 een stuk dichterbij elkaar: respectievelijk 57% en 51% (Fouarge et al., 2018).¹ Hoewel het verschil in trainingsparticipatie tussen jong en oud de laatste jaren dus is afgenomen, is het verschil anno 2017 nog steeds aanzienlijk en statistisch significant. De oorzaak van deze kloof in trainingsparticipatie is echter onduidelijk. In dit paper onderzoeken wij in welke mate de kloof in trainingsparticipatie tussen oudere en jongere werkenden (voornamelijk) het gevolg is van werknemersvoorkeuren (aanbodzijde van de arbeidsmarkt), van werkgeversvoorkeuren (vraagzijde van de arbeidsmarkt) of wellicht een combinatie is van beide. Dit doen wij met twee keuze-experimenten (zogenaamde *stated choice experiments*). Het eerste experiment is gericht op de voorkeuren van werknemers, het tweede op de voorkeuren van werkgevers.

Onze analyses op basis van het keuze-experiment voor werknemers tonen aan dat 55- tot en met 66-jarigen minder geneigd zijn een training te kiezen als er voor

¹ Tabel A1 in Bijlage A geeft een overzicht van de ontwikkeling in trainingsparticipatie onder 16- tot en met 39-jarigen, 40- tot en met 54-jarigen en 55- tot en met 66-jarigen in de periode 2004–2017.

deze training een eigen bijdrage (in geld of tijd) wordt gevraagd of als de training betrekking heeft op loopbaanoriëntatie en coaching.² Ook zien we dat 55- tot en met 66-jarigen een voorkeur hebben voor een training die wordt afgesloten met een formele eindtoets. Deze factoren verschillen enigszins van de cursuskenmerken die bevorderend dan wel belemmerend werken bij de kans dat een cursus wordt gekozen onder andere leeftijdsgroepen. Zo vinden we alleen onder 55-tot en met 66-jarige werknemers een significant lagere kans dat een training gekozen wordt indien deze volledig in eigen tijd gevolgd dient te worden. Ook hebben alleen 55-tot en met 66-jarige werkenden een duidelijke voorkeur voor een training die wordt afgesloten met een formele eindtoets en hebben zij als enige leeftijdsgroep geen duidelijke voorkeur voor een training die klassikaal wordt aangeboden in plaats van online. Onze analyses laten ook zien dat 55-tot en met 66-jarige werknemers over het algemeen minder bereid zijn een cursus of training daadwerkelijk te volgen als zij daar de mogelijkheid toe zouden krijgen. Dit laatste resultaat suggereert dat de lagere trainingsparticipatie onder 55-tot en met 66-jarigen op zijn minst gedeeltelijk het gevolg is van werknemersvoorkeuren.

De analyses op basis van het keuze-experiment onder werkgevers tonen aan dat werkgevers minder bereid zijn om in de scholing van een 60-jarige werknemer te investeren dan in de scholing van een 30- of 45-jarige werknemer. Dit suggereert dat de lagere trainingsparticipatie onder 55-tot 66-jarigen niet alleen het gevolg is van werknemersvoorkeuren, maar ook deels van werkgeversvoorkeuren.

Ondanks de geringere bereidheid onder werkgevers om in oudere werknemers te investeren, bestaan er enkele mechanismen die deze voorkeur kunnen laten omslaan: 60-jarige werknemers met een goede performance en/of motivatie worden ten opzichte van 30- of 45-jarigen die slechter scoren op deze kenmerken in sommige gevallen vaker gekozen. Ook laten we zien dat werkgevers in hun investeringsbeslissing naast leeftijd selecteren op het aantal uren dat iemand gemiddeld genomen per week werkt. Werken in deeltijd wordt in die zin dus afgestraft. Deze *parttime penalty* blijkt echter niet afhankelijk te zijn van de leeftijd van de werknemer. Een 60-jarige die in deeltijd werkt ondervindt hier dus net zoveel nadeel van als een 30- of 45-jarige die hetzelfde aantal uren in deeltijd werkt. Omdat ouderen echter vaker in deeltijd werken en omdat in deeltijd werkende ouderen gemiddeld minder uren maken dan in deeltijd werkende jongeren (CBS, 2018; Bolhaar & Van Vuuren, 2018), worden zij wel vaker geconfronteerd met deze *parttime penalty*. In deeltijd werkende

2 Als wij in dit stuk spreken van training(en) heeft dat betrekking op zowel training(en) als cursus(sen).

ouderen ondervinden dus een dubbel nadeel: zowel door hun hogere leeftijd als door het werken in deeltijd.

Tot slot laten we zien dat de lagere bereidheid onder werkgevers om in oudere werknemers te investeren slechts gedeeltelijk het gevolg is van de lagere inschattingen van het leervermogen en de leermotivatie die werkgevers van ouderen hebben.

2. Opzet keuze-experimenten en analyses

Voor ons onderzoek maken we gebruik van twee keuze-experimenten. In het eerste keuze-experiment onderzoeken we de bereidheid onder oudere werknemers om een cursus te volgen en kijken we naar factoren die de kans dat een bepaalde cursus wordt gekozen bevorderen of juist belemmeren. In het tweede experiment focussen we op werkgevers. In dit experiment onderzoeken we de bereidheid van werkgevers om in de scholing van oudere werknemers te investeren.

Tabel 1 – Kenmerken van cursussen in het keuze-experiment onder werknemers

Kenmerken	Niveaus van kenmerk
Getrainde vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> - Vaktechnische kennis en vaardigheden - Sociale en communicatieve vaardigheden - Loopbaanoriëntatie en coaching
Gericht op	<ul style="list-style-type: none"> - Uw huidige baan - Uw loopbaan binnen uw huidige organisatie - Uw loopbaan buiten uw huidige organisatie
Eigen bijdrage	<ul style="list-style-type: none"> - 0 euro - 100 euro - 200 euro
Cursuslast	<ul style="list-style-type: none"> - 8 uur onder werktijd - 4 uur onder werktijd en 4 uur in eigen tijd - 8 uur in eigen tijd
Beoordeling	<ul style="list-style-type: none"> - Geen eindtoets/beoordeling - Beoordeling op persoonlijk inzet tijdens cursus - Eindtoets van opgedane kennis en vaardigheden
Cursusvorm	<ul style="list-style-type: none"> - Klassikale lessen - Individuele training - Online cursus

Opzet keuze-experiment werknemers

Ons keuze-experiment onder werknemers is onderdeel van de ROA Levenslang Leren Survey 2017. Deze survey is in het voorjaar van 2017 afgenomen onder respondenten uit het LISS-panel³ en bestaat naast het keuze-experiment uit een reeks vragen over het leergedrag van respondenten en de potentiële determinanten van dit leergedrag. In totaal hebben 2.584 respondenten meegedaan aan het keuze-experiment, onder wie 302 zelfstandigen. Omdat dit paper zich richt op aanbod- en vraagfactoren bij scholing laten wij zelfstandigen uit de analyses aangezien zij eigen baas zijn. Onze data omvatten derhalve 2.291 werknemers in loondienst, van wie 781 16- tot en met 39-jarigen, 921 40- tot en met 54-jarigen en 589 55- tot en met 66-jarigen.

Het keuze-experiment maakt gebruik van zogenoemde vignetten waarin werknemers verschillende hypothetische cursussen ('cursusprofielen') krijgen voorgelegd

³ LISS staat voor Langlopende Internet Studies voor de Sociale wetenschappen.

die variëren op zes kenmerken (zie Tabel 1). Het experiment wordt ingeleid door een korte introductietekst met uitleg over het experiment en de keuzetaken (zie Tabel B1 in Bijlage B). Vervolgens krijgt elke respondent drie keer een keuze tussen twee willekeurig gegenereerde cursusprofielen. In alle drie de rondes wordt aan respondenten gevraagd aan welke van de twee cursussen zij de voorkeur geven en of zij die cursus ook echt zouden willen volgen als zij deze daadwerkelijk aangeboden zouden krijgen. Omdat de kenmerken van de getoonde cursussen willekeurig variëren en we in de introductietekst van het experiment benadrukken dat de cursussen verder identiek zijn, zijn we in staat de causale effecten te meten van de geselecteerde cursuskenmerken op de kans dat een cursus gekozen wordt.

Opzet keuze-experiment werkgevers

Ons keuze-experiment onder werkgevers maakt onderdeel uit van de ROA Werkgeversenquête Scholingsbeleid 2017. Deze enquête bevat naast het keuze-experiment een reeks vragen over het scholingsbeleid, het HR-beleid en het leerklimaat in ondernemingen. De survey is in het late voorjaar van 2017 afgenomen onder leden van het bedrijvenpanel NIPObase Business waarbij de doelgroep bestond uit functionarissen die verantwoordelijk zijn voor het scholingsbeleid in hun organisatie (eigenaren, directeuren, HR-managers etc.). We hebben organisaties aangeschreven die minimaal vijf werknemers in dienst hebben. In totaal hebben 1.032 werkgevers van organisaties uit alle sectoren en van verschillende bedrijfsgroottes meegedaan aan het keuze-experiment.

Het keuze-experiment onder werkgevers maakt, net als het experiment onder werknemers, gebruik van vignetten. Deze keer krijgen de respondenten echter niet de keuze voorgelegd tussen verschillende cursussen, maar tussen verschillende werknemers. Deze werknemers verschillen op vier kenmerken van elkaar (zie Tabel 2). Waar we bij de analyse van het keuze-experiment onder werknemers de respondenten indelen in drie groepen (16-39 jaar, 40-54 jaar en 55-66 jaar) is hier telkens gekozen voor één specifieke leeftijd die de leeftijdsgroepen representeert. Dit bevordert de interpretatie van de resultaten, maar belangrijker nog: het maakt de keuzetaak voor werkgevers realistischer en gemakkelijker dan wanneer zij een keuze moeten maken voor een groep werknemers.

Ook dit experiment wordt ingeleid door een korte introductietekst met uitleg over het experiment en de keuzetaken (zie Tabel C1 in Bijlage C). Vervolgens krijgen de respondenten drie keer een keuze tussen twee hypothetische werknemers met de vraag aan wie zij een tweedaagse scholing (16 uur) van 2.000 euro zouden aanbieden. Ook hier kunnen we door het ontwerp van het experiment causale verbanden

Tabel 2 – Kenmerken van werknemers in het keuze-experiment onder werkgevers

Kenmerken	Niveaus van kenmerk
Evaluatie huidige performance door leidinggevende	- Matig - Voldoende - Goed
Evaluatie werkmotivatie door leidinggevende	- Matig - Voldoende - Goed
Leeftijd werknemer	- 30 - 45 - 60
Omvang werkweek werknemer	- Werkt 5 dagen van 8 uur per week - Werkt 4 dagen van 8 uur per week - Werkt 3 dagen van 8 uur per week

blootleggen; in dit geval tussen werknemerskenmerken en de kans om scholing aangeboden te krijgen.

Opzet analyses

Om het effect van cursuskenmerken op de kans dat een bepaalde cursus wordt gekozen te meten en om de impact van werknemerskenmerken op de kans om scholing aangeboden te krijgen te bepalen, schatten we probit regressies. In deze modellen regresseren we de kenmerken van de cursus/werknemer op een dummyvariabele die aangeeft of de betreffende cursus/werknemer wel of niet gekozen wordt – dat wil zeggen: of de cursus/werknemer de geprefereerde optie uit de twee aangeboden opties is.

Omdat de deelnemers in beide experimenten drie keer een keuze maken tussen twee opties, beschikken we in beide experimenten over zes observaties per individu. En omdat we meerdere observaties per individu hebben, kunnen we niet meer uitgaan van de gebruikelijke assumptie dat de observaties onafhankelijk van elkaar zijn. Het is immers waarschijnlijk dat observaties van dezelfde individuen onderling gecorreleerd zijn. We hanteren daarom een *clustered sandwich estimator* (Huber, 1967) die correlaties in de standaardfouten binnen individuen toestaat.

In het geval van het keuze-experiment onder werknemers beschikken we ook over informatie of men de cursus daadwerkelijk zou willen volgen als deze zou worden aangeboden. Doordat de kenmerken van de cursussen voor elk keuzeprofiel willekeurig variëren kunnen we deze informatie gebruiken als een maatstaf voor algehele trainingsbereidheid. Dit stelt ons in staat om de algehele trainingsbereidheid van 55- tot en met 66-jarige werknemers af te zetten tegen jongere werknemers en om te onderzoeken door welke factoren trainingsbereidheid gedreven wordt.

3. Resultaten keuze-experiment werknemers

Basisresultaten experiment

Figuur 1 toont de basisresultaten van ons keuze-experiment onder 55- tot en met 66-jarige werknemers. De figuur toont voor elk cursuskenmerk de verandering in de kans dat een cursus gekozen wordt ten opzichte van een bepaalde referentiecategorie. Deze referentiecategorie wordt telkens gevormd door het eerstgenoemde niveau van dat kenmerk, bijvoorbeeld 'Vaktechnische kennis en vaardigheden' (in het geval van het kenmerk 'Getrainde vaardigheden').

Uit de figuur is op te maken dat 55- tot en met 66-jarigen significant minder vaak kiezen voor een training waarin loopbaanoriëntatie en coaching centraal staan. Wanneer alle andere kenmerken van de training gelijk zijn, is de kans dat zij een dergelijke training kiezen 4,6 procentpunt lager dan de kans dat zij een cursus kiezen waarin vaktechnische kennis en vaardigheden centraal staan. Nu bevinden 55-tot en met 66-jarige werknemers zich meestal niet aan het begin van hun werkzame leven. Mede daarom zijn zij misschien minder geïnteresseerd in een cursus of training gericht op loopbaanoriëntatie en coaching. Anderzijds kunnen sommige werkenden van middelbare of hogere leeftijd hun huidige werkzaamheden wellicht niet tot aan de pensioengerechtigde leeftijd op een duurzame manier volhouden. Zo bezien kan het juist van belang zijn dat zij zich oriënteren op hun verdere loopbaan.

Heroriëntatie van de loopbaan – en in sommige gevallen zelfs een complete loopbaanswitch – is naar verwachting met name van belang voor mensen met fysiek zwaardere beroepen die moeilijk of niet tot aan de pensioenleeftijd zijn vol te houden. We hebben daarom onderzocht of 55- tot en met 66-jarigen, die aangeven dat hun werk fysiek zwaar is, vaker voor een loopbaanoriëntatie- of coachingtraining kiezen dan 55- tot en met 66-jarigen met werk dat fysiek niet zwaar is.⁴ Uit onze analyses blijkt dat dit niet het geval is. Integendeel, 55- tot en met 66-jarige werkenden met een fysiek zware baan blijken juist iets minder geneigd om een training op het terrein van loopbaanoriëntatie en coaching te volgen dan hun leeftijdsgenoten met een fysiek minder zware baan. De kans dat 55- tot en met 66-jarige werkenden

4 Hierbij maken we gebruik van twee vragen uit het LISS-panel. In de eerste vraag wordt aan respondenten gevraagd of hun werk fysiek zwaar is met een stelling ('Mijn baan is fysiek zwaar') met vier antwoordcategorieën, reikend van 'helemaal niet mee eens' tot 'helemaal mee eens'. In de tweede vraag ('Is uw werk lichamelijk zwaar?') geven respondenten aan hoe vaak ('vaak', 'soms' of 'nooit') het werk van de respondenten lichamelijk zwaar is. Respondenten die hebben aangegeven dat hun werk soms of vaak lichamelijk zwaar is en het met de eerste stelling ook (helemaal) eens zijn, werden gecodeerd als werkenden met fysiek zwaar werk.

zónder fysiek zware baan een dergelijke training kiezen, is 2 procentpunt lager dan de kans dat zij kiezen voor een training waar vaktechnische kennis en vaardigheden centraal staan. Voor 55- tot en met 66-jarige werkenden mét een fysiek zware baan loopt dit verschil op tot 11 procentpunt – met de kanttekening dat een (her)oriëntatie van de loopbaan op 55- tot en met 66-jarige leeftijd relatief laat is voor (een deel van) deze groep. In het kader van de duurzame inzetbaarheid is een evaluatie of heroriëntatie van de loopbaan op middelbare leeftijd te prefereren, vooral in het geval van fysiek zwaar werk. In de volgende paragraaf, waar we de vergelijking met jongere leeftijdsgroepen maken, gaan we hier verder op in.

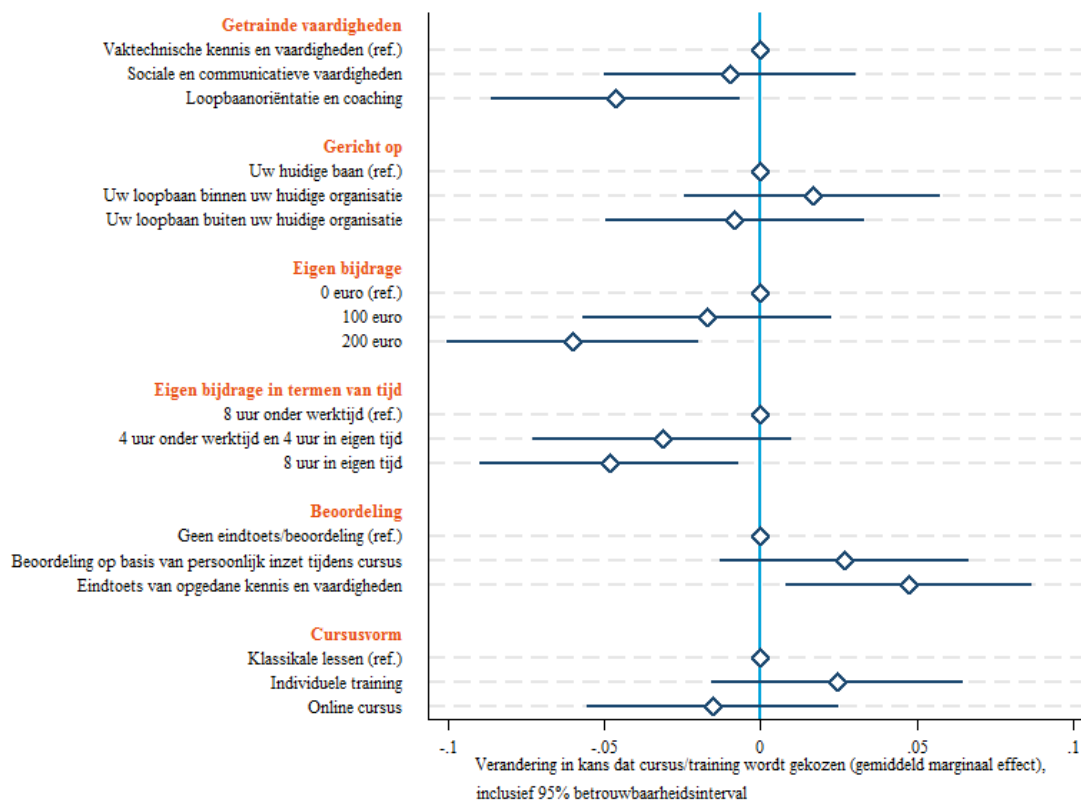
Het volgende cursuskenmerk dat in ons experiment onderzocht is, heeft betrekking op de inzetbaarheid van de getrainde vaardigheden. Het maakt 55- tot en met 66-jarige werknemers gemiddeld genomen kennelijk niet uit of de training is gericht op de huidige baan of op een loopbaan binnen of buiten de huidige organisatie; de verschillen op dit kenmerk zijn niet statistisch significant. Eigen bijdragen in termen van geld of tijd blijken daarentegen wél van invloed op de kans dat een training gekozen wordt. Een training met een eigen financiële bijdrage van 200 euro wordt 6 procentpunt minder vaak gekozen dan een training zonder eigen financiële bijdrage. Cursussen die geheel in eigen tijd moeten worden gevolgd zijn ook minder populair. Een dergelijke training wordt 4,8 procentpunt minder vaak gekozen dan een training die volledig onder werktijd gevolgd mag worden.⁵ Wat de beoordeling betreft hebben 55- tot en met 66-jarige werknemers kennelijk een voorkeur voor trainingen die worden afgesloten met een eindtoets van de opgedane kennis en vaardigheden. De cursusvorm blijkt niet erg relevant voor deze leeftijdsgroep; het kenmerk 'vorm' laat geen significante verschillen zien in de kans dat een training gekozen wordt.

Vergelijking tussen leeftijdscategorieën

Figuur 1 toont enkel de geschatte impact van cursuskenmerken op de kans dat een cursus wordt gekozen door 55- tot en met 66-jarigen. We hebben het experiment echter ook afgenomen onder werkenden uit andere leeftijdscategorieën, wat een vergelijking tussen werkenden uit verschillende leeftijdsgroepen mogelijk maakt. Figuur 2 toont daartoe de resultaten van ons experiment, uitgesplitst naar leeftijdsgroep. In de vorige paragraaf werd opgemerkt dat een heroriëntatie van de loopbaan op middelbare leeftijd voor veel groepen waarschijnlijk te prefereren is. Uit de figuur

5 Trainingen waarvoor een eigen financiële bijdrage van 100 euro geldt of die voor de helft in eigen tijd moeten worden gevolgd, lijken in eerste instantie misschien minder populair dan trainingen waarin geen investering in eigen geld of tijd vragen, maar deze verschillen blijken niet statistisch significant.

Figuur 1 – Resultaten keuze-experiment werknemers, 55- tot en met 66-jarigen



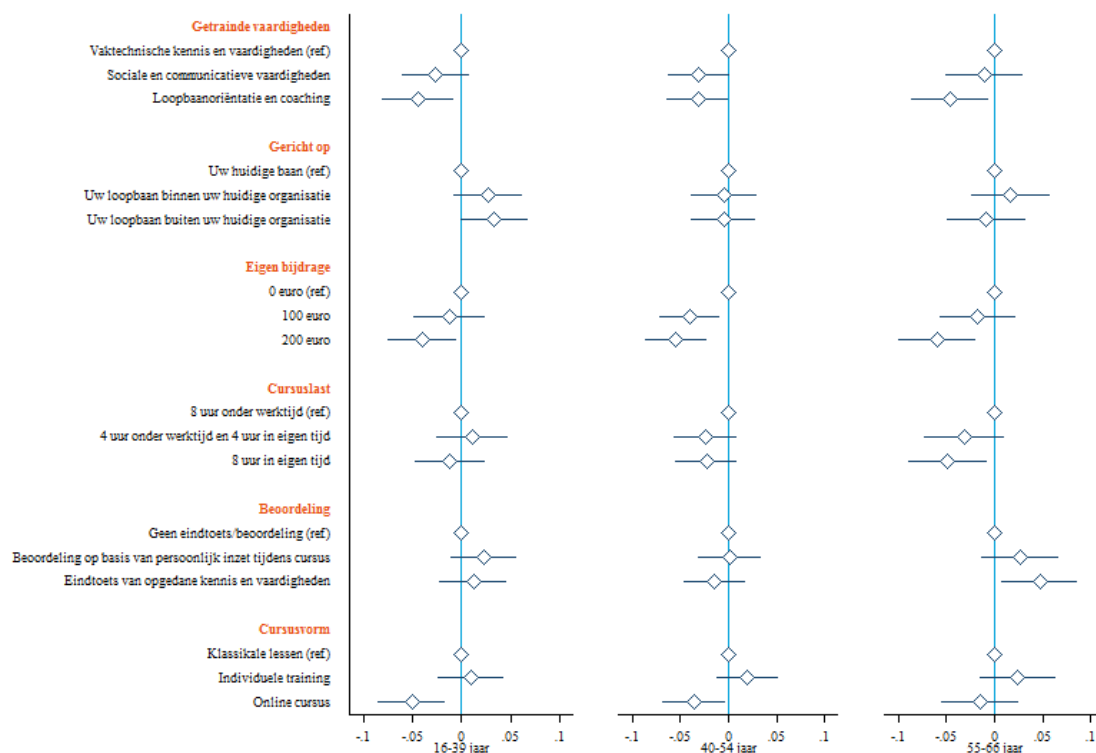
Bron: ROA Levenslang Leren Survey 2017

Noot: 3.534 observaties gebaseerd op 589 individuen. De vierkantjes tonen de gemiddelde marginale effecten van de in het experiment opgenomen cursuskenmerken. De balken geven de 95%-betrouwbaarheidsintervallen weer. Gebaseerd op probit regressie met cluster-robuste standaardfouten.

blijkt echter dat er tussen de leeftijdsgroepen geen significante verschillen zijn in de bereidheid om een training te kiezen waarin loopbaanoriëntatie en coaching centraal staan. Wel blijkt dat alleen onder 55- tot en met 66-jarige werkenden het hebben van fysiek zwaar werk een extra negatief effect heeft op de bereidheid om scholing te kiezen waarin loopbaanoriëntatie en coaching centraal staan. Voor de overige leeftijdsgroepen is dit niet het geval.

Over het algemeen geldt verder dat de factoren die de keuze voor een bepaalde cursus belemmeren of bevorderen weinig verschillen tussen de leeftijdsgroepen. Verschillen tussen de groepen zijn meestal klein of niet statistisch significant. Desondanks vallen een aantal verschillen tussen de leeftijdsgroepen op. Eén van de meest in het oog springende verschillen is dat een eigen bijdrage in termen van tijd alleen een statistisch significante, negatieve impact heeft op de kans dat een training wordt gekozen onder 55- tot en met 66-jarigen. Bij de andere leeftijdsgroepen is het

Figuur 2 – Resultaten keuze-experiment werknemers, naar leeftijdsgroep



Verandering in kans dat cursus wordt gekozen (gem. marginaal effect), inclusief 95% betrouwbaarheidsinterval

Bron: ROA Levenslang Leren Survey 2017

Noot: Gebaseerd op 781 (16- tot en met 39-jarigen) 921 (40- tot en met 54-jarigen) en 589 (55- tot en met 66-jarigen) individuen. De vierkantjes tonen de gemiddelde marginale effecten van de in het experiment opgenomen cursuskenmerken. De balken geven de 95%-betrouwbaarheidsintervallen weer. Gebaseerd op probit regressie met cluster-robuste standaardfouten.

geschatte effect van een eigen bijdrage in termen van tijd veel kleiner en bovendien niet significant afwijkend van nul. Een ander opvallend verschil is dat 55- tot en met 66-jarige werknemers gemiddeld genomen een voorkeur lijken te hebben voor een beoordeling op basis van een formele eindtoets terwijl dit niet geldt voor de twee andere leeftijdsgroepen. Tot slot blijkt dat 55- tot en met 66-jarigen als enige groep niet significant minder vaak kiezen voor een cursus die online wordt aangeboden ten opzichte van een cursus die klassikaal wordt aangeboden.⁶ Gezien het feit dat de puntschatting voor 55- tot en met 66-jarigen dicht bij nul ligt dan voor de andere leeftijdsgroepen, terwijl het betrouwbaarheidsinterval ongeveer even groot is, lijkt

6 Het verschil ten opzichte van training die individueel aangeboden wordt is wel zwak significant (op een significantieniveau van 10%). Voor de overige leeftijdsgroepen is dit verschil significant op 5%.

het onwaarschijnlijk dat dit resultaat het gevolg is van het lagere aantal observaties in deze leeftijdsgroep (N = 589, versus N = 781 voor 19- tot 39-jarigen en N = 921 voor 40- tot en met 54-jarigen). Waarom 55- tot en met 66-jarigen een minder sterke afkeer hebben van cursussen die online worden aangeboden is op dit moment niet duidelijk.

Intentie om cursus daadwerkelijk te volgen

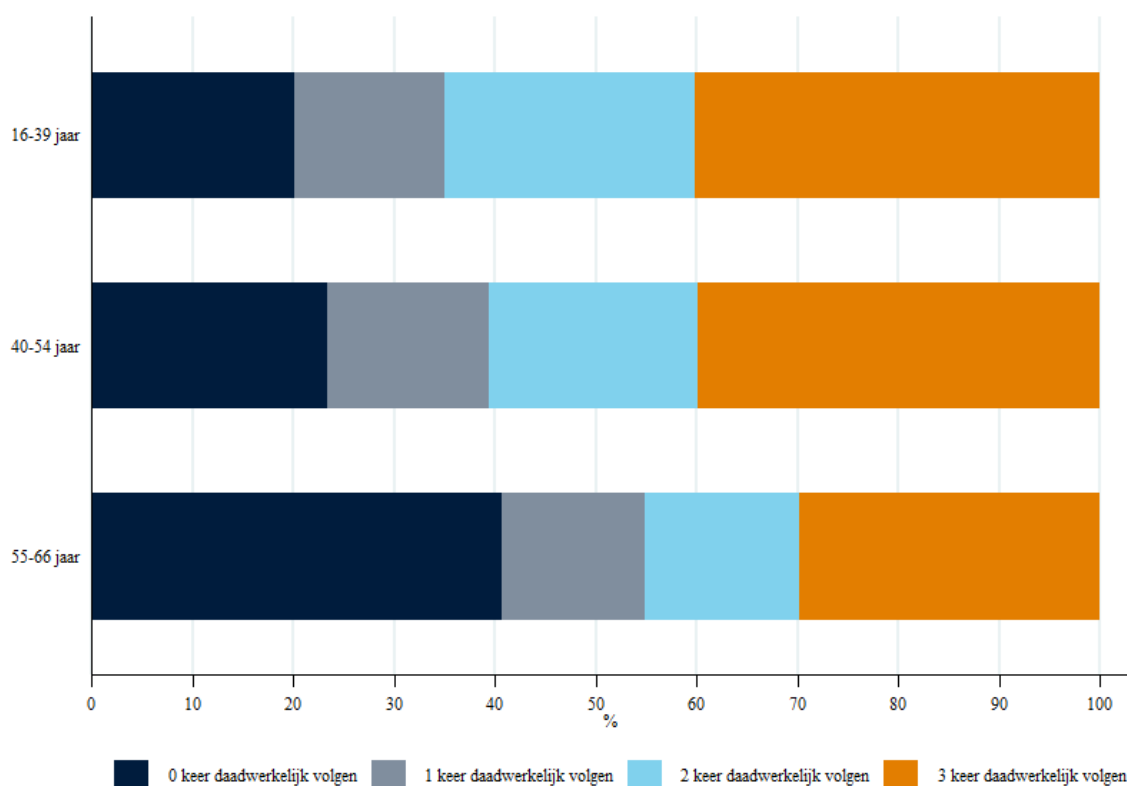
Deelnemers aan het experiment kiezen in elke ronde de cursus van hun voorkeur uit twee cursusprofielen. Aangezien er drie rondes zijn, wijst elke respondent dus in totaal drie voorkeurscursussen aan. In Figuur 3 brengen we per leeftijdsgroep in kaart hoe vaak de deelnemers aan ons experiment de door hen geprefereerde cursussen ook daadwerkelijk willen volgen. Uit de figuur blijkt dat 55- tot en met 66-jarige werknemers beduidend minder bereid zijn om daadwerkelijk een cursus te volgen dan werknemers uit de overige leeftijdsgroepen. Terwijl 'slechts' 20% van de 16- tot en met 39-jarigen aangeeft geen enkele van hun voorkeurscursussen werkelijk te willen volgen, is dit aandeel onder 55- tot en met 66-jarigen met 41% ruim twee keer zo hoog. Ook als we kijken naar deelnemers die de gekozen training *altijd* willen volgen, zien we duidelijke verschillen. Slechts 30% van de 55- tot en met 66-jarigen geeft bij elke keuze aan de training daadwerkelijk te willen volgen. Bij de andere leeftijdscategorieën is dit aandeel 40%.

Uit de bestaande literatuur blijkt dat ouderen eerder geneigd zijn om sociaalwenselijke antwoorden te geven dan jongeren (o.a. Erskine et al., 2007; Thomsen et al., 2005); zij zouden dan eerder geneigd zijn om aan te geven dat ze een training daadwerkelijk willen volgen. Dit impliceert dat de door ons gemeten kloof in bereidheid tot het volgen van een training tussen jongere en oudere werknemers eerder groter dan kleiner wordt als we zouden corrigeren voor de neiging om sociaal wenselijke antwoorden te geven. In kwalitatieve zin zou dit onze conclusies niet veranderen.

Zoals uit de vorige paragraaf bleek, laat ons experiment nauwelijks verschillen zien tussen leeftijdsgroepen wat betreft cursuskenmerken die de kans dat een cursus gekozen wordt bevorderen of belemmeren. Wel is er een duidelijk verschil tussen deze groepen in de bereidheid om daadwerkelijk cursussen te volgen (Figuur 3). Het is in deze context interessant om te onderzoeken waar deze lagere bereidheid precies door gedreven wordt.

Tabel 3 toont een aantal multivariate regressiemodellen waarbij we onderzoeken in welke mate de lagere trainingsbereidheid onder 55- tot en met 66-jarige werknemers samenhangt met voor de hand liggende controlevariabelen. Aangezien de

Figuur 3 – Voornemen om gekozen cursussen uit keuze-experiment daadwerkelijk te gaan volgen, naar leeftijdscategorie



Bron: ROA Levenslang Leren Survey 2017

uitkomstvariabele bestaat uit een stochastische variabele met enkel positieve waarden (*count data* in dit geval), maken we gebruik van Poisson-regressiemodellen.

In het eerste model (kolom 1) voegen we uitsluitend de leeftijdscategorie van respondenten toe aan ons model. Dit model bevat in feite dezelfde informatie als Figuur 3: 55- tot en met 66-jarige werknemers zijn minder vaak bereid een door hen geprefereerde cursus daadwerkelijk te volgen.⁷

In kolom 2 voegen we enkele standaard controlevariabelen toe, waaronder geslacht, opleidingsniveau, type dienstverband en het aantal uren dat men per week werkt en het aantal jaren dat men reeds werkzaam is in de huidige functie. We zien dat de negatieve coëfficiënt voor 55- tot en met 66-jarigen met het toevoegen van deze controlevariabelen flink daalt, namelijk naar $-0,171$.⁸ Deze daling wordt met

7 De coëfficiënt van $-0,320$ kan worden vertaald naar een gemiddeld marginaal effect. Het gemiddelde marginale effect is dan ongeveer $-0,5$, wat wil zeggen dat 55- tot en met 66-jarigen gemiddeld $0,5$ cursussen minder zouden willen volgen dan 16-39-jarigen.

8 Het gemiddelde marginale effect hiervan is gelijk aan $-0,3$.

Tabel 3 – Determinanten van trainingsbereidheid in het keuze-experiment onder werknemers

Variabelen	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Leeftijdsgroep (ref. = 16-39 jaar)					
40-54 jaar	-0,0393	0,0479	0,0563	0,0592	0,0548
55-66 jaar	-0,320***	-0,171***	-0,0973**	-0,0938*	-0,0972**
Geslacht (ref. = man)					
Vrouw		0,0725**	0,0503	0,0498	0,0493
Opleidingsniveau (ref. = laag)					
Middelbaar		0,167***	0,0883*	0,0885*	0,0774
Hoog		0,244***	0,0846	0,0843	0,0731
Contracttype (ref. = vast contract)					
Tijdelijk mét perspectief		-0,00875	-0,0114	-0,0195	-0,0164
Tijdelijk zónder perspectief		0,133*	0,106	0,110	0,113
Uren werkzaam		0,00667***	0,00436**	0,00426**	0,00408**
Jaren in functie		-0,00960***	-0,00494**	-0,00507**	-0,00492**
Leervermogen			0,136***	0,132***	0,135***
Leermotivatie			0,200***	0,200***	0,198***
Leercultuur				0,0216	0,0355**
Leercultuur × Leervermogen					-0,0561*
Leercultuur × Leermotivatie					0,00985
Constante	0,628***	0,205**	0,278***	0,281***	0,303***
Aantal observaties	2.242	2.242	2.242	2.242	2.242

name gedreven door het feit dat oudere werknemers gemiddeld langer werkzaam zijn in hun huidige functie en door het feit dat de bereidheid om te trainen negatief samenhangt met het aantal jaren dat men reeds dezelfde functie vervult.

Als we in kolom 3 ook corrigeren voor het leervermogen en de leermotivatie van werknemers⁹ zien we dat de coëfficiënt voor 55- tot en met 66-jarigen nog verder daalt. De coëfficiënt daalt hierbij overigens iets sterker door het toevoegen van

9 De leermotivatie en het leervermogen van werkenden zijn gemeten met onderstaande stellingen en vervolgens door factoranalyse samengevat in één maatstaf per construct. Leervermogen: (1) Ik leer veel van cursussen vergeleken met anderen; (2) Het volgen van een cursus geeft mij goede ideeën; (3) Ik denk dat ik mijn kennis en vaardigheden kan verbeteren door middel van een cursus. Leermotivatie: (1) Ik zou graag mijn vaardigheden willen verbeteren; (2) Ik ben bereid om me in te spannen voor een cursus om mijn kennis en vaardigheden te verbeteren. Respondenten gaven op een vijfpuntsschaal aan (1 = helemaal niet van toepassing/ 5 = helemaal van toepassing) in hoeverre ze het eens waren met de stellingen. De stellingen zijn ontleend aan Tharenou, 2001.

leermotivatie dan door toevoeging van leervermogen. Naast de individuele leermotivatie en het individuele leervermogen zou ook de leercultuur binnen de organisatie een rol kunnen spelen.¹⁰ Als we de leercultuur van de organisatie meenemen, zien we echter dat de impact van deze variabele beperkt is (kolom 4) en alleen significant als we ook de interactie met leervermogen en leermotivatie meenemen (kolom 5). Zowel het individuele leervermogen, de individuele leermotivatie als de leercultuur van de organisatie zijn in dit model positief gerelateerd aan de bereidheid om een cursus te volgen. De interactie tussen leervermogen en leercultuur is echter significant negatief, wat impliceert dat het positieve effect van leercultuur minder sterk is bij een hoog leervermogen (en vice versa).

Dat de kloof in trainingsbereidheid tussen 55- tot en met 66-jarigen en de jongere leeftijdsgroepen na opname van de hierboven besproken controlevariabelen fors kleiner wordt, suggereert dat de lagere trainingsbereidheid in de oudste leeftijdsgroep deels gedreven wordt door factoren die samenhangen met een hogere leeftijd. Met name het aantal jaren werkzaam in de huidige functie, de lagere leermotivatie en het lagere leervermogen spelen hierbij een rol. Ondanks het feit dat ook na controle van deze kenmerken een substantieel deel van de kloof in trainingsparticipatie tussen jong en oud blijft bestaan, suggereren deze resultaten dat deze kloof deels verkleind kan worden door de leermotivatie en het leervermogen van 55- tot en met 66-jarigen te bevorderen. Voor werknemers die al jaren dezelfde functie vervullen zou taakrotatie een positief effect kunnen hebben op hun trainingsbereidheid.

10 De leercultuur van de organisatie is gemeten met de onderstaande vragen.

- (1) In mijn organisatie helpen werknemers elkaar om te leren.
- (2) In mijn organisatie krijgen werknemers tijd voor leren.
- (3) In mijn organisatie worden werknemers beloond voor leren.
- (4) In mijn organisatie geven werknemers elkaar open en eerlijke feedback.
- (5) In mijn organisatie is het zo dat wanneer iemand zijn eigen kijk op de zaak verwoordt, hij ook aan anderen vraagt hoe zij erover denken.
- (6) In mijn organisatie besteden werknemers tijd om vertrouwen op te bouwen.

Respondenten gaven op een zespuntsschaal aan in hoeverre de betreffende stelling op hun organisatie van toepassing was (1 = bijna nooit/ 6 = bijna altijd). De vragen zijn gebaseerd op de *Dimensions of the Learning Organization Questionnaire*.

4. Resultaten keuze-experiment werkgevers

Basisresultaten experiment

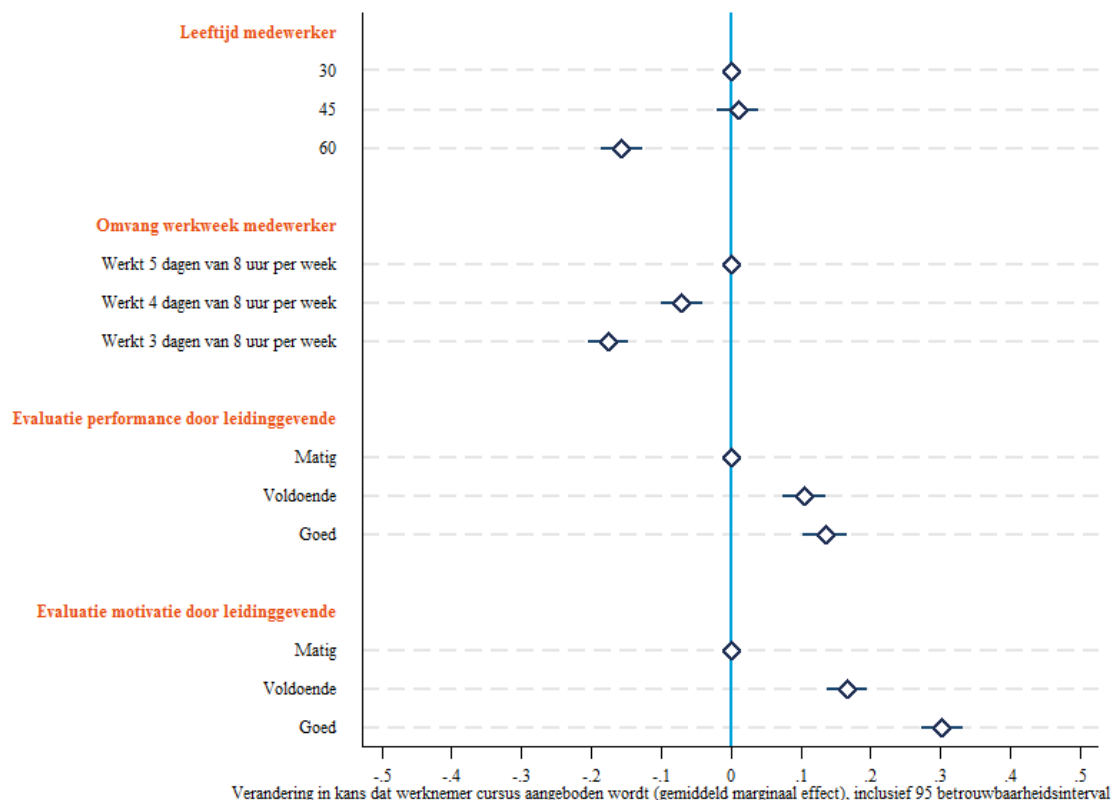
Figuur 4 toont de resultaten van ons keuze-experiment onder werkgevers. De figuur laat voor elk werknemerskenmerk de verandering in de kans zien dat een werknemer gekozen wordt ten opzichte van een bepaalde referentiecategorie. Deze referentiecategorie wordt telkens gevormd door het eerstgenoemde niveau van dat kenmerk. In het geval van leeftijd is de referentiecategorie dus een werknemer van 30 jaar.

Zoals Figuur 4 laat zien, zijn werkgevers minder bereid om in de scholing van 60-jarigen te investeren dan in de scholing van 30- en 45-jarigen. Het verschil met 30-jarige werknemers bedraagt 16 procentpunt. Er blijkt geen verschil te zijn in de bereidheid om in een 30- versus 45-jarige te investeren. Dat werkgevers geen onderscheid maken tussen 30- en 45-jarigen is interessant in het kader van de in paragraaf 3 besproken noodzaak tot evaluatie en/of heroriëntatie van de loopbaan voor sommige groepen werkenden. Daar concludeerden we dat een dergelijke heroriëntatie van de loopbaan waarschijnlijk vooral voor de fysiek zwaardere beroepen van belang is en dat een evaluatie/heroriëntatie van de loopbaan op middelbare leeftijd waarschijnlijk te prefereren is boven een evaluatie/heroriëntatie op latere leeftijd. Het is in dat kader dus goed nieuws dat werkgevers geen lagere bereidheid vertonen om in werkenden van middelbare leeftijd te investeren.

Naast het effect van leeftijd blijkt de mate waarin werknemers in deeltijd werken ook van invloed op de kans om scholing aangeboden te krijgen. Een werknemer die 32 uur in plaats van 40 uur per week werkt, heeft 7 procentpunt minder kans om scholing aangeboden te krijgen. Werkenden met een 24-urige werkweek hebben in vergelijking tot werkenden met een 40-urige werkweek zelfs 17 procentpunt minder kans op een scholingsaanbod. Er is dus sprake van een *parttime penalty* in de kans op scholing. De *parttime penalty* voor werknemers die 24 uur werken is qua omvang vergelijkbaar met het pure leeftijdseffect voor 60-jarigen. Uit aanvullende analyses blijkt overigens dat de *parttime penalty* niet verschilt tussen de verschillende leeftijdscategorieën; 60-jarigen die in deeltijd werken ondervinden als gevolg van hun deeltijdwerk dezelfde afname in hun kans om scholing te ontvangen als 30- of 45-jarigen die in deeltijd werken. Ouderen werken echter relatief gezien vaker in deeltijd en worden daarom ook vaker geconfronteerd dit negatieve gevolg van deeltijdwerk.¹¹ Zij worden in die zin dus dubbel 'bestraft'; zowel voor leeftijd als voor werken in deeltijd.

11 In 2017 werkte 47,7% van de 55- tot en met 65-jarigen in deeltijd (in dit geval 35 uur per week of minder) (CBS, 2018). Bij de meeste andere leeftijdsgroepen lag dit aandeel (fors) lager.

Figuur 4 – Resultaten keuze-experiment werkgevers



Bron: ROA Werkgeversenquête Scholingsbeleid 2017

Noot: 6.192 observaties gebaseerd op 1.032 individuen (werkgevers). De vierkantjes tonen de gemiddelde marginale effecten van de in het experiment opgenomen cursuskenmerken. De balken geven de 95%-betrouwbaarheidsintervallen weer. Gebaseerd op probit regressie met cluster-robuste standaardfouten.

Figuur 4 laat ook zien dat werkgevers significant meer bereid zijn om scholing aan te bieden aan werknemers die over een goede performance en goede motivatie beschikken. Het lijkt erop dat werkgevers vooral de intentie hebben om goed functionerende werknemers te 'belonen' met scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden – in plaats van dat zij scholingsmogelijkheden aanwenden om de productiviteit van minder goed functionerende werknemers op te krikken. Daarnaast valt op dat het effect van een goede motivatie groter is dan het effect van een goede performance. Een werknemer met een goede motivatie heeft 40 procentpunt meer kans op scholingsaanbod dan iemand die 'matig' scoort op motivatie. Tegelijkertijd heeft een werknemer met een goede performance 'slechts' 13 procentpunt meer kans om scholing aangeboden te krijgen dan iemand die over een matige performance beschikt. Ook lijkt het effect van performance er voornamelijk op gericht om investeringen in matig presterende werknemers te voorkomen. Het effect van performance heeft

namelijk vooral betrekking op het verschil tussen een matige en voldoende performance. Werkgevers zijn 11 procentpunt meer bereid om in een werknemer met een voldoende performance te investeren dan in een werknemer met een matige performance. Dit terwijl het verschil tussen een voldoende en goede performance slechts 3 procentpunt is. Bij motivatie zien we dit effect duidelijk minder sterk terug.

Afruil tussen leeftijd en performance/motivatie

Figuur 4 laat zien dat werkgevers enerzijds minder bereid zijn om in de scholing van oudere werknemers en deeltijdwerknemers te investeren, terwijl zij anderzijds positief selecteren op basis van motivatie en performance. Dit betekent dat er afruilmogelijkheden zijn tussen deze variabelen. In deze paragraaf focussen we op de vraag in hoeverre de negatieve selectie op leeftijd gecompenseerd kan worden als oudere werknemers over een goede motivatie en/of performance beschikken.

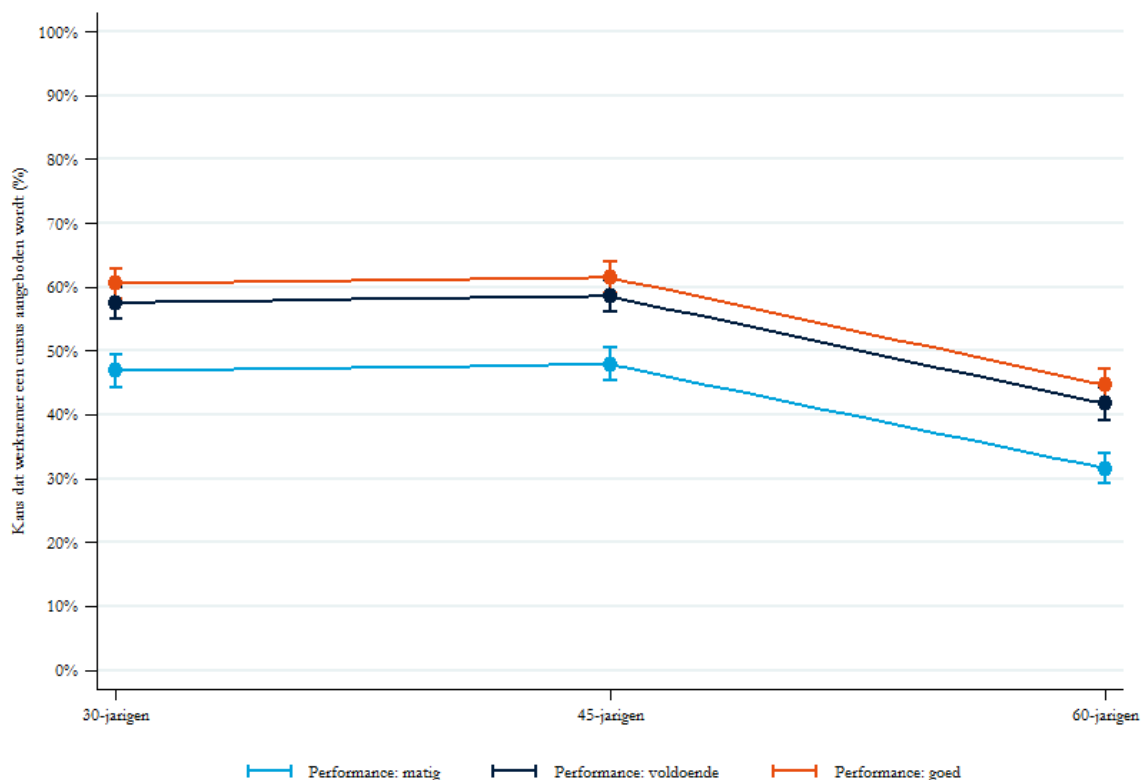
Figuur 5 geeft de afruilmogelijkheden tussen leeftijd en performance weer als bepalende kenmerken voor de kans om geselecteerd te worden voor scholing. Op de horizontale as staan de verschillende leeftijden die in het experiment onderscheiden worden, op de verticale as de kans dat een werknemer met deze kenmerken wordt gekozen in ons experiment. De drie lijnen representeren ieder een bepaalde waarde van performancevariabele ('matig', 'voldoende' en 'goed').

In Figuur 4 zagen we al dat de kans dat een werknemer wordt geselecteerd positief afhangt van zijn of haar performance. In Figuur 5 is dit zichtbaar gemaakt: de lijn voor een voldoende performance ligt altijd boven die van een matige performance en de lijn voor een goede performance ligt altijd boven die van een voldoende performance. Het feit dat de lijnen elkaar niet kruisen, toont bovendien aan dat de bereidheid van werkgevers om scholing aan te bieden voor elke leeftijdsgroep toeneemt als de performance van de werknemer beter is.

Verder toont Figuur 5 dat afruilmogelijkheden weliswaar aanwezig, maar beperkt van aard zijn. Werkgevers zijn ongeveer even bereid om in 60-jarigen met een goede performance te investeren als in 30- of 45-jarigen met een matige performance.¹² 60-jarigen met een goede performance kunnen in die zin dus 'concurreren' met 30- en 45-jarigen. Dit geldt echter alleen als die laatsten een matige performance hebben. Beschikken de 30- en 45-jarigen over een voldoende of goede performance, dan valt de vergelijking in het nadeel van de 60-jarigen uit, zelfs als deze 60-jarigen

12 De geschatte kans dat een goed presterende 60-jarige werknemer wordt gekozen (45%) verschilt niet statistisch significant van de geschatte kans dat een matig functionerende 30-jarige of 45-jarige wordt gekozen (47%, respectievelijk 48%).

Figuur 5 – Afruilmogelijkheden tussen leeftijd en performance



Bron: ROA Werkgeversenquête Scholingsbeleid 2017

Noot: 6.192 observaties gebaseerd op 1.032 individuen (werkgevers). De vierkantjes tonen de gemiddelde marginale effecten van de in het experiment opgenomen cursuskenmerken. De balken geven de 95%-betrouwbaarheidsintervallen weer. Gebaseerd op probit regressie met cluster-robuste standaardfouten.

over een goede performance beschikken. 60-jarigen kunnen op basis van louter performance dus niet 'concurreren' met 30- en 45-jarigen van wie de performance minimaal voldoende is.

Figuur 6 toont, volgens hetzelfde stramien als Figuur 5, de afruil tussen leeftijd en motivatie als bepalende kenmerken om geselecteerd te worden voor scholing. Op de horizontale as is wederom de leeftijd weergegeven en op de verticale as de kans dat een werknemer met de betreffende kenmerken wordt uitgekozen voor scholing. De drie lijnen representeren nu ieder een bepaalde waarde van de motivatievariabele. Net als in Figuur 5 liggen de drie lijnen weer boven elkaar en kruisen ze elkaar niet; aanwijzingen dat werkgevers ongeacht de leeftijd van de werknemer liever investeren

in een gemotiveerdere werknemer.¹³ De lijnen in Figuur 6 liggen verder uit elkaar dan in Figuur 5 omdat het effect van een goede motivatie zoals we eerder zagen belangrijker blijkt te zijn dan het effect van een goede performance en omdat het effect van motivatie minder snel afvlakt dan het effect van performance.

De afruilmogelijkheden tussen leeftijd en motivatie zijn duidelijker aanwezig dan in het geval van de afruil met performance. Uit Figuur 6 blijkt bijvoorbeeld dat werkgevers even geneigd zijn om te investeren in een 60-jarige met een voldoende motivatie als in een 30- of 45-jarige waarvan de motivatie als matig wordt beoordeeld.¹⁴ Indien de 60-jarige over een goede motivatie beschikt, is er zelfs sprake van een duidelijke voorkeur ten opzichte van 30- en 45-jarigen die matig scoren en is de kans dat 60-jarigen training aangeboden krijgen gelijk aan de kans dat een 30- of 45-jarige met een voldoende motivatie trainingsaanbod krijgt.¹⁵

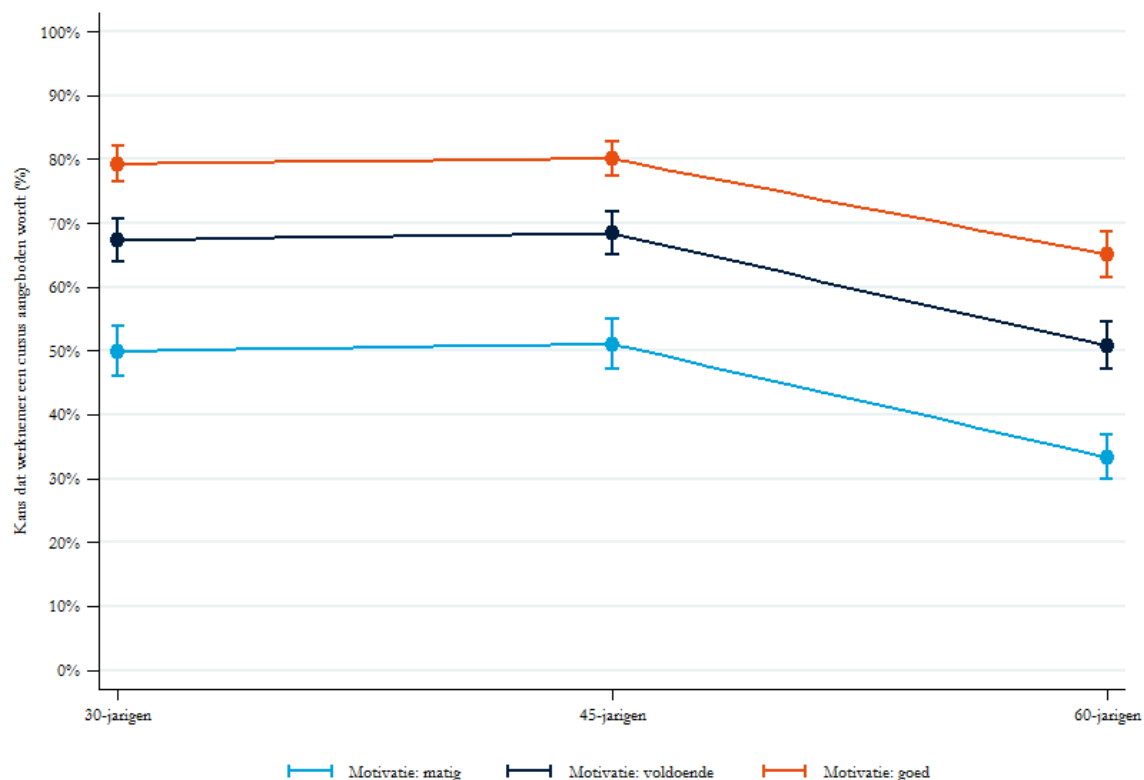
In de analyses hierboven focusten we op het *separate* effect van performance of motivatie. Een 60-jarige werknemer die goed scoort op *beide* kenmerken heeft uiteraard meer mogelijkheden om te compenseren voor zijn/haar achterstand. Uit additionele analyses blijkt bijvoorbeeld dat werkgevers even bereid zijn om te investeren in een 60-jarige die goed scoort op performance én motivatie als in een 30- of 45-jarige werknemer die goed scoort op motivatie en matig op performance. Als de 40- of 45-jarige werknemer matig scoort op motivatie en goed op performance, heeft de 60-jarige zelfs een duidelijk hogere kans om de scholing aangeboden te krijgen. Deze vergelijkingen gaan er echter van uit dat de werknemers die met de 60-jarige 'concurreren' op ten minste één van de kenmerken 'matig' scoren, terwijl zij op het andere kenmerk 'goed' scoren. Aangezien deze combinaties in de praktijk waarschijnlijk minder vaak voorkomen, is het informatiever om naar combinaties te kijken die in de praktijk waarschijnlijk vaker voorkomen. Dan blijkt bijvoorbeeld dat werkgevers even bereid zijn om te investeren in 60-jarigen die op beide kenmerken goed scoren als in 30- of 45-jarigen die op beide kenmerken voldoende scoren.

13 Werkgevers zouden om verschillende redenen positief kunnen selecteren op motivatie. Werkgevers zouden bijvoorbeeld de inschatting kunnen maken dat scholingsinvesteringen in gemotiveerde werknemers vanuit *efficiency*oogpunt beter tot hun recht komen (hoger behaald rendement als gevolg van motivatie). Ook kunnen werkgevers geneigd zijn om gemotiveerde werknemers te belonen door hen scholingsmogelijkheden aan te bieden. Daarnaast ligt het voor de hand om te veronderstellen dat een goede match tussen werkgever en werknemer tot uiting komt in een hoge werkmotivatie bij de werknemer. In het geval van een goede match tussen werknemer en werkgever ligt verdere continuering van de arbeidsrelatie immers meer voor de hand en hebben scholingsinvesteringen een langere terugverdientijd.

14 De minimale verschillen die in de figuur zichtbaar zijn, zijn niet statistisch significant.

15 Ook hier zijn de minimale verschillen niet statistisch significant.

Figuur 6 – Afruilmogelijkheden tussen leeftijd en motivatie



Bron: ROA Werkgeversenquête Scholingsbeleid 2017

Noot: 6.192 observaties gebaseerd op 1.032 individuen (werkgevers). De vierkantjes tonen de gemiddelde marginale effecten van de in het experiment opgenomen cursuskenmerken. De balken geven de 95%-betrouwbaarheidsintervallen weer. Gebaseerd op probit regressie met cluster-robuste standaardfouten.

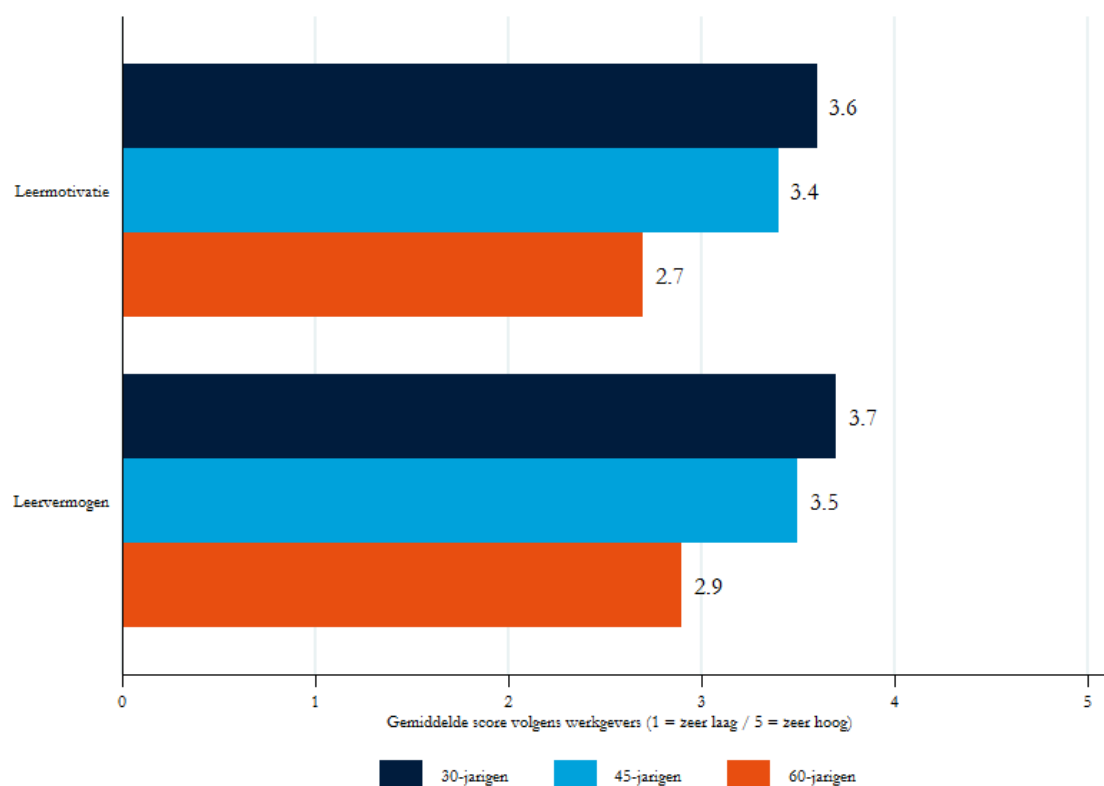
Opvallend is daarnaast dat het verschil met 30- of 45-jarigen die voldoende scoren op motivatie en goed op performance niet statistisch significant is; 60-jarigen met een goede motivatie en een goede performance kunnen dus 'concurreren' met hun jongere collega's, zolang hun jongere collega's een 'voldoende' of lager op motivatie scoren.

Mogelijke verklaringen voor verschil in scholingsbereidheid werkgever

In de ROA Werkgeversenquête Scholingsbeleid 2017 hebben we onder andere aan werkgevers gevraagd om een inschatting te maken van het leervermogen en de leermotivatie van 30-, 45- en 60-jarigen.¹⁶ Figuur 7 laat zien dat er duidelijke verschillen

16 De vraag was: 'Hoe hoog of laag schat u [de gemiddelde motivatie/het gemiddelde vermogen] om nieuwe dingen te leren voor de onderstaande groepen medewerkers in? Als u geen medewerker heeft die aan genoemde kenmerken voldoet, probeert u zich in te beelden hoe u zou kiezen als u deze medewerker wel in dienst zou hebben.' In beide gevallen antwoordden werkgevers op een vijfpuntsschaal (1 = Zeer laag/5 = Zeer hoog).

Figuur 7 – Inschatting van gemiddelde leermotivatie en leervermogen door werkgevers, naar leeftijd van de werknemer



Bron: ROA Werkgeversenquête Scholingsbeleid 2017

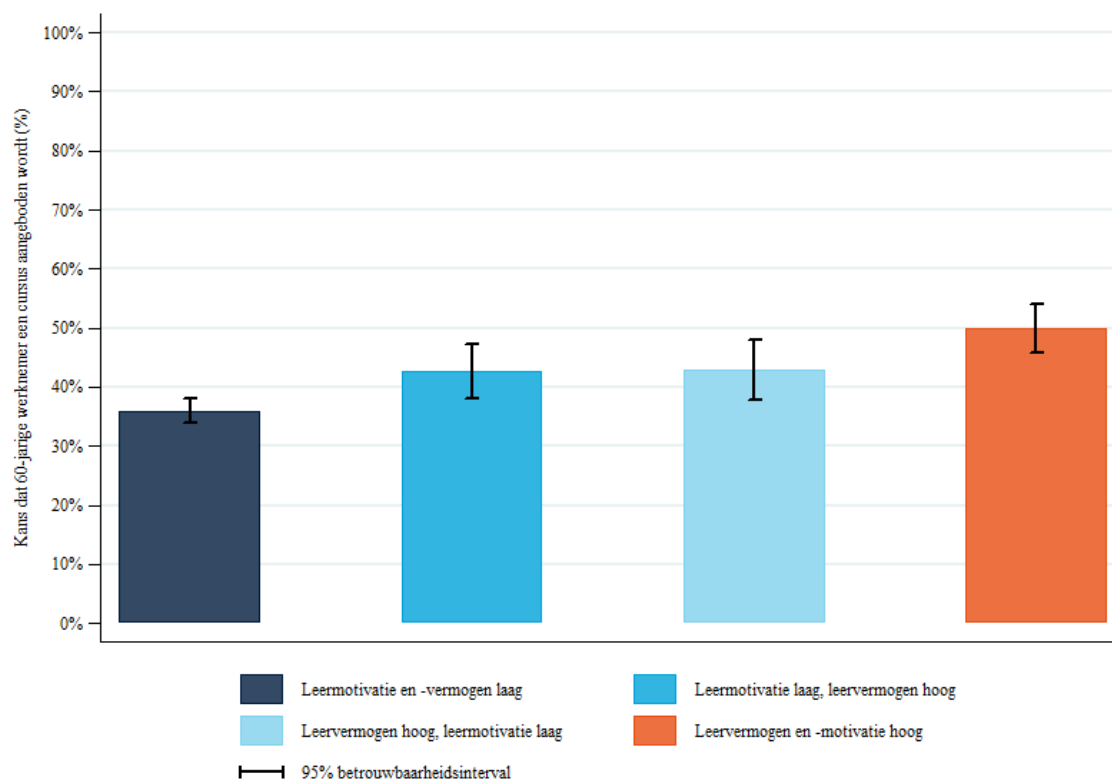
Noot: 1.032 observaties (werkgevers)

zijn tussen de inschattingen die werkgevers hebben van het leervermogen en de leermotivatie van 30-, 45- en 60-jarigen. Voor beide variabelen geldt dat werkgevers een lagere inschatting maken voor oudere werknemers. Dit is in overeenstemming met de bestaande literatuur waaruit blijkt dat er onder werkgevers enkele hardnekkige, negatieve stereotypen over oudere werkenden bestaan, bijvoorbeeld wat betreft hun productiviteit, motivatie en vermogen om nieuwe dingen te leren.¹⁷

De vraag is nu of deze lagere inschattingen (een deel van) de verklaring vormen voor de lagere investeringsbereidheid onder werkgevers. Dit blijkt inderdaad het geval, zoals in Figuur 8 te zien is. Deze figuur is gebaseerd op een regressiemodel waarin interactietermen tussen de leeftijd van de werknemer en de inschattingen van het leervermogen en de leermotivatie van 60-jarigen zijn meegenomen. De figuur toont dat 60-jarigen een kans hebben van slechts 36% om geselecteerd te worden zolang werkgevers denken dat zowel hun leervermogen als hun leermotivatie relatief

¹⁷ Zie Posthuma en Campion (2009) voor een overzicht over deze stereotypen.

Figuur 8 – Kans dat 60-jarige wordt gekozen afhankelijk van de inschattingen van werkgevers m.b.t. de leermotivatie en het leervermogen van 60-jarigen



Bron: ROA Werkgeversenquête Scholingsbeleid 2017

Noot: 6.192 observaties gebaseerd op 1.032 individuen (werkgevers). Gebaseerd op probit regressie met cluster-robuste standaardfouten.

laag zijn.¹⁸ Als werkgevers echter de indruk hebben dat de leermotivatie en het leervermogen van 60-jarigen hoog is, stijgt deze kans tot 50%. Dit toont aan dat de relatief lage inschattingen van werkgevers van de leermotivatie en het leervermogen van 60-jarigen het gat in de investeringsbereidheid van werkgevers gedeeltelijk kunnen verklaren.

¹⁸ Relatief laag beoordelen wil zeggen dat zij 60-jarigen een score gaven van 1-3 op de in de vorige voetnoot beschreven enquêtevragen. Een relatief hoge score verwijst naar een score van 4 of 5 op de betreffende enquêtevragen.

5. Conclusie

Werknemers in de leeftijd 55- tot en met 66 jaar participeren minder vaak in trainingen/cursussen dan jongere werknemers. In dit paper focussen wij op de voorkeuren van werknemers en werkgevers bij het verklaren van deze kloof in trainingsdeelname. We maken hierbij gebruik van twee keuze-experimenten die ons in staat stellen om zowel de bereidheid tot het volgen van scholing onder oudere werknemers als de bereidheid onder werkgevers om in de scholing van oudere werknemers te investeren in kaart te brengen.

Ons keuze-experiment onder werknemers laat zien dat 55- tot en met 66-jarige werknemers gemiddeld genomen minder bereid zijn om een cursus of training te volgen. Tegelijkertijd blijkt uit ons keuze-experiment onder werkgevers dat werkgevers minder bereid zijn om in de scholing van oudere werknemers te investeren. Deze resultaten tonen aan dat belemmeringen aan zowel de vraag- als aanbodkant een rol spelen bij de verklaring van de kloof in trainingsparticipatie tussen jong en oud. Beleid dat gericht is op het stimuleren van de trainingsparticipatie onder ouderen dient zich daarom zowel te richten op de belemmerende factoren aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt – dat wil zeggen op het verhogen van de trainingsbereidheid onder ouderen – als op de belemmerende factoren aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt – de lagere bereidheid onder werkgevers om in de scholing van oudere werknemers te investeren.

Met betrekking tot de aanbodkant van de arbeidsmarkt laten onze resultaten zien dat oudere werknemers eerder te bewegen zijn tot het volgen van een training/cursus als deze op een bepaalde manier is vormgegeven of als het werk op een bepaalde manier is georganiseerd. De bereidheid tot het volgen van scholing onder oudere werknemers kan worden vergroot door:

- *geen of slechts een beperkte financiële bijdrage van de werknemer verlangen*
Uit ons onderzoek blijkt dat oudere werknemers, net als hun jongere collega's, minder snel geneigd zijn om voor scholing te kiezen die een eigen financiële bijdrage vereist.
- *de scholing onder werktijd aan te bieden*
In tegenstelling tot hun jongere collega's zijn oudere werknemers significant minder geneigd om scholing te volgen die gedeeltelijk of geheel in eigen tijd plaatsvindt.
- *de scholing af te sluiten met een formele eindtoets*
Oudere werknemers blijken, in tegenstelling tot jongere werknemers, de voorkeur te geven aan scholing die wordt afgesloten met een formele eindtoets.

- *de scholing te focussen op vaktechnische kennis en vaardigheden*
Voor oudere werknemers geldt, net als voor jonge werknemers en werknemers van middelbare leeftijd, dat zij een voorkeur hebben voor een cursus waarin vaktechnische kennis en vaardigheden centraal staan.
- *functie- en taakrotatie onder oudere werknemers mogelijk te maken*
Oudere werknemers geven minder vaak dan jongere werknemers aan dat zij de in ons experiment getoonde scholing daadwerkelijk zouden willen volgen. Deze lagere trainingsbereidheid komt deels voort uit het feit dat oudere werknemers gemiddeld genomen langer werkzaam zijn in hun huidige functie. Ook het feit dat de bereidheid om te trainen negatief samenhangt met het aantal jaren dat men reeds dezelfde functie vervult, speelt hier mee. Functie- of taakrotatie zou de trainingsbereidheid ten goede kunnen komen.

Met betrekking tot de vraagkant van de arbeidsmarkt laten onze resultaten zien dat werkgevers eerder bereid zijn om in de scholing van oudere werknemers te investeren:

- *als de performance en/of algehele motivatie als goed beoordeeld worden*
Als de oudere werknemer een goede beoordeling heeft op motivatie en/of performance, dan gaat de voorkeur voor een scholingsinvestering soms uit naar deze oudere werknemer in plaats van naar een iets minder goed functionerende of iets minder gemotiveerde jongere werknemer. Het effect van een goede motivatie blijkt hier overigens groter dan het effect van een goede performance. Oudere werknemers kunnen dus deels compenseren voor hun lagere kans om scholing te ontvangen door goed te presteren en vooral door gemotiveerd te zijn. Het zou in deze context ook helpen als oudere werknemers worden geïnformeerd over de grotere bereidheid van werkgevers om scholing aan te bieden als zij zien dat oudere werknemers voldoende presteren en gemotiveerd zijn.
- *als hardnekkige, negatieve stereotypingen een minder grote rol spelen*
Ons onderzoek toont aan dat werkgevers over het algemeen een negatiever beeld hebben van de leermotivatie en het leervermogen van oudere werknemers dan van jongere werknemers. Deze negatieve stereotypen staan los van de performance en motivatie van individuele werknemers en hebben volgens ons onderzoek een negatieve impact op de kans dat werkgevers scholing aan ouderen aanbieden. Uit de literatuur blijkt dat er onder werkgevers vaker sprake is van hardnekkige negatieve stereotypen over ouderen en dat deze stereotypingen lang niet altijd terecht zijn (Posthuma & Campion, 2009). Wij bevelen daarom aan

om aandacht te schenken aan het tegengaan van deze hardnekkige, negatieve stereotyperingen over oudere werkenden.

Dit onderzoek levert niet alleen bewijs voor een lagere scholingsbereidheid onder oudere werkenden en een lagere bereidheid onder werkgevers om in oudere werknemers te investeren, maar komt tot nog enkele andere belangrijke conclusies. Zo toont het aan dat werkgevers ook minder bereid zijn om scholing aan te bieden aan werknemers die in deeltijd werken. Deze *parttime penalty* is voor alle leeftijdsgroepen even sterk, maar omdat ouderen relatief vaker in deeltijd werken (CBS, 2018; Bolhaar & Van Vuuren, 2018), worden zij hierdoor vaker geraakt. Er is voor in deeltijd werkenden ouderen dan ook sprake van een dubbele 'straf', namelijk op basis van leeftijd én deeltijdwerk.

Ons onderzoek laat daarnaast de implicaties zien voor werkenden met een loopbaan die nauwelijks of niet tot aan de pensioenleeftijd is vol te houden, bijvoorbeeld omdat hun werk fysiek zwaar is. Een evaluatie/heroriëntatie van de loopbaan kan voor deze groep een oplossing zijn. Aangezien het beter is om nodige loopbaan-aanpassingen vroeg te signaleren, zou het goed zijn als een evaluatie/heroriëntatie van de loopbaan plaatsvindt voordat werkenden de leeftijd van 55 jaar bereiken. Zo'n evaluatie zou de vorm van een loopbaancheck op middelbare leeftijd kunnen krijgen, waarbij werkgever en werknemer gezamenlijk bekijken of de huidige functie/loopbaan tot aan de pensioenleeftijd kan worden uitgevoerd. Blijkt dat niet het geval, dan kunnen op dat moment aanpassingen in het werk en de functie/loopbaan doorgevoerd worden. Mogelijke aanpassingen als resultaat van een dergelijke loopbaancheck dienen waarschijnlijk gepaard te gaan met scholingsinvesteringen om de nieuwe taken goed te kunnen uitvoeren. Het is daarom goed nieuws dat werkgevers even bereid zijn om te investeren in een 45-jarige als in een 30-jarige werknemer. Wachten tot op latere leeftijd is niet alleen onverstandig omdat problemen dan waarschijnlijk te laat gesignaleerd worden (met mogelijke uitval als resultaat), maar ook omdat werkgevers minder bereid zijn om in oudere werknemers te investeren.

Referenties

- Bierings, H., & Loog, B. (2013). Verwachte baanvindduren werkloze 45-plussers, *Sociaaleconomische trends*, 2013-2
- Bolhaar, J., & Van Vuuren, D.. (2018). *Geleidelijke uittreding en de rol van deeltijdpensioen*. Den Haag: CPB.
- CBS. (2018). *Werkzame beroepsbevolking; arbeidsduur*. Geraadpleegd van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82647NED/table?dl=BFoA>
- Delsen, L. Realisatie van de participatiesamenleving. Hervorming van de verzorgingsstaat in Nederland: 2010-2015. *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 4, 767-797.
- Erskine, J. A. K., Kvavilashvili, L., Conway, M. A., & Myers, L. (2007). The effects of age on psychopathology, well-being and repressive coping. *Aging & Mental Health*, 11(4), 394-404.
- Euwals, R., Van Vuuren, D. & Wolthoff, R. (2010). Early retirement behaviour in the Netherlands: Evidence from a policy reform. *De Economist*, 158, 209-236.
- Fouarge, D., Eldert, P, van, Grip, A. de, Künn-Nelen, A., & Poulissen, D. (2018). Nederland in leerstand. Maastricht: ROA-R-2018/4.
- Graaf-Zijl, M. (2015). *Langdurige werkloosheid. Afwachten én hervormen*. CPB Policy Brief.
- Huber, P. J. (1967). The behaviour of maximum likelihood estimates under nonstandard conditions. *Proceedings of the Fifth Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability*, 1, 221-233.
- Künn-Nelen, A., Poulissen, D., Eldert, P. van, Fouarge, D., & Grip, A. de. (2018). *Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt*. Maastricht: ROA-R-2018/5.
- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1), 158-188.
- Tharenou, P. (2001). The relationship of training motivation to participation in training and development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 599-621.
- Thomse, D. K., Mehlsen, M. Y., Viidik, A., Sommerlund, B., & Zachariae, R. (2005). Age and gender differences in negative affect – Is there a role for emotion regulation? *Personality and Individual Differences*, 38(8), 1935-1946.

Bijlage A – Trainingsparticipatie naar leeftijd en over de tijd*Tabel A1 – Trainingsparticipatie onder werknemers van 16-39-, 40-54- en 55-66-jaar in de periode 2004-2017*

Jaar	16 t/m 39 jaar	40 t/m 54 jaar	55 t/m 66 jaar
2004	61%	52%	39%
2007	57%	50%	40%
2010	55%	54%	48%
2013	59%	53%	52%
2017	57%	53%	51%

Bron: Aanvullende berekeningen op basis van de ROA Levenslang Leren Survey, 2004-2017

Bijlage B – Keuze-experiment werknemers*Tabel B1 – Introductietekst keuze-experiment en voorbeeld van een keuzetaak*

<INTRODUCTIETEKST ZOALS GEPRESENTEERD AAN RESPONDENTEN>

Stel dat u van [uw werkgever / de overheid]¹⁹ een tegoedbon ontvangt ter waarde van 1.000 euro die u naar eigen wens mag inzetten voor het volgen van een training of cursus in de komende 12 maanden.

Hieronder vragen wij u om 3 keer een keuze te maken uit twee mogelijke cursussen. De cursussen verschillen op een zestal kenmerken van elkaar. Verder zijn de cursussen identiek aan elkaar.

<VOORBEELD VAN EEN KEUZETAAK>

In welke van de twee cursussen zou u het meest geïnteresseerd zijn?

- Cursus A
 Cursus B

Zou u deze cursus ook daadwerkelijk gaan volgen?

- Ja
 Nee

	Cursus A	Cursus B
Getrainde vaardigheden	<i>Vaktechnische kennis en vaardigheden</i>	<i>Sociale en communicatieve vaardigheden</i>
Gericht op	<i>Uw huidige baan</i>	<i>Uw loopbaan binnen uw huidige organisatie</i>
Eigen bijdrage	<i>100 euro</i>	<i>0 euro</i>
Cursuslast	<i>8 uur onder werktijd</i>	<i>8 uur in eigen tijd</i>
Beoordeling	<i>Geen eindtoets/beoordeling</i>	<i>Eindtoets van opgedane kennis en vaardigheden</i>
Cursusvorm	<i>Klassikale lessen</i>	<i>Individuele training</i>

19 De helft van de respondenten kreeg te zien dat een tegoedbon beschikbaar werd gesteld door de eigen werkgever, terwijl de tegoedbon bij de andere helft van de respondenten beschikbaar werd gesteld door de overheid. Er zijn geen noemenswaardige verschillen tussen beide groepen wanneer het aankomt op de resultaten van ons experiment.

Bijlage C – Keuze-experiment werkgevers

Tabel C1 – Introductietekst keuze-experiment en voorbeeld van een keuzetaak

<ALGEMENE INTRODUCTIETEKST ZOALS GEPRESENTEERD AAN RESPONDENTEN>²⁰

Er volgen nu een aantal situaties waarin wij u 2 medewerkers voorleggen die in aanmerking komen voor het volgen van scholing (cursus of training). De medewerkers verschillen slechts op een aantal kenmerken van elkaar. Verder zijn de medewerkers identiek. Wij vragen u aan welke van deze twee medewerkers u de voorkeur geeft voor het aanbieden van scholing.

Als u geen medewerker hebt die aan de genoemde kenmerken voldoet, probeert u zich in te beelden hoe u zou kiezen als u deze medewerker wel in dienst zou hebben.

<SPECIFIEKE INTRODUCTIETEKST ZOALS GEPRESENTEERD AAN RESPONDENTEN>

We vragen u [...] 3 keer een keuze te maken tussen 2 medewerkers voor het volgen van scholing (cursus of training) die 16 uur duurt en €2.000,- kost. De medewerkers verschillen [...] op de volgende kenmerken:

- Evaluatie huidige performance door leidinggevende
- Evaluatie werkmotivatie door leidinggevende
- Leeftijd medewerker
- Omvang werkweek medewerker

<VOORBEELD VAN EEN KEUZETAAK>

Aan welke van deze 2 medewerker geeft u de voorkeur voor het aanbieden van scholing?

- Medewerker A
 Medewerker B

	Medewerker A	Medewerker B
Evaluatie performance door leidinggevende	<i>Voldoende</i>	<i>Voldoende</i>
Evaluatie werkmotivatie door leidinggevende	<i>Goed</i>	<i>Voldoende</i>
Leeftijd medewerker	<i>60</i>	<i>30</i>
Omvang werkweek medewerker	<i>Werkt 5 dagen van 8 uur per week</i>	<i>Werkt 4 dagen van 8 uur per week</i>

20 De ROA Werkgeversenquête Scholingsbeleid bevat naast het in dit artikel beschreven keuze-experiment nog twee andere keuze-experimenten. Om die reden was het noodzakelijk om een algemene introductietekst op te nemen en een specifieke introductietekst voor het in dit artikel beschreven keuze-experiment.

OVERZICHT UITGAVEN IN DE SURVEY PAPER SERIE

1. Saving and investing over the life cycle and the role of collective pension funds
Lans bovenberg , Ralph Koijen, Theo Nijman and Coen Teulings
2. What does behavioural economics mean for policy? Challenges to savings and health policies in the Netherlands
Peter Kooreman and Henriëtte Prast
3. Housing wealth and household portfolios in an aging society
Jan Rouwendal
4. Birth is the sessenger of death – but policy may help to postpone the bad news
Gerard van den Berg and Maarten Lindeboom
5. Phased and partial retirement: preferences and limitations
Arthur van Soest and Tunga Kantarci
6. Retirement Patterns in Europe and the U.S. (2008)
Arie Kapteyn and Tatiana Andreyeva
7. Compression of morbidity: A promising approach to alleviate the societal consequences of population aging? (2008)
Johan Mackenbach, Wilma Nusselder, Suzanne Polinder and Anton Kunst
8. Strategic asset allocation (2008)
Frank de Jong, Peter Schotman and Bas Werker
9. Pension Systems, Aging and the Stability and Growth Pact (2008) Revised version
Roel Beetsma and Heikki Oksanen
10. Life course changes in income: An exploration of age- and stage effects in a 15-year panel in the Netherlands (2008)
Matthijs Kalmijn and Rob Alessie
11. Market-Consistent Valuation of Pension Liabilities (2009)
Antoon Pelsser and Peter Vlaar
12. Socioeconomic Differences in Health over the Life Cycle: Evidence and Explanations (2009)
Eddy van Doorslaer, Hans van Kippersluis, Owen O'Donnell and Tom Van Ourti
13. Computable Stochastic Equilibrium Models and their Use in Pension- and Ageing Research (2009)
Hans Fehr
14. Longevity risk (2009)
Anja De Waegenare, Bertrand Melenberg and Ralph Stevens
15. Population ageing and the international capital market (2009)
Yvonne Adema, Bas van Groezen and Lex Meijdam
16. Financial Literacy: Evidence and Implications for Consumer Education (2009)
Annamaria Lusardi and Maarten van Rooij
17. Health, Disability and Work: Patterns for the Working-age Population (2009)
Pilar García-Gómez, Hans-Martin von Gaudecker and Maarten Lindeboom
18. Retirement Expectations, Preferences, and Decisions (2010)
Luc Bissonnette, Arthur van Soest
19. Interactive Online Decision Aids for Complex Consumer Decisions: Opportunities and Challenges for Pension Decision Support (2010)
Benedict Dellaert
20. Preferences for Redistribution and Pensions. What Can We Learn from Experiments? (2010)
Jan Potters, Arno Riedl and Franziska Tausch
21. Risk Factors in Pension Returns (2010)
Peter Broer, Thijs Knaap and Ed Westerhout
22. Determinants of Health Care Expenditure in an Aging Society (2010)
Marc Koopmanschap, Claudine de Meijer, Bram Wouterse and Johan Polder

23. Illiquidity: implications for investors and pension funds (2011)
Frank de Jong and Frans de Roon
24. Annuity Markets: Welfare, Money's Worth and Policy Implications (2011)
Edmund Cannon, Ian Tonks
25. Pricing in incomplete markets (2011)
Antoon Pelsser
26. Labor Market Policy and Participation over the Life Cycle (2012)
Pieter Gautier and Bas van der Klaauw
27. Pension contract design and free choice: Theory and practice (2012)
Henk Nijboer and Bart Boon
28. Measuring and Debiasing Consumer Pension Risk Attitudes (2012)
Bas Donkers, Carlos Lourenço and Benedict Dellaert
29. Cognitive Functioning over the Life Cycle (2012)
Eric Bonsang, Thomas Dohmen, Arnaud Dupuy and Andries de Grip
30. Risks, Returns and Optimal Holdings of Private Equity: A Survey of Existing Approaches (2012)
Andrew Ang and Morten Sorensen
31. How financially literate are women? Some new perspectives on the gender gap (2012)
Tabea Bucher-Koenen, Annamaria Lusardi, Rob Alessie and Maarten van Rooij
32. Framing and communication: The role of frames in theory and in practice (2012)
Gideon Keren
33. Moral hazard in the insurance industry (2013)
Job van Wolferen, Yoel Inbar and Marcel Zeelenberg
34. Non-financial determinants of retirement (2013)
Frank van Erp, Niels Vermeer and Daniel van Vuuren
35. The influence of health care spending on life expectancy (2013)
Pieter van Baal, Parida Obulqasim, Werner Brouwer, Wilma Nusselder and Johan Mackenbach
36. Long and healthy careers? (2013)
Bastian Ravesteijn, Hans van Kippersluis and Eddy van Doorslaer
37. Pensioenbewustzijn (2014)
Henriëtte Prast en Arthur van Soest
38. Emerging equity markets in a globalizing world (2014)
Geert Bekaert and Campbell Harvey
39. Asset accumulation and decumulation over the life cycle. The Role of Financial Literacy (2014)
Margherita Borella and Mariacristina Rossi
40. Reinventing intergenerational risk sharing (2014)
Jan Bonenkamp, Lex Meijdam, Eduard Ponds and Ed Westerhout
41. Gradual retirement. A pathway with a future? (2014)
Hans Bloemen, Stefan Hochguertel and Jochem Zweerink
42. Saving behavior and portfolio choice after retirement (2014)
Raun van Ooijen, Rob Alessie and Adriaan Kalwij
43. Employability and the labour market for older workers in the Netherlands (2014)
Rob Euwals, Stefan Boeters, Nicole Bosch, Anja Deelen and Bas ter Weel
44. The retirement savings-puzzle revisited: the role of housing as a bequeathable asset (2016)
Eduard Suari-Andreu, Rob J.M. Alessie and Viola Angelini
45. The role of life histories in retirement processes (2016)
Marleen Damman
46. Overcoming inertia in retirement saving: Why now and how? (2016)
Job Krijnen, Marcel Zeelenberg and Seger Breugelmans
47. Robustness for asset-liability management of pension funds (2016)
Ferenc Horvath, Frank de Jong and Bas Werker

- 48 Consumer retirement planning over the life cycle – Normative and behavioral perspectives on assisting consumer decision-making (2016)
Sonja Wendel, Meimei Dai, Benedict Dellaert and Bas Donkers
- 49 Post-retirement employment: determinants and labor market consequences (2017)
Raymond Montizaan
- 50 The relationship between non-cognitive skills and retirement decisions (2018)
Raymond Montizaan and Didier Fouarge
- 51 Emotions in long-term financial decision-making: Relevance and measurement (2018)
Luuk Perik, Thomas Post and Lisa Brügger
- 52 Informal caregiving, a healthy decision? Determinants and health-related consequences of providing informal care (2018)
Judith Bom, Pieter Bakx, Erik Schut and Eddy van Doorslaer
- 53 Trainingsparticipatie van oudere werknemers: belemmeringen aan de vraag- en aanbodzijde van de arbeidsmarkt (2018)
Davey Poulissen, Didier Fouarge, Annemarie Künn-Nelen en Andries de Grip



Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement

Dit is een uitgave van:
Netspar
Telefoon 013 466 2109
E-mail info@netspar.nl
www.netspar.nl

December 2018