

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/282516546>

Bereidheid van werkgevers te investeren in opleidingen voor oudere werknemers

Article in *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* · September 2015

DOI: 10.5553/TvA/016922162015031003005

CITATION

1

READS

300

3 authors:



[Maria Fleischmann](#)

University College London

19 PUBLICATIONS 32 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



[Thijs van den Broek](#)

The London School of Economics and Politic...

17 PUBLICATIONS 38 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



[Ferry Koster](#)

TIAS

117 PUBLICATIONS 556 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



Policy sociology [View project](#)



Early Career Investigator Forum COST Action IS1409: Gender and Health Impacts of Policies
Extending Working Life in Western Countries [View project](#)

All content following this page was uploaded by [Maria Fleischmann](#) on 20 October 2015.

The user has requested enhancement of the downloaded file.

ARTIKELEN

Bereidheid van werkgevers te investeren in opleidingen voor oudere werknemers

Een vignetstudie

*Maria Fleischmann, Thijs van den Broek & Ferry Koster**

De bereidheid van werkgevers om te investeren in opleidingen voor oudere werknemers kan op basis van een kosten-batenanalyse worden onderzocht. In aanvulling hierop gaan we na in hoeverre werkgevers deze investeringsbeslissing mede laten afhangen van het gedrag van twee andere actoren: de overheid en de werknemer. Daarnaast verwachten we dat de leeftijd van werknemers in mindere mate een rol speelt als opleidingsinvesteringen plaatsvinden in bedrijven waarin het personeelsbestand hoger is opgeleid. Voor dit onderzoek maken we gebruik van een vignetstudie (N = 914), die in 2012 is verzameld onder 457 Nederlandse bedrijven (respons = 12%). De data zijn aangevuld met achtergrondkenmerken van het bedrijf. Onze resultaten laten zien dat werkgevers op basis van opleidingskosten en de leeftijd van de werknemer een rationele investeringskeuze maken. De leeftijd van werknemers speelt in twee opzichten een rol: werkgevers zijn minder bereid te investeren in oudere werknemers, maar opleidingsinvesteringen nemen met toenemende leeftijd van de werknemer minder sterk af in bedrijven waarin het personeel hoger opgeleid is. De motivatie van de werknemer correleert positief met de opleidingsbeslissing van werkgevers. We vinden geen ondersteuning voor de stelling dat overheidssubsidies de beslissing beïnvloeden. Onze resultaten ondersteunen de gedachte dat werkgevers principieel rationele keuzes maken, maar bieden ook aangrijpingspunten voor interventies van werknemers zelf.

Introductie

In veel Europese landen, waaronder Nederland, is de laatste jaren besloten om de officiële pensioenleeftijd te verhogen (Europese Commissie, 2001; 2009), waardoor werknemers tot een hogere leeftijd moeten blijven werken. Een uitdaging waar men in deze landen nu voor staat, is het vergroten van de inzetbaarheid van oudere werknemers. Wanneer werkgevers opleidingen en trainingen aanbieden, wordt dat beschouwd als een belangrijke bijdrage om dit doel te realiseren (Groot

* Maria Fleischmann is werkzaam bij Erasmus Universiteit Rotterdam, Faculteit Sociale Wetenschappen, Capaciteitsgroep Sociologie. E-mail: fleischmann@fsw.eur.nl. Thijs van den Broek is werkzaam bij Erasmus Universiteit Rotterdam, Faculteit Sociale Wetenschappen, Capaciteitsgroep Sociologie. Ferry Koster is werkzaam bij Erasmus Universiteit Rotterdam, Faculteit Sociale Wetenschappen, Capaciteitsgroep Sociologie en bij TIAS School for Business Society, Tilburg Universiteit.

Maria Fleischmann, Thijs van den Broek & Ferry Koster

& Maassen van den Brink, 2000; Picchio & Van Ours, 2011; De Vries et al., 2001; Zaidi et al., 2013). Niet iedere werkgever is echter even bereid te investeren in scholing van oudere medewerkers. In deze studie beogen we antwoord te krijgen op de vraag *welke omstandigheden van invloed zijn op de bereidheid van werkgevers om te investeren in opleidingen voor oudere werknemers*.

Onderzoek toont steevast aan dat werkgevers minder geneigd zijn opleidingen aan te bieden aan oudere werknemers dan aan hun jongere collega's (Bassanini et al., 2005; Picchio & Van Ours, 2011). In deze studie bouwen we voort op de kosten-bateninstek uit eerdere studies. In aanvulling daarop bekijken we in hoeverre werkgevers hun investeringsbeslissingen mede laten afhangen van het gedrag van twee andere actoren: de overheid en de werknemer. Verder toetsen we of de investeringsbereidheid van werkgevers minder afneemt met een hogere leeftijd van de werknemer in bedrijven waar veel hoogopgeleiden werkzaam zijn dan in andere bedrijven.

Voor onze analyses maken we gebruik van een Nederlandse vignetstudie die onderdeel was van een grote dataverzameling onder bedrijven in 2012. Een vignetstudie is een methode die gebruikt wordt om het belang van verschillende aspecten voor keuzes van mensen te bestuderen (Alexander & Becker, 1978; Ganong & Coleman, 2006; Wallander, 2009). De methode is geschikt voor de huidige studie vanwege de beperkte vertekening door sociaal wenselijke antwoorden. Wanneer we werkgevers in een enquête direct vragen naar hun bereidheid te investeren in oudere werknemers, zouden ze geprikkeld kunnen zijn deze groter voor te stellen dan ze in werkelijkheid is. Leeftijdscriminatie is immers niet maatschappelijk geaccepteerd. De neiging tot het geven van sociaal wenselijke antwoorden is in een vignetstudie lager dan in een reguliere enquête, omdat respondenten zich uitspreken over een gegeven combinatie van kenmerken in plaats van over elk kenmerk afzonderlijk (Alexander & Becker, 1978; Groenewoud & Van Rij, 2012; Wallander, 2009).

Theoretisch kader en hypothesen

Investerings in de kennis en vaardigheden van werknemers bieden werkgevers de mogelijkheid hun personeel inzetbaar te houden. De menselijk kapitaaltheorie (Becker, 1964; Mincer, 1962) biedt een startpunt voor het begrijpen van werkgeversbeslissingen over investeringen in opleidingen voor werknemers. Daarbij worden werkgevers beschouwd als rationele actoren die belang hebben bij hoge(re) opbrengsten voor hun bedrijf (Kalleberg et al., 1996). Ze zetten de kosten van een opleiding af tegen de gepercipieerde baten en kiezen het alternatief dat het bedrijf het meeste oplevert (Gazier, 2001; Kalleberg et al., 1996).

Voor werkgevers kan de leeftijd van werknemers een barrière zijn om te investeren in een opleiding, omdat de gepercipieerde baten in de regel lager zullen zijn (cf. Barrett & O'Connell, 2001; Felstead et al., 2012; Taylor & Urwin, 2001). De periode waarin de werkgever de vruchten van de investering kan plukken, is immers korter naarmate de werknemer dichterbij de pensioenleeftijd zit (Becker, 1964; Bassanini et al., 2005; Canduela et al., 2012; Hedge et al., 2006; Warwick

Report, 2006). Dit betekent dat de geaccumuleerde baten die door investering in opleiding gegenereerd worden, kleiner zijn. Daarnaast wordt soms gesteld dat het vermogen nieuwe vaardigheden te leren met toenemende leeftijd afneemt (Brooke & Taylor, 2005; OECD, 2006). Ook dit impliceert dat de baten van een toegekende opleiding voor de werkgever lager zijn naarmate de werknemer ouder is. Voor de investeringsbeslissing van werkgevers is niet de daadwerkelijke maar de veronderstelde afname van het cognitieve vermogen en de productiviteit van de werknemer relevant. Studies laten zien dat Nederlandse werkgevers geloven dat oudere werknemers minder productief zijn (Van Dalen et al., 2006; 2010). Dergelijke leeftijdgerelateerde stereotyperingen bieden een mogelijke verklaring voor de vraag waarom werkgevers minder investeren in opleidingen voor oudere werknemers (Chui et al., 2001; Karpinska et al., 2011; Posthuma & Campion, 2009; Taylor & Walker, 1994; 1998; De Vries et al., 2001; Weller, 2007). De hier geschetste overwegingen met betrekking tot de terugverdientijd van de investeringen in opleiding en (het geloof in) afnemende cognitieve capaciteiten leiden tot onze verwachting dat *de bereidheid van werkgevers om te investeren in een opleiding voor een werknemer lager is naarmate de werknemer ouder is (H1)*.

Naast de gepercipieerde baten van de opleiding spelen kosten een rol bij de investeringsbeslissingen van werkgevers. Wanneer werkgevers werknemers een opleiding laten volgen, dan zijn daar directe en indirecte kosten aan verbonden. Directe kosten van een opleiding omvatten bijvoorbeeld het bedrag aan cursusgeld. De lengte van de opleiding vormt een indirecte kostenpost voor de werkgever, omdat werknemers hun dagelijkse taken niet uitvoeren als zij een cursus volgen. Dit leidt tot gederfde inkomsten en eventueel tot kosten voor vervanging. Naarmate de directe en indirecte kosten van de opleiding hoger zijn, duurt het langer voordat deze investering 'loont'. Onze verwachting is dan ook dat *de bereidheid van werkgevers om te investeren in een opleiding voor een werknemer lager is naarmate de directe opleidingskosten hoger zijn (H2) en naarmate de duur van de opleiding langer is (H3)*.

Overheden hechten er waarde aan dat mensen van alle leeftijden zich blijven ontwikkelen. De mogelijkheid om een leven lang te blijven leren vormt een kernindicator van de Active Ageing Index (AAI), die door de Europese Commissie en de Economische Commissie voor Europa van de Verenigde Naties is ontwikkeld (Zaidi et al., 2013). Het blijven volgen van opleidingen wordt belangrijk geacht voor het verwerven van noodzakelijke competenties om duurzaam te functioneren in een kennissamenleving (ibid.). Overheden kunnen door middel van het beschikbaar stellen van subsidies pogen investeringen door werkgevers in opleidingen voor oudere werknemers te stimuleren. Subsidies verlagen de opleidingskosten voor de werkgever, waardoor het toekennen van een opleiding sneller rendabel is. Daarnaast kunnen overheidssubsidies indirect invloed hebben op de beslissingen van werkgevers. Van overheidssubsidies gaat het signaal uit dat investeringen in opleidingen belangrijk zijn. Stimulering door middel van subsidies benadrukt dat werkgevers en de overheid een gemeenschappelijk doel nastreven, namelijk een goed opgeleide en inzetbare (oudere) werknemer. Dit signaal kan voor werkgevers een normatieve prikkel zijn om te investeren (Billett et al., 2011). We verwachten daarom dat *de bereidheid van werkgevers om te investeren in*

Maria Fleischmann, Thijs van den Broek & Ferry Koster

een opleiding voor een werknemer hoger is als de overheid een deel van de kosten voor de opleiding op zich neemt (H4).

Als werknemers een opleiding volgen, heeft dat niet alleen baten tot gevolg voor de werkgever, maar ook voor de werknemer zelf. Opleidingen bieden werknemers de mogelijkheid zich te ontwikkelen en hun vaardigheden uit te bouwen. Werknemers die dit onderkennen, zullen een hogere intrinsieke motivatie hebben om de aangeboden opleiding met een goed resultaat af te ronden. Gemotiveerde werknemers behalen betere resultaten bij de opleidingen die zij volgen (Colquitt et al., 2000). Voor de werkgever betekent dit dat de baten van het toekennen van een opleiding aan een werknemer groter zijn wanneer de werknemer gemotiveerd is. Bovendien willen werkgevers gemotiveerde en geïnteresseerde werknemers mogelijk belonen door middel van het toekennen van een opleiding (Mathieu & Zajac, 1990). We verwachten daarom dat *de bereidheid van werkgevers om te investeren in een opleiding voor een werknemer hoger is als werknemers aangeven geïnteresseerd te zijn in een opleiding (H5).*

Eerder onderzoek laat zien dat werknemers met een hoger opleidingsniveau meer opleiding ontvangen (Bassanini et al., 2005; Canduela et al., 2012). Men zou dit kunnen verklaren met een redenering die voortkomt uit de menselijk kapitaaltheorie. Hoger opgeleiden hebben aangetoond dat ze beschikken over de capaciteiten die nodig zijn om een opleiding succesvol af te ronden. Deze gebleken geschiktheid verhoogt voor de werkgever de zekerheid over de te verwachten baten als gevolg van een investering in een opleiding. Vertaald naar het organisatieniveau zal de zekerheid dat de investering in een opleiding voor een willekeurige werknemer profijt heeft, daarom gemiddeld genomen groter zijn in organisaties waar meer hoger opgeleiden werkzaam zijn. Bedrijven met een groot aantal hoogopgeleide medewerkers moeten zich daarnaast relatief sterk profileren om dit hooggekwalificeerde personeel aan zich te binden (Branham, 2001). Het is voor deze bedrijven zaak aandacht te besteden aan hun imago als werkgever. Zij kunnen bijvoorbeeld door middel van investeringen in personeelsbeleid hun personeel binden, nieuw personeel aantrekken, laten zien dat ze hun personeel belangrijk vinden en zo een voordeel ten opzichte van andere bedrijven verwerven (De Vries et al., 2001; Lado & Wilson 1994). De bestaande en potentiële werknemers kunnen zien dat werken voor het betreffende bedrijf een aantrekkelijk pakket aan psychologische, economische en functionele voordelen biedt (Wilden et al., 2010). Een genereus opleidingsbeleid kan bijdragen aan een dergelijke positieve profilering van de werkgever. Voor bedrijven met veel hoogopgeleid personeel zijn er daarom twee baten te onderscheiden als er geïnvesteerd wordt in een werknemer. Van werknemers die de opleiding volgen, neemt de productiviteit met relatief grote zekerheid toe en bovendien draagt de opleiding bij aan de aantrekkingskracht van het bedrijf als werkgever. Dit impliceert tevens dat de leeftijd van de werknemer een minder grote rol zal spelen bij de investeringsbeslissing van de werkgever. We verwachten daarom dat *in bedrijven met meer hoger opgeleiden de bereidheid van werkgevers om te investeren in een opleiding voor een werknemer hoger is (H6A) en minder sterk afneemt met toenemende leeftijd van de werknemer (H6B).*

Data en methoden

Om te bepalen welke factoren verband houden met de bereidheid van werkgevers om te investeren in opleidingen voor oudere werknemers, hebben we een vignetstudie opgezet. Een vignetstudie is een methode die gebruikt wordt om keuzes van mensen te bestuderen (Alexander & Becker, 1978; Ganong & Coleman, 2006; Wallander, 2009). In een vignetstudie lezen respondenten een korte beschrijving van een fictieve situatie of persoon. De kenmerken van de beschreven fictieve situatie of persoon worden willekeurig gevarieerd door de onderzoeker. Dit betekent dat elk van deze beschrijvingen – het vignet – net wat anders is. In onze studie krijgt ieder respondent twee beschrijvingen gepresenteerd waarbij de kenmerken van de fictieve werknemer en de kenmerken van de opleiding, die in de vignetten zijn beschreven, verschillen. Vervolgens wordt aan de respondenten gevraagd in welke mate ze bereid zouden zijn om daadwerkelijk een opleiding toe te kennen aan de werknemer.

Respondenten

De vignetstudie was onderdeel van een grotere werkgeversenquête die tussen april en juni 2012 in Nederland is afgenomen. Omdat de respons bij werkgevers-enquêtes in de regel laag is, hebben we een grote steekproef van 8.000 organisaties met 10 of meer werknemers getrokken. We hebben relatief veel grote organisaties uitgenodigd om aan de dataverzameling deel te nemen omdat er in de populatie weinig grote organisaties zijn. Op deze manier hebben we gewaarborgd dat er grote en kleinere bedrijven in onze steekproef zitten. Van de willekeurig gekozen organisaties is enkel bekend in welke bedrijfssector zij zitten en wat het aantal werknemers is (in negen categorieën). De verzonden vragenlijsten werden specifiek gericht aan de 'Afdeling Personeelszaken' van de geselecteerde organisaties. We deden dit zodat de vragenlijsten werden ingevuld door personen die bekend waren met het personeelsbeleid van de betreffende organisatie (voor meer informatie over de dataverzameling, zie Fleischmann et al., 2015).

De respondenten in onze studie bekleedden posities in de organisatie waarin men geacht mag worden betrokken te zijn bij en bekend te zijn met beslissingen op het gebied van personeelsbeleid. We beschouwen onze respondenten daarom als vertegenwoordigers van werkgevers. Ruim een derde van de respondenten was hoofd personeelszaken/P&O en ongeveer 20% van de respondenten was stafmedewerker personeelszaken. In ongeveer 16% van de gevallen werd de vragenlijst ingevuld door de eigenaar van het bedrijf en in bijna 10% door een bestuurslid of directielid. Tot slot was ongeveer 8% van de respondenten administratief medewerker, was 3% bedrijfsleider en gaf 12% aan in geen van deze functiecategorieën te passen.

De respons van de werkgeversenquête bedroeg 12%. Dit is lager dan gebruikelijk in surveys, maar het is vergelijkbaar met andere werkgevers-enquêtes die zijn afgenomen in de Verenigde Staten en in Europa (Kalleberg et al., 1996; Van Dalen et al., 2006). In onze steekproef zijn grote bedrijven (meer dan 250 werknemers) en

Maria Fleischmann, Thijs van den Broek & Ferry Koster

bedrijven uit de sector 'Handel; Vervoer en opslag; Horeca' en de sector 'Cultuur, sport en recreatie; Overige dienstverlening' oververtegenwoordigd. Bedrijven uit de sector 'Landbouw, bosbouw en visserij; Bouwnijverheid' en de sector 'Winning van delfstoffen; Industrie' zijn ondervertegenwoordigd ten opzichte van de populatie. De respondenten kregen twee manieren aangeboden om deel te nemen aan de enquête: ze konden de meegestuurde papieren vragenlijst of een online vragenlijst invullen. Respondenten die gebruikmaakten van de laatste optie, kregen twee extra vragen. Dit waren de vignetvragen. 457 respondenten vulden de vignetvragen in en verschaften daarnaast informatie over alle relevante achtergrondkenmerken (zoals hun geslacht en leeftijd, de grootte van de organisatie). Een overzicht van de eigenschappen van de respondenten in onze steekproef is te vinden in tabel 1.

Tabel 1 *Beschrijvende kenmerken van verklarende variabelen, bedrijfskenmerken en werkgeverskenmerken (N = 914)*

	Gemiddelde
Bereidheid om opleiding toe te kennen	6,63
Verklarende variabelen	
Leeftijd van de werknemer	54,57
<i>Kosten van de opleiding (ref. = laag)</i>	
Gemiddeld	36%
Hoog	32%
Duur van de opleiding (ref. = laag)	49%
Overheidssubsidie (I = ja)	52%
Interesse van de werknemer (I = ja)	45%
Bedrijfskenmerken	
<i>Opleidingsniveau (ref. = meer dan 50% laag)</i>	
Gemengd	31%
Meer dan 50% middelbaar	19%
Meer dan 50% hoog	20%
Krapte arbeidsaanbod	28%
<i>Grootte (ref. = 250 en meer medewerkers)</i>	
Minder dan 50	32%
Tussen 50 en 250	20%
<i>Sector (ref. = Handel; Vervoer en opslag; Horeca)</i>	
Landbouw, bosbouw en visserij; Bouwnijverheid	14%
Winning van delfstoffen; Industrie	18%
Informatie en communicatie; Financiële instellingen	5%
Zakelijke dienstverlening	18%
Openbaar bestuur, overheidsdiensten; Onderwijs; Gezondheids- en welzijnzorg	10%
Cultuur, sport en recreatie; Overige dienstverlening	10%

Tabel 1 (Vervolg)

	Gemiddelde
<i>Aandeel in deeltijd werkend (ref. = minder dan 25%)</i>	
25 tot 50%	22%
50% of meer	26%
Kenmerken werkgever	
Man	46%
Leeftijd	45,45
<i>Opleidingsniveau (ref. = hbo)</i>	
geen tertiaire opleiding	8%
mbo	19%
wo	16%
Leidinggevende (I = ja)	54%
<i>Leeftijd in verhouding tot personeel (ref. = behoort tot de jongeren)</i>	
Het gemiddelde	49%
De ouderen	34%
<i>Contact met ouderen (ref. = dagelijks)</i>	
Meerdere keren per week	19%
Minder vaak	18%

Onderzoeksopzet

Voordat aan respondenten het eerste vignet gepresenteerd werd (zie figuur 1 voor een voorbeeldvignet), kregen zij de volgende korte introductie te lezen: 'Er wordt vaak gesteld dat een opleiding volgen belangrijk is voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Hieronder vindt u twee beschrijvingen van werknemers. Kunt u voor iedere persoon aangeven of u deze persoon een opleiding zou toekennen?'

Vignet 1, versie 7

Er wordt vaak gesteld dat een opleiding volgen belangrijk is voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Hieronder vindt u twee beschrijvingen van werknemers. Kunt u voor iedere persoon aangeven of u deze persoon een opleiding zou toekennen?

De heer Bakker is 57 jaar. Hij geeft aan dat hij graag een opleiding wil volgen om zijn werk-gerelateerde vaardigheden te verbeteren. De opleiding die voor hem in aanmerking komt, kost 1500 euro en duurt vijf opeenvolgende werkdagen. Bij succesvolle afronding van de opleiding wordt een deel van de kosten van de overheid overgenomen.

Maria Fleischmann, Thijs van den Broek & Ferry Koster

Zou u deze persoon een opleiding toekennen?										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Heel onwaarschijnlijk						Heel waarschijnlijk				

Figuur 1 Voorbeeld vignetbeschrijving voor fictieve persoon en opleiding

Onze onafhankelijke variabelen zijn verschillende variërende elementen van de fictieve situatieschets die respondenten werd voorgelegd. Zo varieert de *leeftijd van de werknemer* (7 mogelijkheden, variërend van 44 t/m 63 jaar oud). Voor de analyses is de leeftijd van de fictieve werknemer gecentreerd rond het gemiddelde (54,6 jaar, SD = 6,02). De *kosten van de opleiding* (500 euro (referentie), 1.500 euro of 3.000 euro) en de *duur van de opleiding* varieerden. De opleiding kon kort ('vijf opeenvolgende werkdagen', referentie) of lang ('vier maanden à één dag per week') zijn. Ook de *interesse van de werknemer* varieerde. De opmerking dat de fictieve werknemer graag een opleiding wilde volgen om zijn werkgerelateerde vaardigheden te verbeteren, werd willekeurig toegevoegd aan of weggelaten van het vignet. Tot slot varieerde de *bijdrage van de overheid*. De opmerking dat de overheid bij succesvolle afronding van de opleiding een deel van de kosten zou vergoeden, werd willekeurig toegevoegd aan of weggelaten van het vignet.

Aansluitend aan de beschrijving van de situatie volgt de vraag: 'Zou u deze persoon een opleiding toekennen?' Respondenten konden op een schaal met elf punten antwoorden hoe hoog hun *bereidheid om een opleiding toe te kennen* is. De waarde 0 betekent dat respondenten het 'heel onwaarschijnlijk' achtten dat ze een opleiding zouden toekennen aan de werknemer. Bij waarde 10 achtten ze het 'heel waarschijnlijk' dit te doen.

In totaal waren er 168 (7 x 3 x 2 x 2 x 2) unieke combinaties op de verschillende vignetelementen mogelijk. In tegenstelling tot bij een zogenoemd *factorial design* volstaat bij een vignetstudie een selectie uit het totale aantal mogelijke combinaties (Wallander, 2009). In onze studie hebben we 60 verschillende vignetten opgenomen (toegewezen aan 30 paren). De verschillende variërende karakteristieken werden gelijkmatig verdeeld over de 60 vignetten. In de online vragenlijst werd een willekeurig paar vignetten aan de respondent toegewezen.

We nemen in onze analyses een aantal kenmerken op van de respondent en het bedrijf (zie tabel 1). Zoals eerder beschreven zouden investeringen van werkgevers kunnen variëren afhankelijk van het opleidingsniveau in het bedrijf. Het *opleidingsniveau* van het personeelsbestand in het bedrijf is gemeten aan de hand van drie dummyvariabelen. Er wordt onderscheiden tussen bedrijven die meer dan 50% personeel in dienst hebben dat 'middelbaar opgeleid' is (havo, vwo, mbo), bedrijven waarin meer dan 50% van het personeel 'hoogopgeleid' is (hbo, wo) en bedrijven met een 'gemengd' bedrijfsopleidingsniveau. De referentiecategorie omvat bedrijven die meer dan 50% laagopgeleid (mavo, vmbo, lbo, lo) personeel hebben. Bedrijven kunnen ervoor kiezen om te investeren in het opleidings-

niveau van hun bestaande personeel als er krapte op de arbeidsmarkt bestaat (Knoke & Kalleberg, 1994). *Krapte* (ja = 1) is geoperationaliseerd met de vraag of de organisatie moeilijkheden bij het vinden van personeel ondervindt. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat er in grote bedrijven over het algemeen meer opleidingen worden aangeboden dan in kleinere (Bishop, 1996; Knoke & Kalleberg, 1994) en dat opleidingsinvesteringen verschillen tussen economische sectoren (Bassanini et al., 2005; Bishop, 1996; Picchio & Van Ours, 2011; Knoke & Kalleberg, 1994). We controleren daarom voor de grootte van het bedrijf en de sector waarin het bedrijf actief is. De *grootte* van een bedrijf is gemeten met de vraag hoeveel medewerkers de organisatie per begin 2012 in dienst heeft en gehercodeerd naar twee dummyvariabelen voor kleine bedrijven (minder dan 50 medewerkers) en middelgrote bedrijven (50 tot 250 medewerkers). Grote bedrijven (vanaf 250 medewerkers) dienen als referentiecategorie. We onderscheiden zeven *sectoren* waarin het bedrijf werkzaam kan zijn (zie tabel 1). Eerder onderzoek laat zien dat werkgevers investeringen afhankelijk maken van de soort en omvang van de aanstelling van hun werknemers (Canduela et al., 2012; Forrier & Sels, 2003; Fouarge et al., 2012). Hoeveel werknemers in het bedrijf in *deeltijd* werken, is gemeten aan hand van twee dummyvariabelen waarbij bedrijven worden onderscheiden waarin '25 tot 50%' of '50% en meer' van de medewerkers in deeltijd werkt. De referentiegroep zijn bedrijven waarin minder dan 25% in deeltijd werkt. We voegen kenmerken van de respondenten toe, namelijk hun *geslacht*, hun *leeftijd* (gecentreerd rond de gemiddelde leeftijd van 45,5 jaar, SD = 10,6 jaar) en of diegene een *leidinggevende* positie vervult. Bovendien voegen we informatie toe over hun hoogst behaalde *opleidingsniveau*, waarbij we 'geen tertiaire opleiding' (d.w.z. lts, ambachtsschool, huishoudschool, (m)ulo, mavo, gymnasium, hbs, of mms), 'mbo-niveau' en 'wo-niveau' onderscheiden. De referentiegroep betreft werkgevers met een hbo-opleidingsniveau. Vooroordelen over oudere werknemers kunnen verklaren waarom werkgevers minder bereid zijn om te investeren in de opleiding van oudere werknemers. Aangezien er vaak stereotypingen en discriminatie bestaan tegenover de 'outgroup' en vanwege een gemis aan contact (Allport, 1954) voegen we twee controlevariabelen toe. De *relatieve leeftijd* van de respondent is gemeten met de vraag of men binnen de organisatie 'tot de jongeren' (referentie), 'tot ongeveer het gemiddelde' of 'tot het wat oudere personeel' behoort. We onderscheiden met dummyvariabelen of respondenten een 'aantal keer per week' *contact met oudere* werknemers binnen of buiten de organisatie hebben of dat dit 'minder vaak' (wekelijks, maandelijks of (bijna) nooit) het geval is. De referentiegroep zijn respondenten die 'dagelijks' met oudere werknemers in contact komen.

Analysemethode

In onze studie heeft elke respondent (N = 457) twee vignetbeschrijvingen gelezen en bij elk ervan de vraag beantwoord of hij/zij een opleiding zou toekennen aan de fictieve persoon. Er zijn dus twee observaties genest binnen één respondent. Dit betekent dat onze steekproefomvang N=914 is. Zoals gebruikelijk bij vignet-

Maria Fleischmann, Thijs van den Broek & Ferry Koster

studies betreft de analyse-eenheid de 914 vignetten en niet de 457 respondenten (Ganong & Coleman, 2006; Wallander, 2009). Dit zou echter als gevolg kunnen hebben dat we meer significante resultaten rapporteren dan er daadwerkelijk zijn omdat de onzekerheid (d.w.z. de standaardfouten) die we bij de coëfficiënten aangeven, onderschat wordt (Wallander, 2009). Om dit te voorkomen schatten we een model waarin we specificeren dat er meerdere observaties per respondent zijn: een zogenoemd model met geclusterde standaardfouten (White, 1980). Hierdoor is de onzekerheid uitgedrukt in standaardfouten groter, waardoor we conservatiever zijn. Voor de schatting van de regressiecoëfficiënten heeft dit geen gevolgen.

Onze afhankelijke variabele *bereidheid om opleiding toe te kennen* is gemeten op een schaal met 11 punten (gemiddelde 6,6; SD = 2,4). We schatten een lineair regressiemodel (zie tabel 2) waarin we alle verklarende variabelen en controlevariabelen opnemen die hierboven zijn beschreven. Bovendien is er een kwadratisch verband toegevoegd voor de leeftijd van de werknemer. We doen dit om rekening te houden met het feit dat de investeringsbereidheid van werkgevers niet lineair afneemt met toenemende leeftijd van de werknemer, maar mogelijk vooral geringer is voor de oudste werknemers die kort voor hun pensionering staan. Bovendien schatten we een interactieterm tussen het opleidingsniveau in het bedrijf en de leeftijd van de werknemer om hypothese 6B te toetsen. Daarin verwachten we dat de bereidheid van werkgevers om te investeren minder sterk afneemt met toenemende leeftijd van de werknemer in bedrijven met meer hoger opgeleiden.

Resultaten

De bespreking van alle coëfficiënten is gebaseerd op tabel 2 en geldt als de andere variabelen weergegeven in het model constant worden gehouden. We beschrijven eerst de coëfficiënten van de bedrijfs- en werkgeverskenmerken en bespreken dan de resultaten die betrekking hebben tot onze hypotheses.

De controlevariabelen voor bedrijfskenmerken laten zien dat er in kleine bedrijven met minder dan 50 werknemers significant minder wordt geïnvesteerd dan in grote bedrijven waar meer dan 250 werknemers in dienst zijn ($b = -0,89$; $p < 0,01$). Ook in middelgrote bedrijven met tussen de 50 en 250 werknemers zijn werkgevers minder bereid om te investeren dan in grote bedrijven ($b = -0,60$; $p < 0,05$). Op de elfpuntsschaal waarmee onze afhankelijke variabele is gemeten zijn deze verschillen substantieel. De resultaten tonen aan dat er een significant verschil bestaat in de investeringsbereidheid van werkgevers in de sector 'Informatie en communicatie; Financiële instellingen' ten opzichte van bedrijven die in de sector 'Handel; Vervoer en opslag; Horeca' actief zijn. In eerstgenoemde sector is de investeringsbereidheid significant en substantieel hoger ($b = 1,30$; $p < 0,01$). De andere bedrijfskenmerken houden niet significant verband met de investeringsbereidheid van werkgevers. We vinden geen verschillen in de bereidheid een opleiding toe te kennen afhankelijk van krapte van het arbeidsaanbod, andere economische sectoren of het aandeel van het personeel dat in deeltijd werkzaam is. Ook de kenmerken van de werkgever houden maar beperkt verband met de

bereidheid in opleidingen te investeren. We vinden geen relatie tussen het geslacht en de leeftijd van de werkgever en de bereidheid opleidingen aan te bieden. Ook het feit of iemand leidinggevende is of niet, de relatieve leeftijd van de werkgever en het contact met ouderen relateren niet aan de investeringsbereidheid. We zien wel dat werkgevers die zelf een mbo-opleiding hebben afgerond, significant minder bereid zijn een opleiding aan te bieden dan werkgevers die een hbo-opleiding hebben ($b = -0,57$; $p < 0,05$).

Met betrekking tot onze hypothesen kunnen we de volgende uitspraken doen. Overeenkomstig hypothese 1 neemt de neiging van werkgevers te investeren in opleiding af naarmate werknemers ouder zijn. Het verband is statistisch significant en verloopt kwadratisch. Dit betekent dat de investeringsbereidheid van werkgevers redelijk stabiel is tussen de 45- en 55-jarige leeftijd, en afneemt als werknemers boven de 55 jaar zijn.

De kosten van de opleiding maken uit voor de beslissing die werkgevers nemen ten aanzien van de opleidingsinvestering. In overeenstemming met hypothese 2 zijn werkgevers zowel bij middelhoge ($b = -0,61$ $p < 0,01$) alsook bij hoge kosten ($b = -1,04$; $p < 0,01$) significant en substantieel minder bereid dan bij lage kosten om een opleiding aan de werknemer toe te kennen. Ook de indirecte kosten spelen een rol. Overeenkomstig hypothese 3 zijn werkgevers minder bereid te investeren in een lange dan een korte opleiding ($b = -0,42$; $p < 0,01$).

Naast deze kosten- en batenargumenten hebben we onderzocht of overheidssubsidies en de geuite interesse van de werknemer gerelateerd zijn aan de investeringsbereidheid van werkgevers. Uit onze resultaten blijkt dat overheidssubsidies niet significant verband houden met de bereidheid van de werkgever een opleiding toe te kennen ($b = 0,05$; $p > 0,05$). Dit betekent dat we geen steun vinden voor hypothese 4. Het is wel zo dat de geuite interesse van de werknemer positief relateert aan de bereidheid van de werkgever om een opleiding toe te kennen ($b = 0,63$; $p < 0,01$). Overeenkomstig met hypothese 5 is de neiging van werkgevers significant groter om een opleiding toe te kennen aan een werknemer als deze interesse in het volgen van een opleiding kenbaar maakt.

Tabel 2 *Lineaire regressieanalyse met robuuste standaardfouten om bereidheid van werkgevers om opleidingen toe te kennen te voorspellen (N = 914)*

	Coëf.	Robuuste standaardfout	
Constante	7,57	0,52	**
Verklarende variabelen			
Leeftijd van de werknemer	-0,16	0,03	**
Leeftijd van de werknemer (kwadraat)	-0,01	0,00	**
<i>Kosten van de opleiding (ref. = laag)</i>			
Gemiddeld	-0,61	0,16	**
Hoog	-1,04	0,18	**

Maria Fleischmann, Thijs van den Broek & Ferry Koster

Tabel 2 (Vervolg)

	Coëf.	Robuuste standaard- fout	
Duur van de opleiding (ref. = laag)	-0,42	0,14	**
Overheidssubsidie (I = ja)	0,05	0,14	
Interesse van de werknemer (I = ja)	0,63	0,13	**
Bedrijfskenmerken			
<i>Opleidingsniveau (ref. = meer dan 50% laag)</i>			
Gemengd	-0,01	0,27	
Meer dan 50% middelbaar	0,46	0,27	
Meer dan 50% hoog	0,53	0,33	
<i>Opleidingsniveau X Leeftijd van de werknemer</i>			
Gemengd X Leeftijd van de werknemer	0,08	0,04	*
Meer dan 50% middelbaar X Leeftijd van de werknemer	0,06	0,04	
Meer dan 50% hoog X Leeftijd van de werknemer	0,10	0,04	**
Krapte arbeidsaanbod	0,10	0,21	
<i>Grootte (ref. = 250 en meer medewerkers)</i>			
Minder dan 50	-0,89	0,27	**
Tussen 50 en 250	-0,60	0,26	*
<i>Sector (ref. = Handel; Vervoer en opslag; Horeca)</i>			
Landbouw, bosbouw en visserij; Bouwnijverheid	0,08	0,33	
Winning van delfstoffen; Industrie	0,37	0,28	
Informatie en communicatie; Financiële instellingen	1,30	0,47	**
Zakelijke dienstverlening	0,20	0,34	
Openbaar bestuur, overheidsdiensten; Onderwijs; Gezondheids- en welzijnszorg	0,63	0,37	
Cultuur, sport en recreatie; Overige dienstverlening	0,49	0,36	
<i>Aandeel in deeltijd werkend (ref. = minder dan 25%)</i>			
25 tot 50%	-0,02	0,23	
50% of meer	-0,42	0,31	
Kenmerken werkgever			
Man	0,22	0,21	
Leeftijd	0,01	0,02	
<i>Opleidingsniveau (ref. = hbo)</i>			
geen tertiaire opleiding	-0,13	0,35	
mbo	-0,57	0,27	*
wo	0,08	0,25	
Leidinggevende (I = ja)	-0,17	0,21	
<i>Leeftijd in verhouding tot personeel (ref. = behoort tot de jongeren)</i>			

Tabel 2 (Vervolg)

	Coëf.	Robuuste standaard- fout
Het gemiddelde	0,18	0,35
De ouderen	0,09	0,51
<i>Contact met ouderen (ref. = dagelijks)</i>		
Meerdere keren per week	0,06	0,24
Minder vaak	-0,17	0,24
Verklaarde variantie (R ²)	0,21	

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

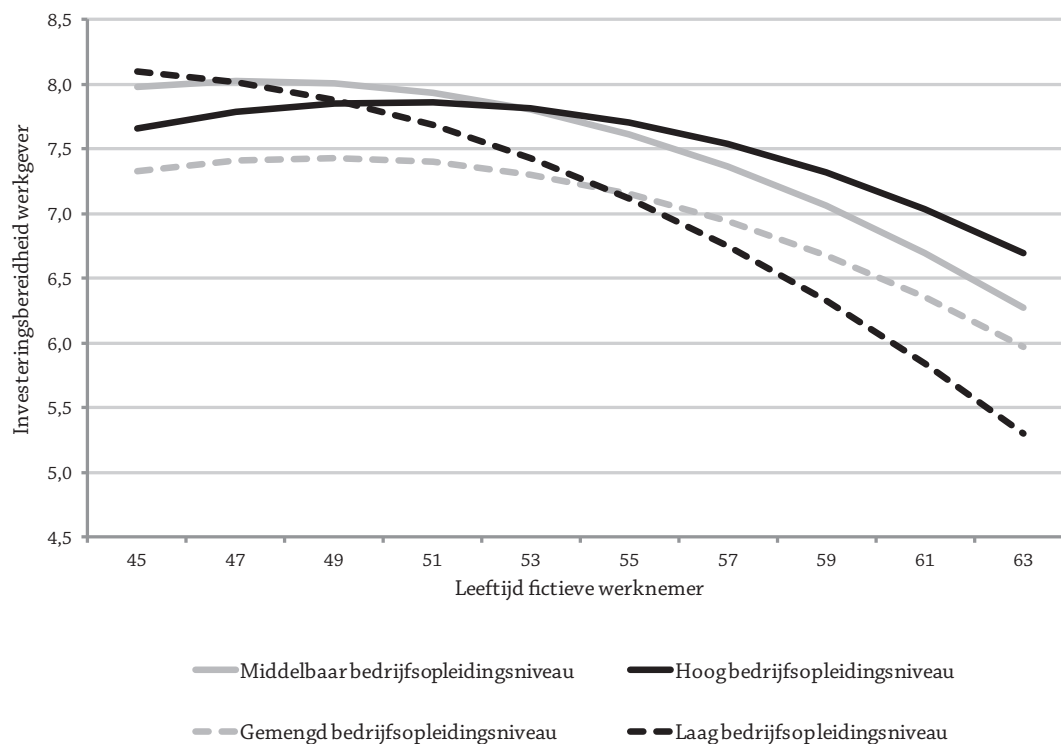
Figuur 2 maakt de verbanden inzichtelijk die we veronderstellen in hypothese 6A en 6B. In deze figuur is het verband dat is weergegeven tussen de leeftijd van de werknemer en de investeringsbereidheid van werkgevers, afhankelijk van het bedrijfsopleidingsniveau (laag, gemiddeld, gemengd en hoog). Voor een fictieve werknemer met de gemiddelde leeftijd (d.w.z. 54,5 jaar) bestaan er geen significante verschillen in de investeringsbereidheid van werkgevers van bedrijven met uiteenlopende opleidingsniveaus. Dit betekent dat we geen steun vinden voor hypothese 6A. Het verband tussen de leeftijd van de fictieve werknemer en de bereidheid van de werkgever om een opleiding aan te bieden blijkt echter wel te verschillen afhankelijk van het bedrijfsopleidingsniveau. Dit is in lijn met hypothese 6B. In figuur 2 is zichtbaar dat de bereidheid van werkgevers om te investeren in een opleiding afneemt met toenemende leeftijd van de werknemer en dat dit vooral zo is in bedrijven met een lager opgeleid personeelsbestand (donkere gestippelde lijn). In bedrijven waar het grootste gedeelte van het personeel hoog is opgeleid, neemt de investeringsbereidheid van werkgevers met toenemende leeftijd van de fictieve werknemer minder sterk af (donkere ononderbroken lijn). We voorspellen voor bedrijven waarin het grootste gedeelte van het personeel laag is opgeleid, een afname in investeringsbereidheid van bijna 2,5 punten tussen de 45-jarige en 63-jarige leeftijd op een schaal van nul tot 10. Voor dezelfde leeftjidsverandering voorspellen we voor een bedrijf met een hoog opleidingsniveau slechts een afname van ongeveer één punt. Bedrijven met een middelbaar opleidingsniveau en een gemengd opleidingsniveau liggen tussen laag- en hoog-opgeleide bedrijven.

Alle onafhankelijke variabelen die zijn opgenomen in tabel 2, verklaren tezamen rond 21% van de variantie die bestaat in de bereidheid van werkgevers om een opleiding toe te kennen aan een fictieve werknemer.

Conclusie en discussie

In deze bijdrage hebben we onderzocht onder welke omstandigheden werkgevers bereid zijn te investeren in opleidingen voor werknemers. Onze resultaten tonen aan dat er kenmerken van de werknemer en de opleiding zijn die de investerings-

Maria Fleischmann, Thijs van den Broek & Ferry Koster



Deze voorspelling geldt voor de volgende vignetcondities: gemiddelde opleidingskosten, lange opleiding, er worden overheidssubsidies aangeboden en de fictieve werknemer toont interesse. Voor alle andere coëfficiënten is de referentiecategorie of het gemiddelde (leeftijd) aangehouden.

Figuur 2 *Verband tussen leeftijd van de fictieve werknemer en investeringsbereidheid van de werkgever afhankelijk van het opleidingsniveau in het bedrijf*

bereidheid van werkgevers doen afnemen. Hoe ouder de werknemers zijn, hoe minder bereid de werkgevers worden om een opleiding toe te kennen aan de werknemer. De afname in de investeringsbereidheid vindt vooral plaats vanaf 55-jarige leeftijd. Bovendien zijn werkgevers bij hogere directe en indirecte kosten van een opleiding minder bereid een opleiding aan werknemers toe te kennen. Verder blijken werkgevers niet gevoelig te zijn voor overheidssubsidies. Wel vinden we steun voor de gedachte dat werknemers het investeringsgedrag van hun werkgever positief kunnen beïnvloeden. Werkgevers kunnen over de streep worden getrokken om te investeren als werknemers hun interesse in een opleiding expliciet kenbaar maken.

Dat ook de context waarin werkgevers hun beslissingen maken een rol speelt, hebben we aangetoond door bedrijfskenmerken toe te voegen aan de analyses. In overeenstemming met onze verwachting blijkt dat, mogelijk met het oog op een positieve profilering naar potentiële werknemers, in bedrijven met een groter aandeel hoogopgeleiden de bereidheid te investeren in een opleiding minder sterk afneemt met toenemende leeftijd van de werknemer (zie figuur 2). In bedrijven waarin het personeel vooral laagopgeleid is, is de afname in investeringsbereidheid daarentegen met toenemende leeftijd van de werknemer het sterkst.

Onze resultaten geven aanleiding om twee aanvullende bevindingen te bespreken. Afhankelijk van het bedrijf waarin ze werkzaam zijn, bestaan er voor werknemers grote ongelijkheden wat betreft de bereidheid van werkgevers om in opleiding te investeren. Vooral in kleine bedrijven waarin het personeel laag is opgeleid, vinden voor oudere werknemers weinig opleidingsinvesteringen plaats. In overeenstemming met eerder onderzoek laten onze resultaten namelijk zien dat er in grote bedrijven meer wordt geïnvesteerd dan in kleinere bedrijven. Als gevolg daarvan ontstaan ongelijkheden tussen oudere werknemers, aangezien de mogelijkheden die zij hebben sterk variëren tussen bedrijven. In de toekomst zal er een steeds langere arbeidsparticipatie van ouderen nodig zijn. Steeds sterker dringt zich daarom de vraag op wie verantwoordelijk is om te investeren in de vaardigheden van oudere werknemers. Uit dit onderzoek blijkt dat werknemers de investeringsbeslissing van werkgevers kunnen beïnvloeden als ze hun interesse expliciet benoemen. Toekomstig onderzoek zal zich moeten richten op de vraag welke andere scenario's werkgevers motiveren om tot een investering te komen.

Overheidssubsidies bleken in ons onderzoek niet van invloed op de investeringsbereidheid van werkgevers. We hebben twee mogelijke verklaringen waarom werkgevers niet eerder geneigd zijn te investeren als de overheid een deel van de kosten van de opleiding subsidieert. Enerzijds kan het te maken hebben met de formulering van de vignetconditie. De formulering was dat 'bij succesvolle afronding van de opleiding (...) een deel van de kosten door de overheid overgenomen [wordt]'. Misschien reageren werkgevers niet op deze subsidie omdat er te veel onzekerheden aan zijn verbonden en was het beter geweest om een specifiek subsidiebedrag te noemen of een percentage van de opleidingskosten. Anderzijds mogen we niet uitsluiten dat overheidssubsidies die de werkgever in het vooruitzicht worden gesteld voor de opleidingsbeslissingen van werkgevers simpelweg geen rol spelen. Van Dalen et al. (2009) rapporteren in hun artikel cijfers die hierop wijzen: in Nederland vindt maar 2% van de ondervraagde werkgevers van het 'Fair Play employer survey' dat de overheid verantwoordelijk is voor investeringen in levenslang leren, terwijl dit aandeel 31% is in Griekenland, 25% in Spanje en 46% in het Verenigd Koninkrijk. Hieruit blijkt duidelijk dat werkgevers in Nederland de overheid niet verantwoordelijk achten voor investeringen in de inzetbaarheid van werknemers. Nederlandse ondernemers geven juist aan dat de werkgever (47%) en de werknemers (51%) verantwoordelijk zijn voor investeringen in levenslang leren (Van Dalen et al., 2009, p. 57). De gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemers en werkgevers die Nederlandse werkgevers in bovengenoemd onderzoek benadrukken, kan als specifiek Nederlands worden gezien.

In Nederland (en België) bestaat de mogelijkheid om opleidingen te betalen uit sectorale opleidings- en ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen). Bedrijven leveren een bijdrage aan O&O-fondsen door een verplichte heffing op de loonsom, maar kunnen ook weer gebruikmaken van de middelen door (een deel van) de scholingskosten die ze maken te declareren. Deze fondsen subsidiëren dus de scholingskosten van bedrijven, en leveren een financiële prikkel die de opleidingsbereidheid van werkgevers zou moeten verhogen. De bestaande mogelijkheid voor

werkgevers om subsidiering te ontvangen via O&O-fondsen zou kunnen verklaren waarom overheidssubsidies geen toegevoegde waarde hadden voor de investeringsbereidheid van werkgevers in ons onderzoek. Er bestaan immers al andere subsidiëringmogelijkheden. Eerder onderzoek toont echter aan dat werkgevers ook van O&O-fondsen weinig gebruikmaken om scholing te financieren. De belangrijkste reden om er geen gebruik van te maken zou 'administratieve rompslomp' zijn (Van den Berg et al., 2005). Daarnaast is ook bij het beroep op O&O-fondsen niet gelijkmatig verdeeld over bedrijven: vooral grote bedrijven, en niet het MKB, lijken gebruik te maken van subsidiëring door het O&O-fonds, zo laat een analyse voor de installatiebranche zien (Van den Berg et al., 2005). Aangezien financiële redenen wel een rol blijken te spelen voor investeringsbeslissingen, zal vervolgonderzoek moeten uitwijzen hoe werkgevers gemotiveerd kunnen worden meer gebruik te maken van bestaande financiële subsidiemogelijkheden.

Onze studie kent enkele beperkingen. Ten eerste hebben onze resultaten betrekking op (fictieve) werknemers met een leeftijd tussen 45 en 63 jaar. Dit betekent dat we er geen rekening mee houden dat 45-jarigen al een verlaagde kans zouden kunnen hebben om voor opleidingen in aanmerking te komen. In het geval dat werkgevers eerder geneigd zijn een opleiding aan te bieden aan medewerkers die nóg jonger zijn dan 45 jaar, zouden wij met onze vignetstudie het nadeel onderschatten dat ouderen hebben als het erom gaat opleidingen toegekend te krijgen. Voor de hypothese die we met onze data konden bevestigen, namelijk dat de bereidheid van werkgevers met toenemende leeftijd van de werknemer afneemt, zou dit betekenen dat we een nóg sterker verband zouden vinden als we jongere werknemers hadden toegevoegd aan het vignet. Ten tweede hebben we in het vignetdesign niet duidelijk gemaakt of het gaat om investeringen in algemeen of specifiek menselijk kapitaal. Binnen de literatuur over menselijk kapitaal worden twee soorten menselijk kapitaal onderscheiden: algemeen en specifiek (Barrett & O'Connell, 2001; Bassanini et al., 2005; Becker, 1964; Hanson, 2008; Forrier & Sels, 2003; Picchio & Van Ours, 2011). Investerings in het algemene menselijk kapitaal van werknemers hebben vaak de vorm van algemene formele scholing en worden geacht de productiviteit van een werknemer te verhogen binnen en buiten het bedrijf waarin hij of zij werkzaam is. Voor de werkgever zijn investeringen in algemeen menselijk kapitaal altijd risicovol. Een hoger algemeen menselijk kapitaal verhoogt de inzetbaarheid van de werknemer buiten het bedrijf, waardoor werkgevers niet zeker weten of ze profijt gaan hebben van de verhoogde productiviteit die zo'n investering oplevert. Onderzoek laat zien dat werkgevers eerder geneigd zijn te investeren als ze minder baanwisselingen verwachten (Bishop, 1996). Bij investeringen in specifiek menselijk kapitaal gaat het om het aanbieden van bedrijfsspecifieke kennis die vooral binnen het bedrijf gebruikt kan worden en maar beperkt of niet mee kan worden genomen naar een ander bedrijf. We hebben in de vignetbeschrijving niet aangegeven of het gaat om een investering in algemeen of specifiek menselijk kapitaal en hebben daarmee deze inschatting overgelaten aan de respondent. Ook al zou men op het eerste gezicht verwachten dat werkgevers eerder geneigd zouden zijn bedrijfsspecifieke opleidingen aan te bieden, laten recente studies zien dat het aanbieden van opleidingen, ongeacht of deze gericht zijn op het verhogen van algemene of specifieke kennis, een strategie

kan zijn om werknemers te binden aan het bedrijf (Groot & Maasen van den Brink, 2000; Koster, 2011).

Hoewel de investeringsbeslissing van werkgevers om opleidingen aan te bieden duidelijk afhankelijk is van een kosten-batenanalyse, laat ons onderzoek zien dat enkel deze benadering de beslissing van werkgevers niet volledig dekt. Enerzijds kunnen werknemers door hun interesse kenbaar te maken een steentje bijdragen aan het over de streep trekken van werkgevers om te investeren. Anderzijds speelt de context waarin de beslissing van werkgevers plaatsvindt een rol.

Literatuur

- Alexander, C.S. & Becker, H.J. (1978). The use of vignettes in survey research. *The Public Opinion Quarterly*, 42, 93-104.
- Allport, G.W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Addison-Wesley Publishing.
- Barrett, A. & O'Connell, P.J. (2001). Does training generally work? The returns to in-company training. *Industrial and Labor Relations Review*, 54, 647-662.
- Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G., De Paola, M. & Leuven, E. (2005). Workplace training in Europe. *IZA Discussion Paper No. 1640*.
- Becker, G.S. (1964). *Human Capital*. New York, NY: National Bureau of Economic Research.
- Berg, N. van den, Meijers, F. & Sprengers, M. (2005). Opleidingsfondsen als lerende organisaties: Van egaliseren naar ontwikkelen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 21, 1-15.
- Billett, S., Dymock, D., Johnson, G. & Martin, G. (2011). Overcoming the paradox of employers' vies about older workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 22, 1248-1261.
- Bishop, J.H. (1996). *What we know about employer-provided training: A review of literature*. CAHRS Working paper series, No. 7-1-1996. Cornell University.
- Branham, L. (2001). *Keeping the people who keep you in business: 24 ways to hang on to your most valuable talent*. New York: American Management Association.
- Brooke, L. & Taylor, P. (2005). Older workers and employment: Managing age relations. *Ageing & Society*, 25, 415-429.
- Canduela, J., Dutton, M., Johnson, S., Lindsay, C., McQuaid, R.W. & Reaside, R. (2012). Ageing, skills and participation in work-related training in Britain: Assessing the position of older workers. *Work, Employment and Society*, 26, 42-60.
- Chui, W.C.K., Chan, A.W., Snape, E. & Redman, T. (2001). Age stereotypes and discriminatory attitudes towards older workers: An east-west comparison. *Human Relations*, 54, 629-661.
- Colquitt, J.A., LePine, J.A., Noe, R.A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85, 678-707.
- Dalen, H.P. van, Henkens, K., Henderikse, W. & Schippers, J. (2006). Dealing with an ageing labour force: What do European employers expect and do? *Report no 73*. Den Haag: NIDI.
- Dalen, H.P. van, Henkens, K. & Schippers, J. (2009). Dealing with older workers in Europe: A comparative survey of employers' attitudes and actions. *Journal of European Social Policy*, 19, 47-60.
- Dalen, H.P. van, Henkens, K. & Schippers, J. (2010). Productivity of older workers: Perceptions of employers and workers. *Population and Development Review*, 36, 309-330.

Maria Fleischmann, Thijs van den Broek & Ferry Koster

- Felstead, A., Green, F. & Jewson, N. (2012). An analysis of the impact of the 2008-9 recession on the provision of training in the UK. *Work, Employment and Society*, 26, 968-986.
- Fleischmann, M., Koster, F. & Schippers, J. (2015). Nothing ventured, nothing gained! How and under which conditions employers provide employability-enhancing practices to their older workers, *The International Journal of Human Resource Management*, DOI: 10.1080/09585192.2015.1004100
- Forrier, A. & Sels, L. (2003). Temporary employment and employability: Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, Employment and Society*, 17, 641-666.
- Fouarge, D., Grip, A. de, Smits, W. & Vries, R. de (2012). Flexible contracts and human capital investments. *De Economist*, 160, 177-195.
- Ganong, L.H. & Coleman, M. (2006). Multiple segment factorial vignette designs. *Journal of Marriage and Family*, 68, 455-468.
- Gazier, B. (2001). *Employability – The complexity of a policy notion*. In P. Weinert, M. Baukens, P. Boll erot, M. Pineschi-Gap enne & U. Walwei (Eds.), *Employability: From theory to practice* (pp. 3-23). New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Groenewoud, M. & Rij, C. van (2012). Bijzondere onderzoeksmethoden nader bekeken: conjunctanalyse (vignettenmethode). *Beleidsonderzoek Online*, DOI: 10.5553/Beleidsonderzoek.000001
- Groot, W. & Maassen van den Brink, H. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, 32, 573-581.
- Hanson, B. (2008). Job-Related Training and Benefits for Individuals. A review of evidence and explanations. *OECD Education Working Papers* No. 19.
- Hedge, J.W., Borman, W.C. & Lammlein, S.E. (2006). *The aging workforce: Realities, myths, and implications for organizations*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Kalleberg, A.L., Knoke, D., Marsden, P.V. & Spaeth, J.L. (1996). *Organizations in America: Analyzing their structures and human resource practices*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Karpinska, K., Henkens, K. & Schippers, J. (2011). The recruitment of early retirees: A vignette study of the factors that affect managers' decisions. *Ageing and Society*, 31, 570-589.
- Knoke, D. & Kalleberg, A.L. (1994). Job training in U.S. organizations. *American Sociological Review*, 59, 537-546.
- Koster, F. (2011). Able, willing and knowing: The effects of HR practices on commitment and effort in 26 European countries. *International Journal of Human Resource Management*, 22, 2835-2851.
- Lado, A.A. & Wilson, M.C. (1994). Human resource systems and sustained competitive advantage: A competency-based perspective. *The Academy of Management Review*, 19, 699-727.
- Mathieu, J.E. & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Mincer, J. (1962). On-the-job training: Costs, returns and some implications. *Journal of Political Economy*, 70, 50-79.
- OECD (2006). *Live longer work longer*. Paris: OECD Publishing.
- Picchio, M. & Ours, J.C. van (2011). *Retaining through training; even for older workers*. Discussion paper No. 2011-040. CentER, Tilburg University.
- Posthuma, R.A. & Campion, M.A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35, 158-188.

- Taylor, P. & Urwin, P. (2001). Age and participation in vocational education and training. *Work, Employment and Society*, 15, 763-779.
- Taylor, P.E. & Walker, A. (1994). The ageing workforce: Employers' attitudes towards older people. *Work, Employment and Society*, 8, 569-591.
- Taylor, P.E. & Walker, A. (1998). Employers and older workers: Attitudes and employment practices. *Ageing and Society*, 18, 641-658.
- Vries, S. de, Gründemann, R. & Vuuren, T. van (2001). Employability policy in Dutch organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 12, 1193-1202.
- Wallander, L. (2009). 25 years of factorial surveys in sociology: A review. *Social science research*, 38, 505-520.
- Warwick Report (2006). *Ageing and employment: Identification of good practice to increase job opportunities and maintain older workers in employment. Final report*. Munich: Warwick Institute for Employment Research, University of Warwick and Economic Research & Consulting.
- Weller, S. (2007). Discrimination, labour markets and the labour market prospects of older workers: What can a legal case teach us? *Work, Employment and Society*, 21, 417-437.
- White, H. (1980). A heteroskedasticity-consistent covariance matrix estimator and a direct test for heteroskedasticity. *Econometrica*, 48, 817-838.
- Wilden, R., Gudergana, S. & Lings, I. (2010). Employer branding: Strategic implications for staff recruitment. *Journal of Marketing Management*, 26, 56-73.
- Zaidi, A., Gasior, K., Hofmarcher, M.M., Lelkes, O., Marin, B., Rodrigues, R., Schmidt, A., Vanhuyse, P. & Zolyomi, E. (2013). *Active Ageing Index 2012: Concept, methodology and final results*. Vienna: European Centre Vienna.