

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

D. Poulissen, A. Künn-Nelen, D. Fouarge

ROA, Maastricht University

Als gevolg van 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 participatie aan trainingen tussen oudere en jongere werknemers. In dit artikel analyseren we het keuzeproces van werkgevers en werknemers middels twee stated choice experimenten op het terrein van scholing.

In het eerste 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 in hun eigen tijd moet worden gevolgd, een training/cursus die een eigen financiële bijdrage vraagt of een cursus 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 wanneer deze aan hen zou worden aangeboden. Dit suggereert een geringere trainingsbereidheid onder werknemers.

In het tweede experiment wordt werkgevers gevraagd een cursus/training met specifieke kenmerken toe te kennen aan werknemers die onder meer verschillen in hun leeftijd. We stellen vast dat werkgevers minder geneigd zijn om een cursus/training aan te bieden aan een werknemer van 60 jaar dan aan een werknemer die jonger is. Dit wijst op een geringere bereidheid om in de scholing van oudere werknemers te investeren. De lagere bereidheid van werkgevers om in oudere werknemers te investeren kan echter gecompenseerd worden als de prestaties of motivatie van deze werknemers positief beoordeeld worden.

Onze bevindingen suggereren dat zowel vraag- als aanbodfactoren verantwoordelijk zijn voor het verschil in participatie aan trainingen naar leeftijd, en dat werkgevers positief selecteren op basis van prestatie en motivatie.

## **Training participation of older workers: supply and demand constraints**

D. Poulissen, A. Künn-Nelen, D. Fouarge

ROA, Maastricht University

As the retirement age increases while at the same time technological and organisational changes affect the skills demand on 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 experiment, workers are asked to choose between two training courses that differ in a set 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 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, this age differential vanishes when older workers are rated positively on their performance 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 and.