

Arbeidsmarktreserves – Een verkenning van vaardigheden en deelname aan Leven Lang Leren

Een hogere arbeidsparticipatie is een hoeksteen van het Nederlandse overheidsbeleid. Daarbij gaat het zowel om het slechten van structurele krapte op de arbeidsmarkt als om het betaalbaar houden van de verzorgingsstaat. De sociale partners steunen de noodzaak van een hogere arbeidsdeelname. De door de overheid ingezette beleidsmaatregelen richten zich op een verhoging van zowel het aantal deelnemers aan betaalde arbeid, als het aantal gewerkte uren per week. Beoogd wordt een algehele en structurele verhoging van de arbeidsparticipatie tot 80% in 2016. De maatregelen zijn nodig vanwege een aantal markante demografische ontwikkelingen. Vanaf dit jaar begint de naar verhouding omvangrijke naoorlogse generatie van babyboomers de arbeidsmarkt te verlaten vanwege pensionering. De komende vijf jaar komen er een half miljoen 65-plussers bij en tussen 2016 en 2040 komen er nog eens anderhalf miljoen bij. Het tempo van de vergrijzing loopt op (CBS, 2010). Mede door deze vergrijzingsgolf neemt de arbeidsmarktkrapte toe en zal de vraag naar arbeid (vooral in de zorgsector) steeds nijpender worden. De vraag zal het aanbod overtreffen: er is straks meer werk terwijl er juist minder personen zullen zijn om het werk te doen.

Inleiding

Om deze structurele arbeidsmarktkrapte te lijf te gaan, wordt de verhoging van de arbeidsparticipatie gezocht in de groep personen die op dit

moment niet participeert (vrijwillig of niet vrijwillig), in te geringe mate participeert (deeltijders) en de groep die op dit moment (te) vroeg uittreedt (50-plussers) (Euwals & Folmer, 2009). Het zijn deze drie groepen waar in de voorliggende periode de arbeidsmarktwinst moet worden geboekt. Niet-deelname moet fors worden verminderd, de deeltijdfactor worden opgehoogd en vervroegde uittreding worden ontmoedigd. Deze drie-eenheid vormt de kern van het arbeidsmarktbeleid. Zoals de Commissie Arbeidsparticipatie – de architect van het nieuwe beleid – formuleerde: “De urgentie is helder. Gelukkig ligt de oplossing binnen ons bereik. Er zijn grote groepen mensen die nu niet, of beperkt, werken, maar wel graag willen en ook kunnen werken. Er zijn nog meer dan een miljoen mensen met een uitkering. Het gaat dan vooral om ouderen en vrouwen, maar ook om allochtone jongeren en arbeidsongeschikten. Veel vrouwen werken weinig uren, in kleine deeltijdbanen. Te veel ouderen stoppen te vroeg met werken” (Commissie Arbeidsparticipatie, 2008).

Maar het gaat niet alleen om kwantitatieve beleidswijzigingen, het gaat ook om kwalitatieve veranderingen. De Nederlandse werknemer moet gedurende

de loopbaan de kerncompetenties voortdurend bij-schaven en op peil houden. Het is niet alleen een kwestie van het aanboren van nieuwe reserves op de arbeidsmarkt, het is ook een kwestie van het op orde houden van kennis en vaardigheden van deze groepen. Daar ligt ook een belangrijke rol voor de moderne werknemer en dat geldt eveneens voor de (nog) niet-participerende potentiële werknemer. De brede maatschappelijke trend naar individualisering in de samenleving vertaalt zich op de arbeidsmarkt naar eigen verantwoordelijkheid van werknemers voor hun employability.¹ Employability houdt onder andere in het continu bijspijkeren van kennis en competenties in een context waarin deze snel verouderen en waarin nieuwe kennis en nieuwe vaardigheden gevraagd worden. Employability richt zich op duurzame inzetbaarheid van de moderne werknemer. Ook werkgever en overheid hebben hier een belangrijke rol, vooral waar het gaat om facilitering van scholingsmogelijkheden.

De noodzaak van employability en duurzame inzetbaarheid vormen de kern van het 'leven lang leren-beleid' dat sinds het Verdrag van Lissabon (2000) hoog op de beleidsagenda's staat, zowel internationaal als nationaal.² Een sterk competitieve kenniseconomie en leven lang leren zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Het investeren in leven lang leren wordt gezien als de sleutel tot een succesvolle loopbaan waarbij transities op de arbeidsmarkt idealiter bijdragen aan continue participatie en opwaartse mobiliteit. Cruciaal daarbij is een proactief arbeidsmarktbeleid dat zich richt op het helpen van werknemers om een baan te vinden bij elke fase van hun loopbaan en om loopbaanperspectief te behouden in een snel veranderende globaliserende kenniseconomie (Ester et al., 2008). De vraag die zich echter ogenblikkelijk stelt, is of individuen in gelijke mate in staat zijn om aan deze eigen verantwoordelijkheid te voldoen. Kan deze eigen verantwoordelijkheid voor de loopbaan, voor employability, voor duurzame inzetbaarheid een te grote hindernis vormen voor bepaalde groepen? Bestaat het gevaar van een nieuwe tweedeling? Dit zijn knellende vragen die een weloverwogen antwoord behoeven en zij vormen de beleidscontext van dit onderzoek.

Deze beleidscontext is bepaald niet spanningsvrij. Nederland scoort internationaal onder haar eigen ambitieniveau in het behalen van de Europese

afspraken rond de doelstelling van leven lang leren. Het Innovatieplatform liet in de derde jaarlijkse editie van de Kennisinvesteringsagenda (KIA) zien dat het licht echt op rood staat (Innovatieplatform, 2010). Op dit moment neemt volgens de gegevens van het CBS jaarlijks zo'n 17% van de beroepsbevolking deel aan her- en bijscholing, terwijl de KIA-norm 35% is (CBS, 2009). Nederland haalt ook de eigen doelstelling van 20% niet. Internationaal, zo blijkt uit onderzoek van de Denktank Leren en Werken, hoort Nederland tot de subtop, terwijl de ambities hoger (moeten) liggen.³ De Denktank pleit onder andere voor een scholingsplicht, een meer inspirerende leercultuur en betere scholingstrajecten bij re-integratie.

De aangeduide kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen ter verhoging van de arbeidsparticipatie in Nederland leiden in combinatie met de (volgens Nederlandse doelstellingen) achterblijvende deelname aan leven lang leren, tot de volgende vraagstelling van dit onderzoek. We richten ons daarbij consequent op de drie doelgroepen die in de ogen van het beleid de belangrijkste arbeidsreserve vormen: deeltijders, 50-plussers en niet-participerenden.

1. Hoe is het gesteld met de vaardigheden en competenties van niet-participerenden, deeltijders en 50-plussers?
2. Hoe is de deelname aan leven lang leren van niet-participerenden, deeltijders en 50-plussers?

Onderzoekopzet

In dit onderzoek is gekeken naar het niveau van de basisvaardigheden van deze drie groepen. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van data uit de Adult Literacy and Life Skills Survey (ALL), een grootschalig internationaal vergelijkend project waarin in een aantal landen de (basis)vaardigheden van de beroepsbevolking worden 'gemeten', met name geletterdheid, gecijferdheid en het vermogen om problemen op te lossen. Deze competenties zijn onontbeerlijk in een moderne kenniseconomie. Door deze directe meting (respondenten voerden thuis een uitgebreide test uit), weten we wat mensen feitelijk kunnen, in plaats van de veelgebruikte (globalere) maat van het onderwijsniveau. Juist voor de groepen die centraal staan in dit onderzoek is dat interessant, omdat

uit eerder onderzoek is gebleken dat mensen die minder uitgedaagd worden om deze vaardigheden te gebruiken (door geen of niet-uitdagend werk), deze vaardigheden ook minder gaan beheersen ('use it or lose it'). Daarnaast is de deelname van de drie groepen aan leven lang leren onderzocht en eventuele belemmeringen in hun toegang tot deelname aan cursussen en trainingen. Deze deelname weerspiegelt een kerndimensie van de kennissamenleving: het permanent schaven aan kennis en competenties. De dataset bevat eveneens uitgebreide informatie over achtergrondkenmerken, over de mate waarin een aanspraak wordt gedaan op deze vaardigheden en over ICT-gebruik en -vaardigheden. De Nederlandse data hebben betrekking op 2008, de onderzoeksgroep bestaat uit 16- tot en met 65-jarigen en is met 5 400 respondenten representatief voor de Nederlandse potentiële beroepsbevolking.⁴

De resultaten van de ALL-survey worden in dit onderzoek gerapporteerd door middel van vier schalen – twee geletterdheidsschalen (proza en document), een rekenkundige schaal en een schaal die het probleemoplossend vermogen weergeeft. De schalen omvatten scores van 0 tot 500 punten. Om de analyse te vergemakkelijken zijn de continu-scores gehergroepeerd tot vijf vaardigheidsniveaus (behalve bij probleemoplossend vermogen waar maar vier niveaus onderscheiden worden) met niveau 1 als het laagste niveau van vaardigheid. Voor de overige schalen zijn de scores op niveau 4 en 5 samengevoegd omdat er weinig waarnemingen op niveau 5 zijn. In tabel 1 wordt de verdeling van scores en de bijbehorende vaardigheidsniveaus weergegeven.

De All-survey is voor de tweede keer in Nederland uitgevoerd. Als we kijken naar het verschil in vaardigheidsniveaus van de totale beroepsbevolking ten opzichte van 1995 is het percentage Nederlanders dat onder niveau 3 scoort op prozageletterdheid toegenomen (zie Houtkoop, 1999; Houtkoop,

2011). Het percentage mensen op niveau 2 is meer bepaald toegenomen, niveau 1 blijft ongeveer gelijk. Dit heeft gevolgen voor de Nederlandse arbeidsmarkt in termen van het percentage van de beroepsbevolking dat voldoet aan de eisen van het werk in de kenniseconomie. Tegelijkertijd is het niet zo dat personen op niveau 2 geen werk kunnen vinden. Binnen de Nederlandse economie zal er altijd werk zijn voor lager opgeleiden, alleen neemt het aandeel van dit werk binnen de economie steeds af.

Bij het samenstellen van de groepen is als volgt te werk gegaan. De controlegroep bevat uitsluitend voltijds werkenden die jonger zijn dan 50 jaar. De groep niet-participerenden is ook een exclusieve groep. De afbakening voor de groep deeltijders is volgens de Eurostat-norm, namelijk een werkweekomvang van minder dan 35 uur. Er bestaat enige overlap bij de groepen 50-plussers en deeltijders. Door data-restricties hebben we ervoor gekozen om deze groepen zo te presenteren. Hier wordt voor gecorrigeerd in de latere multivariate analyses.

Hoe scoren de in dit onderzoek uitgelichte doelgroepen – deeltijders, 50-plussers en niet-participerenden – op de verschillende onderdelen van basisvaardigheden? Tabel 1 laat zien hoe de scores naar vaardigheidsniveaus worden ingedeeld.

Onderzoeksresultaten

De groepsscores op de verschillende vaardigheidsgebieden laten een vrij vergelijkbaar beeld zien: mensen uit de controlegroep en deeltijders scoren gemiddeld het best op niveau 3.

Mannelijke 50-plussers zitten vaak op de grens tussen niveau 2 en 3, op rekenvaardigheden scoren zij wel relatief hoog. Vrouwelijke 50-plussers en niet-participerenden scoren relatief laag: op alle gebieden is de gemiddelde score niveau 2. Dit is

Tabel 1.
Scoreverdeling bij verschillende kennisniveau-indeling

Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
< 226	226-276	276-326	>=326

onder het niveau dat nodig wordt geacht om in de kenniseconomie te kunnen werken. De niet-participerenden scoren het laagst van allemaal (ook niveau 2).

In vergelijking met eerdere afnames zien we dat ook in 1995 ouderen minder goed scoren dan jongeren. Dit is grotendeels te verklaren door verschillen in vooropleiding (jongeren genieten tegenwoordig een hogere opleiding), maar er blijft een zelfstandig leeftijdseffect over. Naarmate mensen ouder worden, neemt kapitaalerosie toe. Ook de verschillen tussen seksen zijn vergelijkbaar met 1995: mannen scoorden toen beter op rekenvaardigheden, vrouwen op prozaletterdheid (Houtkoop, 1995).

Uit de internationale ALL-vergelijking komt eenzelfde beeld naar voren. In alle landen geldt dat jongere cohorten een hoger niveau van basisvaardigheden hebben dan oudere cohorten. De spreiding tussen vaardigheden is het grootst binnen de oudere leeftijdsgroep: het niveau van basisvaardigheden verschilt het sterkst voor 46- tot en met 65-jarigen. Dit wordt waarschijnlijk veroorzaakt door de grote verschillen in levenservaring die is opgedaan.⁵ Ook genderpatronen komen overeen: mannen scoren gemiddeld beter op rekenvaardigheid, vrouwen op prozaletterdheid. Beide effecten (leeftijd en sekse) blijven hiermee constant, zowel door de tijd

heen als tussen landen. Deze uitkomst komt overeen met ander internationaal onderzoek naar basisvaardigheden (PISA, IEA Reading Literacy Study).

Relatie tussen basisvaardigheden en deelname aan leven lang leren

In 1995 gold dat een hoog niveau van geletterdheid een goede voorspeller was van deelname aan leven lang leren. Er is sprake van een zeer directe relatie, met minder dan gemiddelde deelname op niveaus 1 en 2, en meer dan gemiddelde deelname op niveaus 3 en 4. Niveau 3 is een omslagpunt. Potentiële scholing (deelname aan leven lang leren) vergroot eerder de verschillen in niveau van opleiding en vaardigheden dan dat het deze verkleint (Houtkoop, 1995).

Als we kijken naar de internationale uitkomsten van het ALL-onderzoek, dan blijkt dat in alle onderzochte landen een substantieel verschil bestaat in deelname aan leven lang leren tussen groepen. Mensen met de laagste niveaus van basisvaardigheden, hebben een lagere participatiegraad in leven lang leren dan mensen met hogere niveaus van basisvaardigheden. Ook als we kijken naar de relatie tussen financiële bijdragen van werkgevers en leven lang leren, blijkt dat werknemers die vaker basisvaardigheden gebruiken in hun werkzaamheden

Tabel 2.

Gemiddelde scores op vaardigheidstoetsen

	Proza-geletterdheid	Document-geletterdheid	Rekenvaardigheid	Probleemoplossend vermogen
Controle groep (voltijds en jonger dan 50 jaar)				
man	284	296	308	295
vrouw	291	294	299	297
50-plus				
man	272	276	291	277
vrouw	264	259	261	264
Deeltijds				
man	284	287	296	287
vrouw	286	286	286	289
Niet participerenden				
allen	255	255	247	254

Bron: Adult Literacy and Life skills Survey (ALL), eigen calculatie

(lezen, schrijven, rekenen) vaker niet zelf de kosten voor deelname aan een cursus of training hoeven te dragen. De kans dat een werkgever de opleidingskosten betaalt, is twee tot drie keer groter als een werknemer over een hoger niveau van basisvaardigheden beschikt.⁶

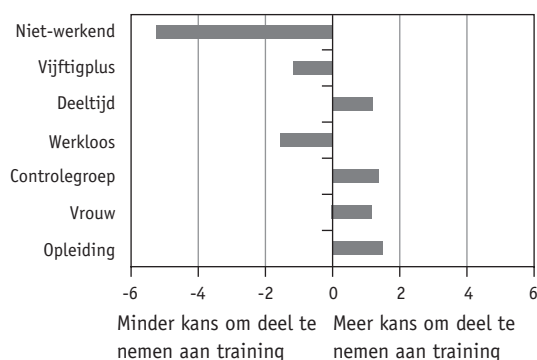
Uit figuur 1 blijkt dat de groep niet-participerenden aanzienlijk minder kans maakt om deel te nemen aan een opleiding of cursus – al dan niet werkgerelateerd. Hun afstand tot het actief deelnemen aan het arbeidsproces zal in vele gevallen dusdanig groot zijn, dat forse investeringen vereist zijn om deze vaardigheden op te trekken. In veel gevallen zal dit vermoedelijk niet opwegen tot het rendement ervan. Maar deze calculus kan zich wijzigen indien er echt stevige arbeidstekorten ontstaan die ook doorwerken naar de onderkant van de arbeidsmarkt. Daarbij komt dat er ook andere baten in beeld zijn om specifieke deelgroepen binnen de categorie niet-participerenden alsnog aan de slag te krijgen. We weten immers dat actieve deelname aan het arbeidsproces ook andere voordelen met zich brengt in termen van sociale integratie, het tegengaan van sociaal isolement en een betere gezondheid. Als oplossing voor de dreigende arbeidsmarktkrapte, is deze groep evenwel niet de eerst aangewezen oplossing omdat de echte krapte zich voordoet in de vraag naar midden en hoger

opgeleiden. Dat geldt met name in de zorg, de dienstverlening en het onderwijs. Maar ook een kenniseconomie kent banen aan de onderkant en daartoe kan deze stille arbeidsreserve goede diensten bewijzen.

De 50-plussers daarentegen presteren aardig op niveau wat betreft vaardigheden. We zien wel dat ouderen iets minder goed scoren dan jongeren (zie tabel 2). Dit is deels te verklaren door verschillen in vooropleiding, maar er blijft een zelfstandig leeftijdseffect over. Naarmate mensen ouder worden, neemt kapitaalerosie toe. Daarnaast is de deelname aan training en werkgerelateerde cursussen van 50-plussers – hoewel iets lager – toch nog redelijk (zie figuur 1). Bij deze groep is er nog de nodige winst te boeken. De goudgerande exit-regelingen om vroegtijdig het arbeidsproces te verlaten, zijn behoorlijk ingedamd. De groep 50-plussers neemt iets minder vaak deel aan cursussen in de leeftijdscategorie 50 tot 55 jaar. Die afname in cursusdeelname neemt toe in de leeftijd tussen 56 en 60 jaar en nog verder bij werknemers ouder dan 60 jaar. Het klassieke argument van werkgevers (maar ook werknemers is dit niet vreemd) om niet in oudere werknemers te investeren omdat de terugverdiensijd niet rendeert, wordt minder valide naarmate oudere werknemers langer moeten doorwerken. Langer doorwerken en langer investeren in het op peil houden van kennis en vaardigheden gaan hand in hand. Ondanks of misschien dankzij de stevige en tamelijk succesvolle inzet van het beleid op de verhoging van de arbeidsdeelname van oudere werknemers, is het een zaak deze inzet te continueren. Het vereist een scholingscultuur waarin zowel werkgevers als werknemers hun verantwoordelijkheid nemen.

Bij de derde groep – de deeltijdwerkers – is het aanboren van hun reserves het lastigst. Zij scoren van alle drie de groepen het best; bijna net zo goed als de controlegroep van voltijds werkenden jonger dan 50 jaar (zie tabel 2). De groep deeltijdwerkers neemt in aantal toe terwijl het aantal gewerkte uren per week vrij stabiel blijft – de gemiddelde werkweek van de werkende vrouw in Nederland is 24 uur. Het percentage vrouwen dat in Nederland werkt, is weliswaar hoger dan het Europees gemiddelde maar niet het aantal gewerkte uren. Vrouwen treden toe tot de arbeidsmarkt in deeltijd en blijven deeltijd werken tot ze de

Figuur 1.
Logistische regressie-analyse van de kans op deelname aan training



Noot: n = 4 499, Nagel R-kwadraat 0,16. Alle coëfficiënten significant op $p < 0,01$

Bron: Adult Literacy and Life skills Survey (ALL), eigen calculaties

arbeidsmarkt verlaten. Nagenoeg alle publieke en veel commerciële voorzieningen zijn geënt op dit model van in deeltijd werkende vrouwen (winkel-tijden, schooluren, kinderopvang). En dit is voor vele vrouwen vervolgens een reden om in deeltijd te blijven werken. De vraag is daarom waar de prikkel vandaan moet komen om deze vrouwen aan te sporen tot meer werkuren per week. Zolang huishoudens redelijk rondkomen van anderhalf salaris, zullen werkende vrouwen in Nederland hun verworven rechten om in deeltijd te werken niet zo maar inleveren. Deeltijd werken is een cultuur-goed geworden. Alleen wanneer het financieel noodzakelijk wordt, zullen hun eigen arbeidsreserves aangesproken worden. En die reserves liegen er niet om als het gaat om kennis en vaardigheden. Vrouwen hebben een belangrijke inhaalslag geleverd op het gebied van onderwijs. Meer vrouwen nemen deel aan het hoger onderwijs dan mannen en hun prestaties zijn ook beter. Daarnaast blijkt uit dit onderzoek dat deeltijdwerkende vrouwen evenveel gebruik maken van leven lang leren (zie figuur 1) en geen echte obstakels ervaren in hun deelname aan cursussen en trainingen. Maar het economische rendement van de investering in hun hogere onderwijsdeelname en deelname aan training blijft hardnekkig achterwege. Vrouwen werken minder uren en vaker in banen onder hun niveau. Daarnaast bouwen vrouwen minder pensioenrechten op en met de huidige problemen rond de betaalbaarheid van pensioenvoorzieningen is dit geen gewenste situatie. Dit alles in beschouwing nemende is de overheid aan zet om voor de financiële prikkels te zorgen die nodig zijn om onze vrouwelijke arbeidsreserves aan te sporen. Maar het zal daarbij stuiten op een gevoelige culturele drempel.

Conclusies

Beleid dat serieus werk wil maken van het aanboren van beschikbare arbeidsreserves in Nederland om de dreigende arbeidsmarkttekorten op te lossen, staat de nodige inspanningen te wachten. Het aanboren van deze reserves, zo blijkt uit deze studie, zal niet zonder slag of stoot gaan. De belangrijke arbeidsreserves zoals die onder andere door de SER aangeduid zijn, worden gevormd door drie groepen: 50-plussers, deeltijders en niet-participerenden. In dit onderzoek is gekeken

naar een aantal werkgerelateerde vaardigheden van deze drie groepen waaronder geletterdheid, documentenkennis, rekenvaardigheid en probleemoplossend vermogen. Deze competenties zijn onontbeerlijk in een moderne kenniseconomie. Daarnaast is de deelname van de drie groepen onderzocht aan leven lang leren en eventuele belemmeringen in hun toegang tot deelname aan cursussen en trainingen. Deze deelname weer spiegelt een kerndimensie van de kennissamenleving: het permanent schaven aan kennis en competenties.

Wat zijn de belangrijkste bevindingen wat betreft de arbeidsmarktpotenties van deze nog onvoldoende ontgonnen maar wel numeriek substantiële arbeidsmarktreserves? Zijn hun competenties aan de maat of is er sprake van structurele deficiënties? Voor pro-actief arbeidsmarktbeleid zijn dit zeer wezenlijke vragen. Vragen die een degelijke empirische beproefing vereisen. Onze onderzoeksbevindingen wijzen uit dat van de drie onderscheiden groepen, de niet-participerenden de grootste achterstand vertonen. Zij bevinden zich op de grootste afstand tot de arbeidsmarkt. Hun vaardigheden liggen flink onder het niveau van de gemiddelde werknemer. Voor deze categorie van arbeidsreserves is vooral eenvoudig ongeschoold of laaggeschoold werk weggelegd.

Amelia Román
Marieke Buisman
Expertisecentrum beroepsonderwijs (eCHO)

Noten

1. Verdrag van Amsterdam, 1997 "European Employment Strategy.
2. Met deelname aan 'leven lang leren' kan ook een korte cursus worden bedoeld. Hoewel het begrip post-initiële scholing voor Nederland veel duidelijker is, zullen wij de EU aanduiding van leven lang leren verder hanteren in dit onderzoek.
3. Zie Tijd voor ontwikkeling. Advies van de Denktank Leren en Werken over het stimuleren van een leven lang leren in Nederland. Den Haag, Min. SZW, 2009.
4. Alle personen van 15 tot en met 64 jaar (CBS).
5. Statistics Canada, OECD (2005).
6. Statistics Canada, OECD (2005).

Bibliografie

- CBS. 2009. *Jaarboek Onderwijs in cijfers 2009*. Den Haag: CBS.
- CBS. 2010. *Tempo vergrijzing loopt op*. Den Haag: CBS.
- Commissie Arbeidsparticipatie. 2008. *Naar een toekomst die werkt*. Den Haag: Ministerie SZW.
- Ester, P., Muffels, R., Schippers, J. & Wilthagen, T. 2008. *Innovating European labour market policies. Dynamics and perspectives*. Edgar Elgar. Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA.
- Euwals, R. & Folmer, K. 2009. *Arbeidsaanbod en gewerkte uren tot 2050: een beleidsneutraal scenario*. CPB memorandum 225.
- Houtkoop, W.A. 1995. Volwasseneducatie en de ongelijke verdeling van educatieve kansen. In J.L. Peschar & A.A. Wesselingh (Eds), *Onderwijssociologie, een inleiding*. Groningen: Wolters Noordhoff.
- Houtkoop, W.A. 1999. *Basisvaardigheden in Nederland. De 'geletterdheid' van Nederland: economische, sociale en educatieve aspecten van de taal- en rekenvaardigheden van de Nederlandse beroepsbevolking*. Amsterdam: Max Goote Kenniscentrum.
- Houtkoop, W.A. 2011. *Kernvaardigheden in Nederland, Stand en ontwikkeling*. Utrecht: Expertisecentrum beroepsonderwijs (in voorbereiding).
- Innovatieplatform. 2010. *Nederland 2020: terug in de top 5. De economische agenda innovatief, internationaal, involverend*. Den Haag: Innovatieplatform.
- Kennisinvesteringsagenda. 2010. *Bouw op talent! In vijf stappen naar de top 5*. Den Haag: Innovatieplatform.