

Minder terugkeer naar WW

30 oktober 2025

Inleiding

In dit rapport wordt uitgezocht hoeveel mensen binnen een jaar opnieuw een WW-uitkering ontvangen, nadat hun WW-uitkering is beëindigd en zij in loondienst hebben gewerkt. In de rest van dit rapport worden dit “teruggekeerde WW’ers” genoemd.¹ UWV streeft ernaar om cliënten zo duurzaam mogelijk aan het werk te laten gaan. Een situatie waarbij een cliënt herhaaldelijk in- en uitstroomt van en naar de WW is daarom niet wenselijk. Om die reden is het van belang om te volgen hoeveel teruggekeerde WW’ers er zijn, of er verschillen zijn naar het soort arbeidscontract en of deze verschillen naar contract blijven bestaan als je rekening houdt met verschillende kenmerken.

In dit rapport komen achtereenvolgens aan bod:

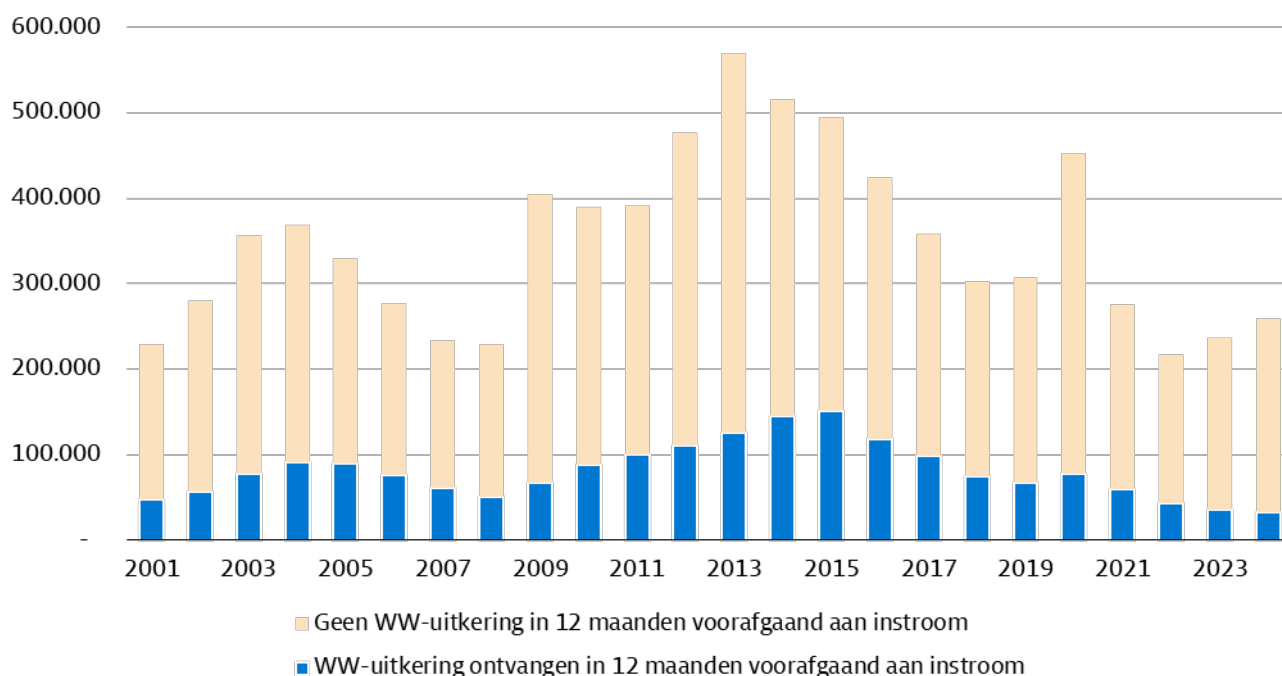
- De ontwikkeling van het aantal teruggekeerde WW’ers.
- Analyse van het contracttype na de WW en invloed daarvan op terugkeer naar de WW.
- Daarna wordt in een gecombineerde analyse van de terugkeer naar de WW gekeken naar de invloed van verschillende kenmerken tegelijkertijd:
 - Baankenmerken na de WW
 - Achtergrondkenmerken op moment van WW-uitstroom
 - Verschillende vormen van bemiddeling door UWV

Sinds 2015 minder teruggekeerde WW’ers

In de periode 2001 tot en met 2024 schommelde de WW-instroom tussen ongeveer 200.000 en 550.000 personen. Het aantal teruggekeerde WW’ers nam toe van ongeveer 40.000 in 2001 tot 150.000 in 2015. Sindsdien is het aantal teruggekeerde WW’ers vrijwel elk jaar gedaald, en ligt het aantal de laatste jaren op ongeveer 30.000.

¹ In dit rapport wordt hiervoor de term “teruggekeerde WW’ers”, omdat dit beschrijft dat het gaat over WW’ers die na uitstroom weer in de WW komen. Dit werd “herhaalwerkloosheid” genoemd in het rapport: UWV (2015) Flexwerk na de WW [Flexibel na de WW | UWV](#) en Tweede Kamer, vergaderjaar 2018–2019, 35 074, nr. 9, beantwoording vraag 4.1.3 [kst-35074-9.pdf](#).

Figuur 1 WW-instroom in aantallen met en zonder teruggekeerde WW'ers



Deze trend is deels te verklaren aan de hand van de economische conjunctuur. In tijden van economisch herstel neemt het aantal teruggekeerde WW'ers vaker af, net als de totale instroom in de WW. Andere factoren die invloed kunnen hebben op het aantal teruggekeerde WW'ers, zijn bijvoorbeeld veranderende wet- en regelgeving. Hierdoor kan ook de aantrekkelijkheid van bepaalde contracten veranderen, zoals flexibele contracten. In box 1 is toegelicht hoe WW-instroom en instroom van teruggekeerde WW'ers is veranderd aan de hand van economische ontwikkelingen en arbeidsmarktwetgeving:

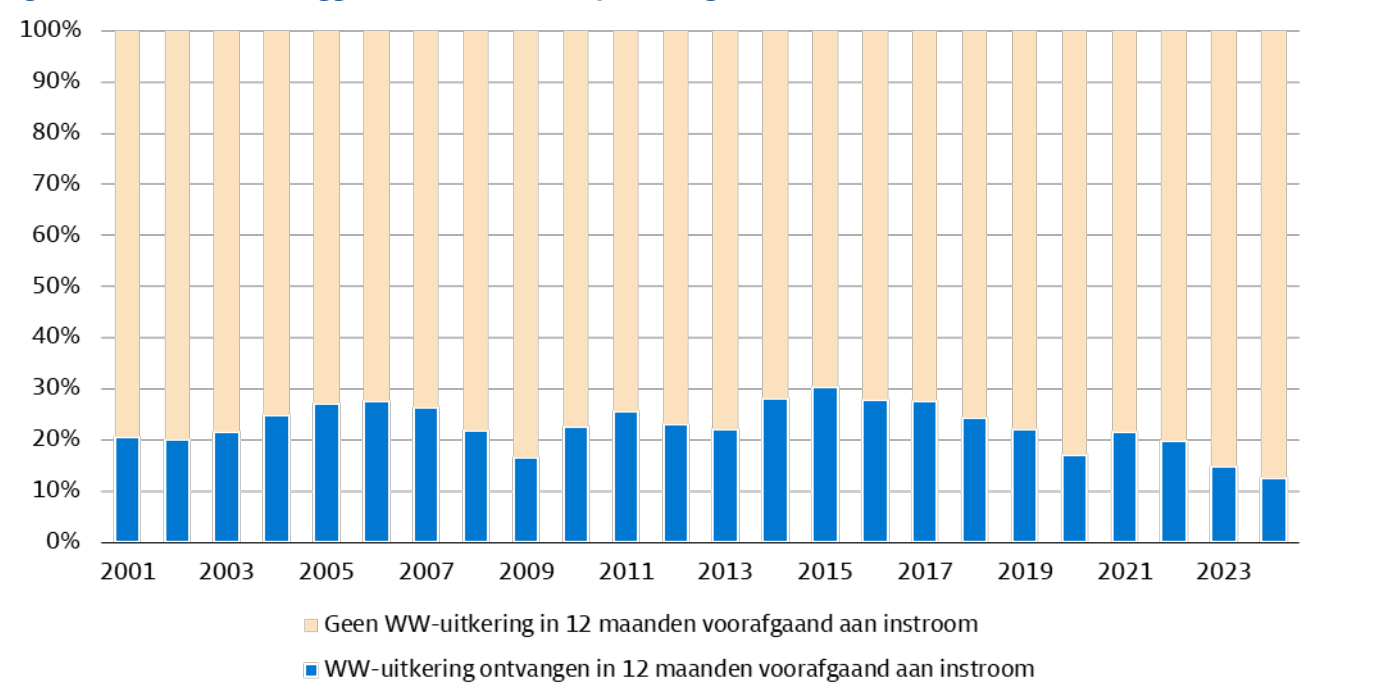
Box 1 Pieken en dalen van WW-instroom en instroom van teruggekeerde WW'ers toegelicht aan de hand van economische ontwikkelingen en arbeidsmarktwetgeving

- Dalende aandelenkoersen in de ICT-sector eind 2000, gevolgd door terroristische aanslagen in Amerika op 11 september 2001, hebben in 2002 en 2003 geleid tot verminderde economische groei en afnemende werkgelegenheid tot een toename in de instroom van WW-uitkeringen voor mensen die in de voorgaande 12 maanden geen WW-uitkering hadden ontvangen. Ongeveer 20 procent van de WW-instroom bestond uit teruggekeerde WW'ers.
- In 2003 t/m 2006 herstelde de economie en groeide het aandeel van de WW-instroomers dat in de voorgaande 12 maanden ook al een keer een WW-uitkering had ontvangen naar 28 procent.
- Tijdens de kredietcrisis in 2009 steeg de WW-instroom en nam het aandeel teruggekeerde WW'ers in de WW-instroom weer af naar 16 procent.
- Toen de economie zich in 2010 en 2011 herstelde, nam het aandeel teruggekeerde WW'ers in de WW-instroom weer toe naar 25 procent.
- Tijdens de schulden crisis in 2012 en 2013 nam de WW-instroom toe en daalde het aandeel teruggekeerde WW'ers in de WW-instroom naar 21 procent.
- In 2014 en 2015 herstelde de economie en nam het aandeel teruggekeerde WW'ers in de WW-instroom weer toe naar 30 procent.
- Van 2015 t/m 2019 is de WW-instroom gedaald van ongeveer 500.000 naar ongeveer 300.000 en is het aandeel teruggekeerde WW'ers gedaald naar 19 procent. Dit zou samen kunnen hangen met de Wet Werk en Zekerheid (zie bijlage 2), waarbij de WW-duur is verkort en een transitievergoeding is ingevoerd. Ook is toen de ketenregeling aangepast¹.
- Tijdens de coronapandemie nam in het voorjaar van 2020 de WW-instroom zeer snel toe. De overheid nam veel van de loonkosten over van bedrijven die getroffen waren door de coronapandemie. De coronapandemie zorgde in 2020 voor een hoge WW-instroom van werknemers die hiervoor vaak niet in de WW zaten. Doordat ze vaak nog niet in de WW hadden gezeten, was het aandeel teruggekeerde WW'ers in 2020 juist laag (17%). In 2021 was de WW-instroom wat gezakt, maar omdat van de WW-instroom in 2021 relatief veel mensen een jaar eerder ook in de WW waren ingestroomd, was het aandeel teruggekeerde WW'ers in 2021 relatief hoog (21 procent).
- Van 2020 t/m 2024 schommelde de WW-instroom tussen 200.000 en 300.000 en is het aandeel teruggekeerde WW'ers gedaald naar minder dan 15 procent. Dit kan deels te maken hebben met de Wet Arbeidsmarkt in Balans (zie bijlage 2) waardoor ook bij contracten met een looptijd van minder dan 24 maanden een transitievergoeding moet worden betaald en waardoor hogere WW-premies worden betaald voor tijdelijke contracten. Hierdoor worden flexibele contracten minder aantrekkelijk. Dit kan tot een afname in terugkeer naar de WW leiden.

Het aantal teruggekeerde WW'ers schommelt naar gelang de economische conjunctuur, maar de totale instroom van de WW ook. Daarom is het interessant om in figuur 2 te kijken wat het *aandeel* teruggekeerde WW'ers is ten opzichte van de totale WW-instroom. In de figuur is te zien dat het percentage teruggekeerde WW'ers tussen de 15 en 30 procent schommelt in de periode 2001 en 2015. Na 2015 daalt het aandeel teruggekeerde WW'ers van ongeveer 30 procent tot minder dan 15 procent in 2024. Dat is het laagste aandeel van de hele analyseperiode.

Het aandeel teruggekeerde WW'ers schommelt dus ook mee op de economische conjunctuur: daaruit kan geconcludeerd worden dat mensen die recent uitstroomden uit de WW een grotere kans hebben om in het betreffende jaar in de WW in te stromen, dan mensen die al een baan hadden. Dit kan verklaard worden doordat iemand die recent de WW uitgestroomd is, meestal niet direct een vast contract heeft. Het is logisch dat bij een personeelskrimp tijdelijke contracten en uitzendcontracten niet verlengd worden.

Figuur 2 Aandeel teruggekeerde WW'ers als percentage van de totale WW-instroom



Werkhervatters met uitzendcontract keren vaker terug in de WW

De vraag is in welke mate de uitzendbranche bijdraagt aan terugkeer naar de WW en zo ja, in welke mate of dat evenredig is in vergelijking met andere contracttypen. Hiervoor is gekeken naar werkhervatters² die in 2020 t/m 2023 zijn uitgestroomd uit de WW en die in loondienst werken. Uit tabel 1 blijkt dat een kwart van de werkhervatters die via een uitzendcontract gaat werken, binnen een jaar terugkeert naar de WW.

Tabel 1 Percentage werkhervatters dat binnen 12 maanden terugkeert naar WW

Contracttype na WW	Aantal WW'ers uitgestroomd naar baan in 2020 t/m 2023	% terugkeer naar WW binnen 12 maanden
Uitzendcontract	267.294	24,7%
Oproepcontract	532.327	19,1%
Tijdelijk contract	104.933	15,3%
Vast contract	267.294	11,3%
Totaal	1.018.172	18,0%

De contracttypen directeur-groوتاandeelhouder, stagiaire en opting-in zijn buiten beschouwing gelaten omdat er nauwelijks WW'ers uitstromen naar deze contracttypen.

² Met werkhervatting wordt alle uitstroom vanuit de WW naar een baan bedoeld o.b.v. gegevens uit de polisadministratie, ongeacht de omvang van de baan.

Box 2 Combinatie van verschillende kenmerken

De kans om binnen een jaar terug te keren naar de WW hangt af van een combinatie van verschillende kenmerken. In dit artikel is gekeken naar een combinatie van: leeftijd, opleidingsniveau, contracttype na de WW, cao's met uitzonderingen op de ketenregeling en het bemiddelingsberoep, jaar van uitstroom uit de WW, WW-duur en of iemand de maximale WW-duur bereikt o.b.v. kansverhoudingen (odds-ratio's). Zie uitleg [Logistische regressie - Wikipedia](#).

Om te beoordelen of de verschillen in terugkeer naar de WW daadwerkelijk komen door contracttypen wordt ook gekeken naar een combinatie met andere kenmerken van werkhervatters. Daarom wordt in de rest van het artikel naar verschillende kenmerken tegelijkertijd gekeken³ :

- Baan na WW: contracttype na WW, uitzendfase na WW, cao na WW, baan na WW bij zelfde werkgever, baan begonnen tijdens WW
- Achtergrondkenmerken bij uitstroom WW: jaar van uitstroom uit de WW, WW-duur, maximale WW-duur vóór uitstroom uit de WW, leeftijd bij uitstroom uit de WW, opleiding, bemiddelingsberoep ingedeeld naar 113 BRC beroepsgroepen
- Bemiddeling: proefplaatsing en bemiddelingsresultaten via UWV tijdens of direct na WW.

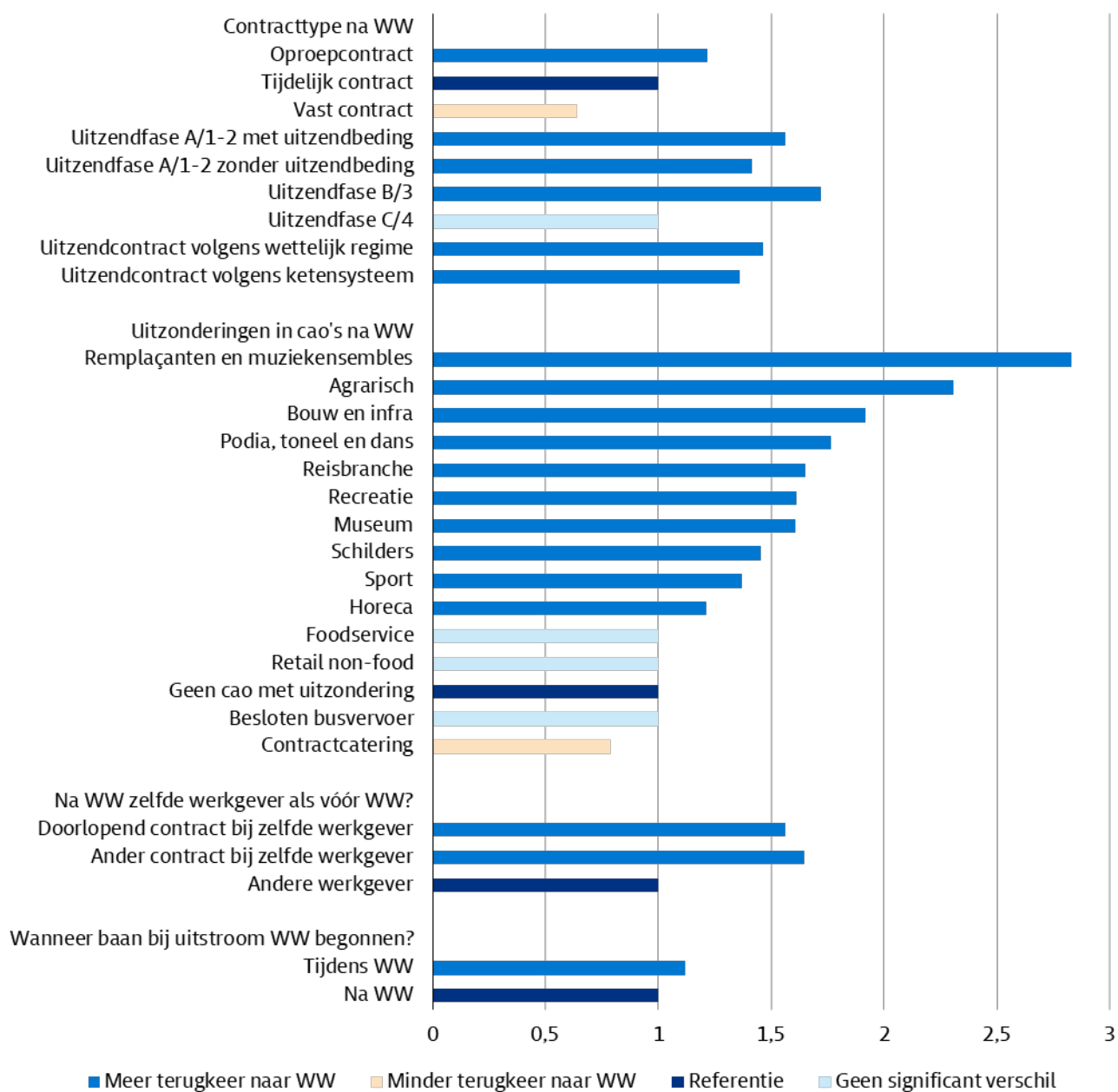
Op deze manier is per kenmerk te zien of dit de kans verhoogt of verlaagt om terug te keren naar de WW.

Meer terugkeer onder flexibele contracten

De baan waarin een werkhervatter gaat werken na de WW blijkt verschil te maken in de kans om binnen een jaar terug te keren naar de WW. In figuur 3 is te zien voor welke kenmerken de kans op terugkeer hoger is als er gekeken wordt naar kenmerken over de baan na WW, achtergrondkenmerken bij uitstroom WW en bemiddeling. Bij een staafje langer dan 1, is de kans op terugkeer hoger dan in de referentiegroep. Een referentiegroep wordt in de analyse gebruikt om de uitkomsten te kunnen vergelijken met de andere groepen. De referentiegroepen van de baan na WW zijn: tijdelijk contract, geen cao met uitzondering, na WW andere werkgever dan voor WW en baan begonnen na WW. Onder figuur 3 worden de kenmerken toegelicht.

³ Multivariate logistische regressie over de kans van een uitgestroomde WW'er om binnen 12 maanden na uitstroom terug te keren naar de WW, meer informatie over het gebruikte model en de daarbij gehanteerde uitgangpunten zijn te vinden in de bijlage.

Figuur 3 Meer of minder terugkeer naar WW binnen 12 maanden na uitstroom (baan na WW)



Contracttype na WW

Werkhervatters die na de WW gaan werken via een oproepcontract of een uitzendcontract keren vaker terug naar de WW dan werkhervatters die via een tijdelijk contract werken. Dat is logisch, want uitzendcontracten zijn makkelijker te ontbinden dan tijdelijke contracten. Uitzendkrachten met een vast contract bij een uitzendbureau (uitzendfase C/4) blijken eenzelfde kans op terugkeer naar de WW te hebben als werknemers met een tijdelijk contract die niet via een uitzendbureau werken. Werkhervatters die in vaste dienst werken buiten uitzendbureaus blijken het minst vaak binnen 12 maanden terug naar de WW terug te keren. De ketenregeling bepaalt onder welke voorwaarden opeenvolgende contracten van bepaalde duur automatisch worden omgezet in vaste contracten.

Box 3 Ketenregeling

Na 3 jaar tijdelijke contracten of 4 jaar (52 weken fase A en 3 jaar fase B) uitzendcontracten bij dezelfde werkgever, heeft een werknemer recht op een vast contract, ook als deze contracten worden onderbroken met tussenpozen van maximaal 6 maanden. Deze tussenpozen tellen mee met de periode waarin recht ontstaat op een vast contract. Deze zogenoemde ketenregeling geldt zowel bij tijdelijke contracten als bij uitzendcontracten. In het wetsvoorstel “Meer zekerheid flexwerkers” wordt deze tussenpoos vervangen door een administratieve vervaltermijn van 60 maanden, krijgen werknemers met een uitzendcontract ook na 3 jaar (52 weken fase A en 2 jaar fase B) recht op een vast contract en worden oproepcontracten ingeperkt (zie [Wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#), 19-05-2025). Doelstelling van dit wetsvoorstel is dat werkgevers eerder een vast contract aanbieden aan werknemers.

Uitzonderingen in cao's

In de meeste cao's met uitzonderingen op de ketenregeling keren werkhervatters vaker terug naar de WW binnen 12 maanden, dan in cao's zonder uitzondering. In cao's met uitzonderingen op de ketenregeling worden uitzonderingen gemaakt omdat het niet mogelijk is om deze functie meer dan 9 maanden in het jaar uit te voeren. Dit heeft vaak te maken met weersomstandigheden of seizoenswerk, of met werk dat in de zomervakantie stopt. Meestal gaat dit om 9 maanden werk en 3 maanden geen werk. Maar bij (bijvoorbeeld) de cao's voor remplaçanten en muziekensembles eindigt het contract direct nadat de (muziek)productie is gestopt. In dit onderzoek is wel de cao bekend, maar niet de functie. Het is dus niet bekend of men ook in een functie werkt waarvoor de uitzondering in de cao geldt.

Na de WW dezelfde werkgever als vóór de WW?

Sommige WW'ers gaan na de WW werken voor dezelfde werkgever als voorheen. Hierbij zijn verschillende mogelijkheden:

- Het contract loopt door tijdens de WW. Door (gedeeltelijk) arbeidsurenverlies heeft de werknemer recht op WW. Daarna stopt de uitkering en ontvangt deze werknemer inkomen.
- Het contract is beëindigd en iemand komt in de WW. Daarna gaat iemand weer aan het werk voor dezelfde werkgever.

In beide situaties blijkt dat werkhervatters die weer bij dezelfde werkgever gaan werken als voor de WW vaker terug te keren in de WW.

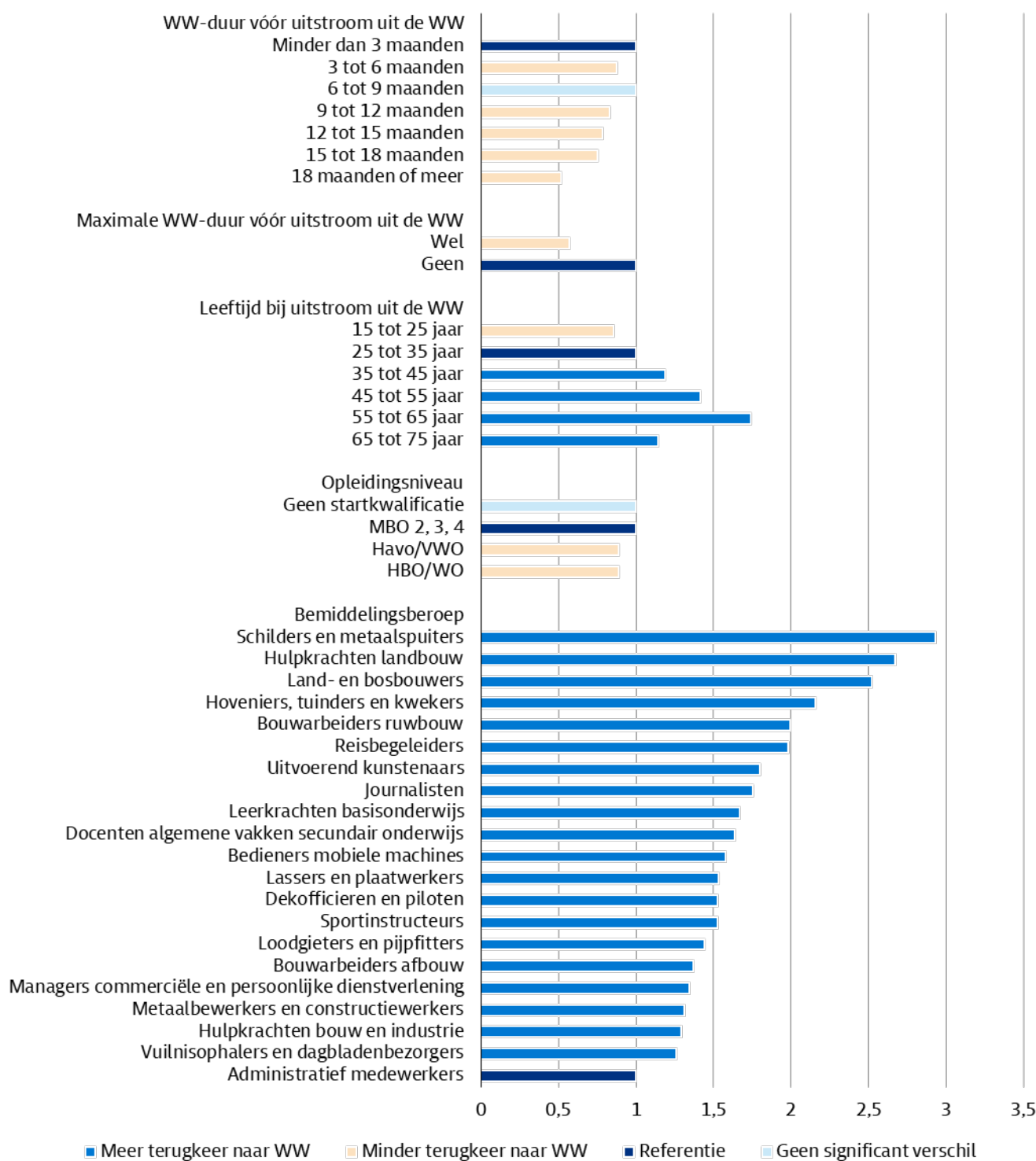
Baan begonnen tijdens de WW?

Terugkeer naar de WW komt iets vaker voor als de baan tijdens de WW gestart is.

Duur, leeftijd en opleiding van invloed op terugkeer

In figuur 4 is te zien voor welke kenmerken de kans op terugkeer hoger is. Hoe langer de staaf, hoe groter de kans op terugkeer naar de WW binnen 12 maanden, en dus op terugkeer naar de WW. Verder is het zo, dat bij een staafje langer dan 1, de kans op terugkeer hoger is dan in de referentiegroep. Een referentiegroep wordt in de analyse gebruikt om de uitkomsten te kunnen vergelijken met de andere groepen. De referentiegroepen van achtergrondkenmerken bij uitstroom WW zijn: jaar van uitstroom 2020, minder dan 3 maanden WW-duur, geen maximale WW-duur bereikt, leeftijd 25 tot 35 jaar, opleidingsniveau MBO-niveau 2, 3 of 4 en bemiddelingsberoep administratief medewerkers.

Figuur 4 Meer of minder terugkeer naar WW binnen 12 maanden na uitstroom (achtergrondkenmerken)



WW-duur

Uitgestroomde WW'ers die op het moment van uitstroom langer dan 3 maanden een uitkering hadden ontvangen, keren na werkherhvatting minder vaak terug naar de WW. Uitzondering hierop zijn WW'ers die 6 tot 9 maanden in de WW hebben gezeten.

Maximale WW-duur bereikt

Uitgestroomde WW'ers die de maximale WW-duur hebben bereikt, blijken minder vaak terug te keren naar de WW dan WW'ers die al voor bereiken van de maximale WW-duur zijn uitgestroomd uit de WW. Dit ligt voor de hand, omdat als je de maximale WW-duur hebt gebruikt de WW-rechten uit de voorgaande WW-sessie op zijn. De werkherhvatting zal weer 26 weken moeten werken om 3 maanden recht te hebben op een WW-uitkering.

Leeftijd

Relatief veel 35- tot 65-jarigen blijken binnen 12 maanden na werkhervatting terug te keren naar de WW, vergeleken met de groep 25- tot 35-jarigen. Door een langer arbeidsverleden hebben werknemers van 35 jaar en ouder vaak langer recht op een WW-uitkering. Als ze zijn uitgestroomd voor het bereiken van de maximale WW-duur en binnen 26 weken na uitstroom uit de WW opnieuw werkloos worden, kan het oude WW-recht “herleven”. Jongere werknemers hebben een korter arbeidsverleden, waardoor zij minder mogelijkheden hebben voor herleven van het WW-recht. Om weer in aanmerking te komen voor een nieuw WW-recht is het nodig om te voldoen aan de “wekeneis” van minimaal 26 weken werk in de laatste 36 weken. Bij 65- tot 75-jarigen is kans om terug te keren in de WW groter dan bij 25- tot 35-jarigen. Dit hangt waarschijnlijk samen met het bereiken van de AOW-leeftijd. Werknemers van boven de AOW-leeftijd hebben geen recht op een WW-uitkering.

Opleidingsniveau

Ook het opleidingsniveau heeft een effect op de kans om binnen een jaar terug te keren naar de WW. Bij werkhervatters zonder startkwalificatie (basisonderwijs of MBO-niveau 1 als hoogste opleidingsniveau) verschilt de kans om terug te keren naar de WW niet significant van de kans bij MBO-niveau 2, 3 of 4. Bij Havo/VWO of HBO/WO is de kans om terug te keren naar de WW kleiner dan bij MBO-niveau 2, 3 of 4.

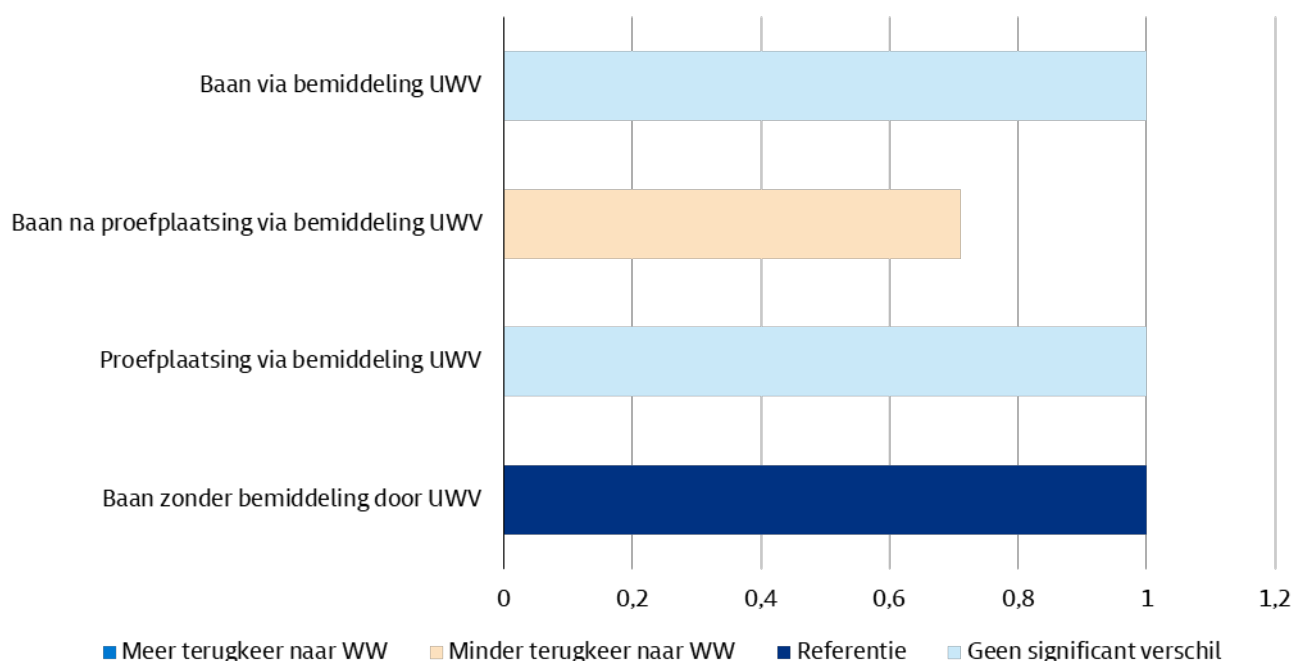
Bemiddelingsberoep

Het bemiddelingsberoep is het beroep waarvoor een werkzoekende zich heeft ingeschreven bij UWV. Dit wordt bij de intake door UWV vastgesteld in overleg met de werkzoekende. Met name weer- en seizoenafhankelijke beroepen in de bouwsector, de agrarische sector, horeca en toerisme vertonen een verhoogde kans om terug te keren naar de WW. Voorbeelden zijn schilders, hulpkrachten landbouw en reisbegeleiders, waaronder ook beroepen vallen zoals stewardessen en gidsen. Ook bij beroepen met een lange zomerstop zoals in onderwijs, sport en theater is de kans om terug te keren naar de WW relatief groot t.o.v. een kantoorberoep zoals administratief medewerker. Voorbeelden van beroepen met een zomerstop zijn docenten, sportinstructeurs en uitvoerend kunstenaars.

Proefplaatsing verkleint kans op terugkeer

Tot slot is er gekeken of bemiddeling door UWV invloed heeft op terugkeer naar de WW, dit staat in figuur 5. Hoe langer de staaf, hoe groter de kans op terugkeer naar de WW binnen 12 maanden.

Figuur 5 Meer of minder terugkeer naar WW binnen 12 maanden na uitstroom (bemiddeling UWV)



Hoewel directe plaatsing via UWV geen verschil geeft in terugkeer naar de WW, geeft bemiddeling via proefplaatsing juist een verlagend effect op terugkeer naar de WW. Dit betekent dat een werkhervatter die via UWV is bemiddeld richting proefplaatsing en daarna is aangenomen op die baan, minder kans heeft om terug te keren in de WW.

Een proefplaatsing hoeft op zichzelf nog geen succesfactor te zijn om terugkeer naar de WW te voorkomen. Maar als de proefplaatsing voor werkgever en werknemer bevalt en dit leidt tot een volwaardig arbeidscontract, dan is te zien dat de werknemer minder vaak terugkeert naar de WW. In totaal waren er in 2020 t/m 2023 waren 1.653 WW'ers aangenomen op de baan waar zij via proefplaatsing zijn begonnen. Van deze aangenomen proefgeplaatsten is slechts 11 procent teruggekeerd naar de WW, terwijl van degenen die op een baan zijn begonnen zonder proefplaatsing 18% binnen een jaar weer een WW-uitkering ontvangt. Hiermee lijkt proefplaatsing een bruikbaar instrument om de kans op terugkeer naar de WW te verkleinen.

Conclusie

Het aantal mensen dat na de WW ging werken in loondienst en binnen een jaar opnieuw een WW-uitkering ontvangt, is sinds 2015 gedaald van 150.000 naar ruim 30.000. Weer- en seizoenafhankelijke beroepen in de sectoren bouw, agrarisch, horeca en toerisme vertonen een verhoogde kans om binnen een jaar terug te keren naar de WW. Dit geldt ook voor uitzendcontracten, oproepcontracten en cao's met uitzonderingen in verband met seizoenswerk. Werkhervatters die na bemiddeling door UWV zijn geplaatst via een proefplaatsing en daarna zijn aangenomen op die baan, blijken minder kans te hebben om terug te keren naar de WW.

Bijlage 1: Hoe is dit onderzoek uitgevoerd?

Grafieken 1 en 2 zijn de cijfers vanaf 2018 geteld als de instroom in het WW-personenbestand, opgesplitst naar teruggekeerde WW'ers (WW-uitkering ontvangen in 12 maanden voorafgaand aan instroom) en overige instroom (geen WW-uitkering ontvangen in 12 maanden voorafgaand aan instroom).

Grafieken 3, 4 en 5 zijn afkomstig van een multivariate logistische regressie over de kans om binnen 12 maanden na uitstroom van de WW terug te keren naar de WW. Deze analyse is uitgevoerd met gegevens over WW'ers van wie de WW-uitkering is geëindigd in 2020, 2021, 2022 of 2023 en die daarna een baan in loondienst hadden ('werkhervatters') met een vast contract, tijdelijk contract, uitzendcontract of oproepcontract.

De gegevens uit de grafieken bestaan uit de kansverhoudingen (odds-ratio's) ten opzichte van referentiecategorieën op basis van

- **Achtergrondkenmerken uit het WW-personenbestand** (jaar van uitstroom uit de WW, WW-duur, maximale WW-duur vóór uitstroom uit de WW, leeftijd bij uitstroom uit de WW, hoogste opleidingsniveau, bemiddelingsberoep ingedeeld naar 113 BRC beroepsgroepen),
- **Kenmerken van de baan na de WW** op basis van datamart banen (contracttype na WW, cao en uitzendfase na WW, baan na WW bij zelfde werkgever, baan begonnen tijdens WW),
- **Kenmerken over bemiddeling van UWV** op basis van WBS (proefplaatsing en bemiddelingsresultaten via UWV tijdens of direct na WW).

Bijlage 1 Voorspelling en resultaat⁴

Voorspelling	Geen terugkeer naar WW	Wel terugkeer naar WW	Totaal
Geen terugkeer naar WW voorspeld	828.570	176.351	1.004.921
Wel terugkeer naar WW voorspeld	4.810	7.688	12.498
Totaal	833.380	184.039	1.017.419

⁴ Area under the curve: 66,5%.

Bijlage 2: Wet- en regelgeving en afspraken over contractzekerheid en recht op WW

In het onderstaande schema staan onderdelen van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) en de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) genoemd, die op 1 januari 2020 in werking is getreden⁵, die mogelijk invloed hebben op de ontwikkeling van terugkeer naar de WW:

Bijlage 2 Wet- en regelgeving en afspraken over contractzekerheid en recht op WW

Onderdeel	2014 tot 2016	2016 tot 2020 Wet Werk en Zekerheid (WWZ)	Vanaf 2020 Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)	2022: Wijzingen uitzendcao's ABU en NBBU
Recht op WW	Als een werkloze werknemer 26 van de laatste 36 kalenderweken voorafgaand aan de eerste werkloosheidsdag minimaal 1 uur per week loon heeft ontvangen.	Ongewijzigd.	Ongewijzigd.	Ongewijzigd.
Duur WW-uitkering	De WW-uitkeringsduur is afhankelijk van het opgebouwde arbeidsverleden. De basis WW-uitkering is 3 maanden. Als je daarnaast in minimaal 4 van de 5 kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar van de eerste werkloosheidsdag minimaal 52 dagen of minimaal 208 uren per kalenderjaar loon hebt ontvangen, is de uitkering afhankelijk van het arbeidsverleden: (het kalenderjaar waarin je werkloos wordt telt niet mee in arbeidsverleden: gunstiger om begin van het van het kalenderjaar werkloos te worden). <u>1 maand extra WW-uitkering per jaar arbeidsverleden boven op de basis WW-uitkering, met als maximale WW-duur 38 maanden</u>	De WW-uitkeringsduur is afhankelijk van het opgebouwde arbeidsverleden. De basis WW-uitkering is 3 maanden. Als je daarnaast in minimaal 4 van de 5 kalenderjaren voorafgaand aan het kalenderjaar van de eerste werkloosheidsdag minimaal 52 dagen of minimaal 208 uren per kalenderjaar loon hebt ontvangen, is de uitkering afhankelijk van het arbeidsverleden: (het kalenderjaar waarin je werkloos wordt telt niet mee in arbeidsverleden: gunstiger om begin van het van het kalenderjaar werkloos te worden). <u>1 maand extra WW-uitkering per jaar voor eerste 10 jaar arbeidsverleden boven op de basis WW-uitkering, een halve maand extra WW-uitkering voor volgende maanden arbeidsverleden, met als maximale WW-duur 24 maanden. De al opgebouwde WW-duur vóór 2016 blijft staan.</u>	Ongewijzigd.	Ongewijzigd.
Ketenregeling	Tijdelijke contracten mogen <u>36 maanden</u> duren (max. 3 opeenvolgende) en worden daarna automatisch omgezet naar een vast contract. Bij <u>tussenpoos van maximaal 3 maanden</u> blijft de keten doorlopen. Deze tussenpozen tellen mee met de periode waarin recht ontstaat op een vast	Tijdelijke contracten mogen <u>24 maanden</u> duren (max. 3 opeenvolgende) en worden daarna automatisch omgezet naar een vast contract. Bij <u>tussenpoos van maximaal 6 maanden</u> blijft de keten doorlopen. Deze tussenpozen tellen mee met de periode waarin recht ontstaat op een vast	Tijdelijke contracten mogen <u>36 maanden</u> duren (max. 3 opeenvolgende) en worden daarna automatisch omgezet naar een vast contract. Bij <u>tussenpoos van maximaal 6 maanden</u> blijft de keten doorlopen. Deze tussenpozen tellen mee met de periode waarin recht ontstaat op een vast	Ongewijzigd.

⁵ [Wet arbeidsmarkt in balans \(WAB\): wat is er veranderd sinds 1 januari 2020 | Arbeidsovereenkomst en cao | Rijksoverheid.nl](#). Daarnaast ligt er een wetsvoorstel "Meer zekerheid flexwerkers" dat invloed heeft op contracten en op de ketenregeling ([Wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#), 19-05-2025)

	contract. In cao kunnen verschillende uitzonderingen worden opgenomen.	contract. In cao kan uitzondering worden opgenomen voor functies <u>met seizoenswerk</u> waarbij de tussenpoos dat de keten blijft doorlopen geldt voor een tussenpoos van maximaal 3 maanden. Bij regeling van de minister kan bij cao voor specifieke functies met bepaalde voorwaarden een uitzondering op de ketenbepaling worden afgesproken.	contract. In cao kan uitzondering worden opgenomen voor functies <u>met terugkerend tijdelijk werk</u> waarbij de tussenpoos dat de keten blijft doorlopen geldt voor een tussenpoos van maximaal 3 maanden. <u>Invalleerkrachten zijn uitgezonderd van de ketenregeling.</u>	
Uitzendcontract ketenregeling ABU/NBBU: Fase A/1-2	Met uitzendbeding: Contract mag worden beëindigd als werkzaamheden ophouden. Bij <u>tussenpoos van maximaal 6 maanden</u> blijft de keten doorlopen. Bij cao ABU wordt na <u>78 weken contract omgezet naar fase B en bij NBBU na 130 weken naar fase 3.</u>	Ongewijzigd.	Met uitzendbeding: Contract mag worden beëindigd als werkzaamheden ophouden. Bij <u>tussenpoos van maximaal 6 maanden</u> blijft de keten doorlopen. <u>Na 78 weken wordt het contract omgezet naar fase B/3.</u>	Met uitzendbeding: Contract mag worden beëindigd als werkzaamheden ophouden. Bij <u>tussenpoos van maximaal 6 maanden</u> blijft de keten doorlopen. <u>Na 52 weken wordt het contract omgezet naar fase B/3.</u>
Uitzendcontract ketenregeling ABU/NBBU: Fase B/3	Bij cao ABU wordt na <u>48 maanden (8 contracten)</u> contract omgezet naar fase B en bij <u>cao NBBU na 52 weken (maximaal 4 contracten)</u> het contract omgezet naar fase 4. Bij <u>tussenpoos van maximaal 6 maanden</u> blijft de keten doorlopen.	Ongewijzigd.	Na keten van <u>48 maanden (maximaal 6 contracten)</u> wordt een contract omgezet naar fase C/4. Bij <u>tussenpoos van maximaal 6 maanden</u> blijft de keten doorlopen.	Na keten van <u>36 maanden (maximaal 6 contracten)</u> wordt een contract omgezet naar fase C/4. Bij <u>tussenpoos van maximaal 6 maanden</u> blijft de keten doorlopen.
Uitzendcontract ketenregeling ABU/NBBU: Fase C/4	Vast contract.	Ongewijzigd.	Ongewijzigd.	
Uitzendcontract zonder cao: wettelijk regime	Uitzendbeding in eerste 26 weken. Bij <u>tussenpoos van maximaal 12 maanden</u> blijft de keten doorlopen.	Uitzendbeding in eerste 26 weken. Bij <u>tussenpoos van maximaal 6 maanden</u> blijft de keten doorlopen.	Ongewijzigd.	
Uitzendcontract zonder cao: ketensysteem	Tijdelijke uitzendcontracten mogen 36 maanden duren (max. 3 opeenvolgende) en daarna wordt een vast contract aangeboden. Bij een tussenpoos van <u>maximaal 12 maanden</u> blijft de keten doorlopen. Deze tussenpozen tellen mee met de periode waarin recht ontstaat op een vast contract.	Tijdelijke uitzendcontracten mogen 36 maanden duren (max. 3 opeenvolgende) en daarna wordt een vast contract aangeboden. Bij een tussenpoos van <u>maximaal 6 maanden</u> blijft de keten doorlopen. Deze tussenpozen tellen mee met de periode waarin recht ontstaat op een vast contract.	Ongewijzigd.	
Transitievergoeding	Afhankelijk van cao.	Bij ontslag door werkgever, <u>als overeenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd.</u>	Bij ontslag door werkgever, <u>ook als de overeenkomst korter heeft geduurd.</u>	Ongewijzigd.
Oproepcontracten sneller naar vast aantal uren			Na 12 maanden wordt contract aangeboden waarbij het aantal uren wordt omgezet naar vast aantal uren.	Ongewijzigd.
WW-premie afhankelijk van contracttype			Lagere premie voor vaste contracten, hogere voor tijdelijke	Ongewijzigd.

Colofon

Uitgave

UWV Arbeidsmarktinformatie en -advies

Postadres

Postbus 58285
Postcode 1040 HG Amsterdam

Inlichtingen

Lambrecht.vanEekelen@uwv.nl

Auteur

Lambrecht van Eekelen

Volg ons



Disclaimer

Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, graag zelfs, maar gebruikt u wel de bronvermelding.

UWV © 2025